



Atuação Mediadora do NUPIA-MPT

**Casos Concretos com aplicação
do Protocolo de Mediação do
MPT Observada a Perspectiva
de Gênero**

Organização
Maria Aparecida Gugel



Organização
Maria Aparecida Gugel

Atuação Mediadora do NUPIA-MPT

**Casos Concretos com
aplicação do Protocolo de
Mediação do MPT Observada
a Perspectiva de Gênero**

Brasília, 2024



**Ministério Público do Trabalho
Procuradoria-Geral do Trabalho**

José de Lima Ramos Pereira
Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira
Diretor-Geral

Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - Nupia/MPT
Maria Aparecida Gugel
Coordenadora Nacional

Luiz da Silva Flores
Vice-Coordenador Nacional

Secretaria de Comunicação Social da PGT – Secom

Sebastião Vieira Caixeta
Secretário de Comunicação Social

Philippe Gomes Jardim
Secretário Adjunto de Comunicação Social

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca da Procuradoria-Geral do Trabalho)

A885

**Atuação mediadora do NUPIA-MPT : casos concretos com aplicação do Protocolo de Mediação do MPT observada a perspectiva de gênero / organização Maria Aparecida Gugel – Brasília : Ministério Público do Trabalho : Conselho Nacional do Ministério Público, 2024.
122 p.**

**Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-89468-39-4 (digital)**

1. Direito do trabalho. 2. Mediação e conciliação trabalhista. I. Gugel, Maria Aparecida. II. Brasil. Ministério Público do Trabalho. III. Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público.

CDDir 341.6

Sumário

6 Prefácio

8 Apresentação

10 Articulistas

12 Parte 1 - Trilhas

Resolução CNMP 118/2014

Resolução CSMPT 157/2018

Regimento Interno do NUPIA/PGT

Protocolo de Mediação do MPT
Observada a Perspectiva de Gênero

Orientações gerais para a
implantação do NUPIA/MPT

Práticas e procedimentos da
mediação no NUPIA/MPT

46 Parte 2 - Casos Concretos

Escopo

Manutenção de empregos e dos salários:
um caso em que a mediação realizada na
PGT evitou dispensa em massa - Francisco
Gérson Marques de Lima e Clênio Ricardo
da Fonseca Sobreira

A mediação sobre aprendizagem profissional
na PRT 1ª Região: a possibilidade de uma
solução consensual que respeite ordem
jurídica e observe as especificidades do setor
econômico - Deborah Felix

Experiência exitosa de aplicação da
mediação em caso de assédio moral do
NUPIA PRT 7ª Região - Augusto Grieco
Sant'Anna Meirinho, Juliana Sombra Peixoto
Garcia e Ricardo Araujo Cozer

Relato de caso de mediação da PRT 9ª Região
envolvendo órgão da administração pública
municipal - Michéle da Rocha

Experiência exitosa de mediação da PRT 10ª
Região: um caso de sucesso entre entidade
sindical e ente de serviço social autônomo - SSA
- Geny Helena Fernandes Barroso Marques

Mediação em dissídio coletivo: relato
da atuação do NUPIA da Procuradoria
Regional do Trabalho da 11ª Região na
facilitação da negociação coletiva - Raquel
Betty de Castro Pimenta

Relato de um caso prático de mediação
realizada na PRT 15ª Região entre sindicato
e empresa cujo objeto principal foi a
alteração da jornada de trabalho - Renata
Cristina Piaia Petrocino

Mediação na PRT 23ª Região: um "caso
acadêmico" de sucesso - Deisiane Christmas
Santos Leão Machado da Costa e Paula
Bueno Ravena

A mediação na PRT 24ª Região e a
possibilidade de contribuir eficazmente com
a pacificação social - Candice Gabriela Arosio

123 Posfácio

Prefácio

O Ministério Público do Trabalho (MPT), a partir da Resolução CNMP 118/2014, criou sua política de incentivo permanente à autocomposição com a Resolução CSMPT 157/2018, com observância das diretrizes e princípios da mediação. Para nós, dentre as já existentes atribuições finalísticas como a promocional, a investigativa e custos legis, descortinou-se em especial a mediação.

Essa nova atribuição de mediar conflitos coletivos está efetivamente concretizada com a criação dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho (NUPIA-MPT) em todas as unidades: a Procuradoria Geral do Trabalho (PGT), as Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT) sediadas nas capitais, e as Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTM). O NUPIA-PGT, além de resolver os conflitos e controvérsias nacionais, tem a finalidade implementar a Política Nacional de Autocomposição no Ministério Público do Trabalho.

Acompanho os esforços para a construção dessa nova linha de atuação institucional com a mediação, com a indispensável preparação dos e das integrantes dos NUPIA para desenvolver com excelência as atividades mediadoras. As capacitações tornam-se obrigatórias, por determinação do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, para os membros e as membras que voluntariamente aderem aos núcleos.

Ouso afirmar que já se percebe uma mudança na forma de pensar e agir da instituição com a atuação dos NUPIA, em especial pela aproximação dialogada com as organizações sindicais profissionais e patronais, órgãos públicos e privados, advogados e advogadas que enxergam um futuro promissor na solução pacífica das controvérsias. Esse serviço de mediação, é bom que se diga, é prestado por uma instituição com credibilidade, atuação célere e sem geração custos para as partes interessadas.

É importante salientar que este livro de casos mediados pelo MPT Brasil afora resguarda todas as pessoas envolvidas e observa, em especial, o princípio da confidencialidade. Os textos redigidos por membros e membras mediadoras destacam a mudança de atitudes, e com a utilização de boas técnicas, fazer valer a autonomia da vontade das partes durante todo o procedimento da mediação. Podemos ver também a menção de aplicação do Protocolo de Mediação Observada a Perspectiva de Gênero, ineditamente criado e aplicado nas mediações pelo MPT trazendo uma percepção de unidade institucional.

Referido Protocolo de Mediação Observada a Perspectiva de Género está baseado no modelo de mediação, generosamente cedido ao MPT, do ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos, que prepara e certifica nossos mediadores e mediadoras.

José de Lima Ramos Pereira
Procurador Geral do Trabalho

Apresentação

O Ministério Público do Trabalho compõe a Rede Autocompositiva do CNMP tendo instituído a sua Política Nacional de Incentivo Permanente à Autocomposição por meio da Resolução CSMPT n° 157/2018 (atualizada pela Resolução n° 213/2023), tendo como base a Resolução CNMP 118/2014.

Esforçamo-nos para a efetiva estruturação e consolidação da prática autocompositiva no Ministério Público do Trabalho em todo o país, com criação do NUPIA nas 24 Procuradorias Regionais do Trabalho, além do NUPIA da Procuradoria Geral do Trabalho, que faz a coordenação nacional e orienta as atividades, de modo a criar um corpo coeso e alinhado para uma atuação em mediação observada a unidade institucional.

Fomentamos a prática da autocomposição, e ao mesmo tempo estabelecemos parcerias, apresentamos a nossa atuação em mediação nas diversas localidades do país, em encontros com sindicatos patronais e profissionais, organizações da sociedade civil, tribunais, defensoria pública e a OAB, tudo de modo a que entendam o papel autocompositivo do MPT e a forma de lançar mão desse serviço.

A mediação no Ministério Público do Trabalho é uma atribuição especializada, que exige da membra e do membro capacitação específica, e tem por base o Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero, cuja estrutura é composta de fases articuladas em pré-mediação, abertura, sessão conjunta, sessão privada, negociação, conclusão, a partir do modelo de mediação transformadora, baseada em standards internacionais do ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos. Exige-se igualmente a mesma capacitação da servidora e do servidor, que atua em comediação durante todo o procedimento de mediação, estando ao seu encargo os primeiros contatos com as pessoas interessadas na fase da pré-mediação.

Acreditamos que o compartilhamento de experiências concretas, com balizamento em parâmetros qualitativos internacionalmente reconhecidos, como é o nosso protocolo de atuação, representa relevante instrumento de orientação e aperfeiçoamento das práticas nacionais aplicáveis à autocomposição.

Com esses fundamentos levamos ao Excelentíssimo Conselheiro Nacional do Ministério Público Paulo Cezar dos Passos, presidente da Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público, a ideia de preparar uma publicação com casos mediados pelo MPT, contendo, ao mesmo tempo, os apontamentos sobre as técnicas e as ferramentas utilizadas, observado o Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero.

Para a nossa alegria o projeto foi aceito pela Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (UNCMP) e inserido em ação estratégica do CNMP.

Nossas mediadoras e nossos mediadores prontamente abraçaram-no e apresentaram seus relatos, cujo resultado é este livro que reflete o acúmulo de conhecimento e experiências em mediação.

Foram mantidos os padrões de escrita e expressões de cada mediadora e mediador, observado o princípio da confidencialidade na mediação.

Nossos agradecimentos especiais às(aos) Colegas que se dispuseram a escrever, ao Conselheiro e Presidente do UNCMP Paulo Cezar dos Passos e a Vladimir da Matta Gonçalves Borges, por apontar soluções objetivas para a efetivação desta obra.

Boa leitura!

Maria Aparecida Gugel
Vice-Procuradora Geral do Trabalho
Coordenadora do NUPIA-PGT

Articulistas

AUGUSTO GRIECO SANT'ANNA MEIRINHO é Pós-Doutor em Direitos Humanos e Constitucionalismo pelo IGC/Coimbra. Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Especialista em Relações Internacionais pela Universidade Cândido Mendes - RJ. Procurador do Trabalho. Membro Suplente do NUPIA-PGT. Coordenador do NUPIA/7ª Região.

CÂNDICE GABRIELA AROSIO é Procuradora do Trabalho; Procuradora-Chefe da PRT 24ª Região nos biênios 2019-2021, 2021-2023 e 2023-2025; Coordenadora Regional do NUPIA/24ª Região; Pós Graduada em Direito do Trabalho pela Unicuritiba e em Processo do Trabalho pela Universidade Damásio de Jesus.

CLÊNIO RICARDO DA FONSECA SOBREIRA é Bacharel em Direito, Graduado em Engenharia Eletrônica, Pós-Graduado em Gestão Pública, Analista de Gestão Pública no MPT, com lotação no 32º Ofício da PGT, onde exerce a atribuição de comediador do gabinete.

DEBORAH FELIX é Procuradora Regional do Trabalho, integrante do Nupia da Prt1, vice-coordenadora, Pós Graduada e Direito e Processo do Trabalho, lotada na Prt1, no núcleo de dissídios coletivos.

DEISIANE CHRISTMAS SANTOS LEÃO MACHADO DA COSTA é Procuradora do Trabalho, Vice-Coordenadora do NUPIA/23ª Região, pós graduada em Direito Material e Processual do Trabalho.

FRANCISCO GÉRSON MARQUES DE LIMA é Subprocurador-Geral do Trabalho, membro do NUPIA/PGT, doutor, professor na Universidade Federal do Ceará, líder do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho.

GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES é Procuradora do Trabalho, Pós-Graduada em Direito Material e Processual do Trabalho, Membro do NUPIA/10ª Região.

JULIANA SOMBRA PEIXOTO GARCIA é Mestrado em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pela UNICHRISTUS. Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Membro do NUPIA/7ª Região em Juazeiro do Norte/CE.

MICHÉLE DA ROCHA é Procuradora do Trabalho, Coordenadora Regional do NUPIA/9ª REGIÃO, Pós-Graduada em Direito do Trabalho pelas Faculdades Integradas do Brasil.

PAULA BUENO RAVENA é Procuradora do Trabalho, coordenadora do NUPIA/PRT 23ª REGIÃO, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo e pela Universidade Anhanguera – Uniderp e pesquisadora do Núcleo Trabalho além do Direito do Trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral, da Faculdade de Direito da USP, coordenado pelo Professor Guilherme Guimarães Feliciano.

RAQUEL BETTY DE CASTRO PIMENTA é Procuradora do Trabalho; Vice-Coordenadora Regional do NUPIA/11ª Região; Doutora em Direito pela Università di Roma Tor Vergata e pela Universidade Federal de Minas Gerais (2016), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2012), Especialista em Direito pela Università di Roma Tor Vergata e pela Universidade Federal de Minas Gerais (2012)

RENATA CRISTINA PIAIA PETROCINO é Procuradora Regional do Trabalho Coordenadora do NUPIA/15ª Região. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC Campinas e Graduada em Direito pela PUC Campinas.

RICARDO ARAUJO COZER é Procurador do Trabalho. Membro do NUPIA/7ª Região.

RICARDO ARAUJO COZER é Procurador do Trabalho. Membro do NUPIA/7ª Região.

Parte 1

Trilhas

Resolução CNMP 118/2014

Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências.

O CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, no exercício da competência prevista no art.130-A, § 2º, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil e com fundamento no artigo 147 e seguintes do seu Regimento Interno, em conformidade com a decisão Plenária tomada na 23ª Sessão Ordinária, realizada em 1º de dezembro de 2014, e, ainda;

Considerando que o acesso à Justiça é direito e garantia fundamental da sociedade e do indivíduo e abrange o acesso ao Judiciário, mas vai além para incorporar, também, o direito de acesso a outros mecanismos e meios autocompositivos de resolução dos conflitos e controvérsias, inclusive o acesso ao Ministério Público como garantia fundamental de proteção e de efetivação de direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais (art. 127, caput, da CR/1988);

Considerando que a adoção de mecanismos de autocomposição pacífica dos conflitos, controvérsias e problemas é uma tendência mundial, decorrente da evolução da cultura de participação, do diálogo e do consenso;

Considerando a necessidade de se consolidar, no âmbito do Ministério Público, uma política permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos de autocomposição;

Considerando a importância da prevenção e da redução da litigiosidade e que as controvérsias e os conflitos envolvendo o Poder Público e os particulares, ou entre estes, notadamente aquelas de natureza coletiva, podem ser resolvidas de forma célere, justa, efetiva e implementável;

Considerando que a negociação, a mediação, a conciliação, as convenções processuais e as práticas restaurativas são instrumentos efetivos de pacificação social, resolução e prevenção de litígios, controvérsias e problemas e que a sua apropriada utilização em programas já implementados no Ministério Público têm reduzido a excessiva judicialização e têm levado os envolvidos à satisfação, à pacificação, à não reincidência e ao empoderamento;

Considerando ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pelo Ministério Público;

Considerando o teor do Acordo de Cooperação Técnica nº 14/2012, firmado entre o Ministério da Justiça, com a interveniência da Secretaria de Reforma do Judiciário, e o Conselho Nacional do Ministério Público;

Considerando a necessidade de uma cultura da paz, que priorize o diálogo e o consenso na resolução dos conflitos, controvérsias e problemas no âmbito do Ministério Público;

Considerando as várias disposições legais (art. 585, inciso II, do CPC; art. 57, parágrafo único, da Lei nº 9.099/1995; art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/1985, dentre outras), que conferem legitimidade ao Ministério Público para a construção de soluções autocompositivas; Considerando que o Ministério Público, como instituição permanente, é uma das garantias fundamentais de acesso à justiça da sociedade, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (arts. 127, caput, e 129, da CR/1988), funções essenciais à efetiva promoção da justiça;

Considerando que na área penal também existem amplos espaços para a negociação, sendo exemplo o que preveem os artigos 72 e 89, da Lei nº 9.099/1995 (Dispõe sobre os Juizados Cíveis e Criminais), a possível composição do dano por parte do infrator, como forma de obtenção de benefícios legais, prevista na Lei nº 9.605/1998 (Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente), a delação premiada inclusa na Lei nº 8.137/1990, artigo 16, parágrafo único, e Lei nº 8.072/1990, artigo 8º, parágrafo único, e a Lei 9.807/1999, e em tantas outras situações, inclusive atinentes à execução penal, em que seja necessária a atuação do Ministério Público, RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Art. 1º Fica instituída a POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO, com o objetivo de assegurar a promoção da justiça e a máxima efetividade dos direitos e interesses que envolvem a atuação da Instituição.

Parágrafo único. Ao Ministério Público brasileiro incumbe implementar e adotar mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação, a conciliação, o processo restaurativo e as convenções processuais, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão sobre tais mecanismos.

Art. 2º Na implementação da Política Nacional descrita no artigo 1º, com vista à boa qualidade dos serviços, à disseminação da cultura de pacificação, à redução da litigiosidade, à satisfação social, ao empoderamento social e ao estímulo de soluções consensuais, serão observados:

- I – a formação e o treinamento de membros e, no que for cabível, de servidores;
- II – o acompanhamento estatístico específico que considere o resultado da atuação institucional na resolução das controvérsias e conflitos para cuja resolução possam contribuir seus membros e servidores;
- III – a revisão periódica e o aperfeiçoamento da Política Nacional e dos seus respectivos programas;
- IV – a valorização do protagonismo institucional na obtenção de resultados socialmente

relevantes que promovam a justiça de modo célere e efetivo.

Art. 3º O Conselho Nacional do Ministério Público, com as unidades e ramos dos Ministérios Públicos, promoverá a organização dos mecanismos mencionados no art. 1º.

CAPÍTULO II

DAS ATRIBUIÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

Art. 4º Compete ao Conselho Nacional do Ministério Público fomentar e implementar, com a participação de todas as unidades e ramos do Ministério Público, os programas e ações de incentivo à autocomposição.

Art. 5º O Conselho Nacional do Ministério Público tem, entre outras funções, o objetivo de avaliar, debater e propor medidas administrativas, reformas normativas e projetos que incentivem a resolução autocompositiva extrajudicial ou judicial consensual de conflitos e controvérsias no âmbito do Ministério Público.

Art. 6º Para consecução dos objetivos supracitados, o CNMP poderá:

- I – Propor e promover a realização de seminários, congressos e outros eventos;
- II – Promover a articulação e integração com outros projetos e políticas nesta temática, desenvolvidos pelos Poderes Executivo, Judiciário, Legislativo e pelas instituições que compõem o sistema de Justiça;
- III – Mapear as boas práticas nesta temática e incentivar a sua difusão;
- IV – Realizar pesquisas sobre negociação, mediação, conciliação, convenções processuais, processos restaurativos e outros mecanismos autocompositivos;
- V – Promover publicações sobre negociação, mediação, conciliação, convenções processuais, processos restaurativos e outros mecanismos autocompositivos.

Art. 7º Compete às unidades e ramos do Ministério Público brasileiro, no âmbito de suas atuações:

- I – o desenvolvimento da Política Nacional de Incentivo à autocomposição no âmbito do Ministério Público;
- II – a implementação, a manutenção e o aperfeiçoamento das ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas;
- III – a promoção da capacitação, treinamento e atualização permanente de membros e servidores nos mecanismos autocompositivos de tratamento adequado dos conflitos, controvérsias e problemas;
- IV – a realização de convênios e parcerias para atender aos fins desta Resolução;
- V – a inclusão, no conteúdo dos concursos de ingresso na carreira do Ministério Público e de servidores, dos meios autocompositivos de conflitos e controvérsias;
- VI – a manutenção de cadastro de mediadores e facilitadores voluntários, que atuem no Ministério Público, na aplicação dos mecanismos de autocomposição dos conflitos.

VII – a criação de Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição, compostos por membros, cuja coordenação será atribuída, preferencialmente, aos profissionais atuantes na área, com as seguintes atribuições, entre outras:

- a) propor à Administração Superior da respectiva unidade ou ramo do Ministério Público ações voltadas ao cumprimento da Política Nacional de Incentivo à autocomposição no âmbito do Ministério Público;
- b) atuar na interlocução com outros Ministérios Públicos e com parceiros;
- c) propor à Administração Superior da respectiva unidade ou ramo do Ministério Público a realização de convênios e parcerias para atender aos fins desta Resolução;
- d) estimular programas de negociação e mediação comunitária, escolar e sanitária, dentre outras.

Parágrafo único. A criação dos Núcleos a que se refere o inciso VII deste artigo e sua composição deverão ser informadas ao Conselho Nacional do Ministério Público.

§ 1º A criação dos Núcleos a que se refere o inciso VII deste artigo e sua composição deverão ser informadas ao Conselho Nacional do Ministério Público. (Antigo parágrafo único renumerado para § 1º pela Resolução nº 222, de 03 de dezembro de 2020)

§ 2º As unidades e os ramos do Ministério Público poderão incluir, a seu critério, representantes da Ouvidoria, do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional ou de outros órgãos auxiliares na composição dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição. (Acrescido pela Resolução nº 222, de 03 de dezembro de 2020)

§ 3º É vedada a participação dos órgãos mencionados no § 2º em atividades dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição que constituam atos típicos de órgãos de execução. (Acrescido pela Resolução nº 222, de 03 de dezembro de 2020)

CAPÍTULO III

DAS PRÁTICAS AUTOCOMPOSITIVAS NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Seção I

Da Negociação

Art. 8º A negociação é recomendada para as controvérsias ou conflitos em que o Ministério Público possa atuar como parte na defesa de direitos e interesses da sociedade, em razão de sua condição de representante adequado e legitimado coletivo universal (art. 129, III, da CR/1988);

Parágrafo único. A negociação é recomendada, ainda, para a solução de problemas referentes à formulação de convênios, redes de trabalho e parcerias entre entes públicos e privados, bem como entre os próprios membros do Ministério Público.

Seção II

Da Mediação

Art. 9º A mediação é recomendada para solucionar controvérsias ou conflitos que envolvam relações jurídicas nas quais é importante a direta e voluntária ação de ambas as partes divergentes.

Parágrafo único. Recomenda-se que a mediação comunitária e a escolar que envolvam a atuação do Ministério Público sejam regidas pela máxima informalidade possível.

Art. 10. No âmbito do Ministério Público:

I – a mediação poderá ser promovida como mecanismo de prevenção ou resolução de conflito e controvérsias que ainda não tenham sido judicializados;

II – as técnicas do mecanismo de mediação também podem ser utilizadas na atuação em casos de conflitos judicializados;

III – as técnicas do mecanismo de mediação podem ser utilizadas na atuação em geral, visando ao aprimoramento da comunicação e dos relacionamentos.

§1º Ao final da mediação, havendo acordo entre os envolvidos, este poderá ser referendado pelo órgão do Ministério Público ou levado ao Judiciário com pedido de homologação.

§2º A confidencialidade é recomendada quando as circunstâncias assim exigirem, para a preservação da intimidade dos interessados, ocasião em que deve ser mantido sigilo sobre todas as informações obtidas em todas as etapas da mediação, inclusive nas sessões privadas, se houver, salvo autorização expressa dos envolvidos, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo o membro ou servidor que participar da mediação ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese.

Seção III

Da Conciliação

Art. 11. A conciliação é recomendada para controvérsias ou conflitos que envolvam direitos ou interesses nas áreas de atuação do Ministério Público como órgão interveniente e nos quais sejam necessárias intervenções propondo soluções para a resolução das controvérsias ou dos conflitos.

Art. 12. A conciliação será empreendida naquelas situações em que seja necessária a intervenção do membro do Ministério Público, servidor ou voluntário, no sentido de propor soluções para a resolução de conflitos ou de controvérsias, sendo aplicáveis as mesmas normas atinentes à mediação.

Seção IV

Das Práticas Restaurativas

Art. 13. As práticas restaurativas são recomendadas nas situações para as quais seja viável a busca da reparação dos efeitos da infração por intermédio da harmonização entre o (s) seu (s) autor (es) e a (s) vítima (s), com o objetivo de restaurar o convívio social e a efetiva pacificação dos relacionamentos.

Art. 14. Nas práticas restaurativas desenvolvidas pelo Ministério Público, o infrator, a vítima e quaisquer

outras pessoas ou setores, públicos ou privados, da comunidade afetada, com a ajuda de um facilitador, participam conjuntamente de encontros, visando à formulação de um plano restaurativo para a reparação ou minoração do dano, a reintegração do infrator e a harmonização social.

Seção V

Das Convenções Processuais

Art. 15. As convenções processuais são recomendadas toda vez que o procedimento deva ser adaptado ou flexibilizado para permitir a adequada e efetiva tutela jurisdicional aos interesses materiais subjacentes, bem assim para resguardar âmbito de proteção dos direitos fundamentais processuais.

Art. 16. Segundo a lei processual, poderá o membro do Ministério Público, em qualquer fase da investigação ou durante o processo, celebrar acordos visando constituir, modificar ou extinguir situações jurídicas processuais.

Art. 17. As convenções processuais devem ser celebradas de maneira dialogal e colaborativa, com o objetivo de restaurar o convívio social e a efetiva pacificação dos relacionamentos por intermédio da harmonização entre os envolvidos, podendo ser documentadas como cláusulas de termo de ajustamento de conduta.

CAPÍTULO IV

DA ATUAÇÃO DOS NEGOCIADORES, CONCILIADORES E MEDIADORES

Art. 18. Os membros e servidores do Ministério Público serão capacitados pelas Escolas do Ministério Público, diretamente ou em parceria com a Escola Nacional de Mediação e de Conciliação (ENAM), da Secretaria de Reforma do Judiciário do Ministério da Justiça, ou com outras escolas credenciadas junto ao Poder Judiciário ou ao Ministério Público, para que realizem sessões de negociação, conciliação, mediação e práticas restaurativas, podendo fazê-lo por meio de parcerias com outras instituições especializadas.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Caberá ao Conselho Nacional do Ministério Público compilar informações sobre a resolução autocompositiva de conflitos.

Art. 20. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação. Brasília/DF, 1º de dezembro de 2014.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS

Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público

Resolução CSMPT 157/2018

Institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição — NUPIA e define diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

O CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, no exercício da competência no art. 98, inciso I, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e CONSIDERANDO o disposto no Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, segundo o qual a sociedade brasileira está comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias;

CONSIDERANDO o disposto no §3º, do artigo 3º do NCPC, "a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual dos conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial";

CONSIDERANDO o disposto no art. 7º, inciso VII, da Resolução Nº 118, de 1º de dezembro de 2014, do Conselho Nacional do Ministério Público;

CONSIDERANDO que, nos termos da referida Resolução, "o acesso à Justiça é direito e garantia fundamental da sociedade e do indivíduo, e abrange o acesso ao Judiciário, mas vai além para incorporar, também, o direito de acesso a outros mecanismos e meios autocompositivos de resolução dos conflitos e controvérsias, inclusive o acesso ao Ministério Público com fundamental de proteção e de efetivação de direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais (art. 127, caput, CF 88)";

CONSIDERANDO ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pela Instituição Ministerial, ressaltando a necessidade de uma cultura que priorize o diálogo e o consenso na resolução dos conflitos, controvérsias e problemas no âmbito do Ministério Público;

RESOLVE editar a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º. Fica instituído o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA do Ministério Público do Trabalho, vinculado à Procuradoria Geral do Trabalho.

Art. 2º. O NUPIA tem por finalidade atuar na implementação e adoção de mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação e a conciliação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º. Para cumprir sua finalidade, o NUPIA atuará, em conjunto ou separadamente, com os demais órgãos de execução do MPT, competindo-lhe:

I – propor à Administração Superior, aos Órgãos Superiores do Ministério Público do Trabalho, e às Coordenadorias Nacionais, ações concretas voltadas ao cumprimento da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do MP, conforme diretrizes estabelecidas na Resolução CNMP nº 118/2014;

II – atuar na interlocução com membros da Instituição, com outros Ministérios Públicos, bem ainda com os poderes constituídos, órgãos, instituições públicas ou privadas, entidades sindicais, centrais, associações de trabalhadores ou empregadores, parceiros institucionais e sociedade civil, para atender aos fins desta Resolução;

III – propor à Administração Superior a realização de parcerias para atender aos fins da política nacional de autocomposição;

IV – estimular programas e práticas de negociação e mediação no âmbito institucional;

V – elaborar programa mínimo de capacitação de membros em técnicas autocompositivas, a ser ministrado àqueles que forem atuar em mediações no âmbito dos Núcleos de Mediação;

VI – manter cadastro dos membros capacitados no programa de formação mínimo elaborado para a composição dos núcleos de mediação;

VII – elaborar roteiros procedimentais específicos relativos aos procedimentos autocompositivos, notadamente ao procedimento de mediação e conciliação, divulgar as boas práticas, metodologias aplicadas ou desenvolvidas na solução extrajudicial de conflitos.

Art. 4º. O NUPIA será composto:

I — pelo seu Coordenador Nacional e Vice-Coordenador Nacional, indicados pelo Procurador Geral do Trabalho, preferencialmente, com atuação na área;

II – por um membro titular e suplente indicados pelo Procurador Geral do Trabalho; (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 161, de 28/02/2019).

III — por um membro titular e suplente indicados pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, preferencialmente, com atuação na área.

§1º. A cada ano, o Coordenador do NUPIA deverá elaborar relatório com as conclusões, as observações, os dados e as sugestões a serem encaminhados ao Procurador-Geral do Trabalho, à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e à Corregedoria-Geral do Ministério Público do Trabalho.

§2º. Cabe à Procuradoria Geral do Trabalho adotar as medidas administrativas para o suporte e apoio técnico necessários para o desempenho das atividades do Núcleo de que trata esta Resolução.

§3º. As atividades do Núcleo ocorrerão sem prejuízo das atribuições originárias dos(as) membros(as). (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§ 4º. O NUPIA se reunirá periodicamente, conforme calendário anual estabelecido pelo Núcleo.

Art. 5º. Além do NUPIA/PGT, serão instalados Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§1º. Os Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais serão integrados por até 10% (dez por cento) dos(as) membros(as) lotados(as) na sede e por 01 (um) membro(a) de cada Procuradoria do Trabalho nos Municípios (PTMs), quando houver interessado(a); (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§2º Aplicado o percentual de 10% para a sede e dele resultar um(a) único(a) membro(a), considere-se 2 (dois) integrantes. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§3º É requisito para integrar o NUPIA a prévia capacitação em cursos específicos reconhecidos pelo NUPIA-MPT; (Redação dada pela Resolução CSMPT nº213/2023).

§4º O(A) interessado(a) manifestará sua opção no prazo do Edital de abertura de vaga, no mínimo de 5 dias; (Redação dada pela Resolução CSMPT nº213/2023).

§5º. Havendo mais de um(uma) interessado(a) em integrar o NUPIA, a designação observará o critério de antiguidade; (Incluído pela Resolução CSMPT nº213/2023).

§6º. A vinculação do(a) mediador(a) ou conciliador(a) ao procedimento estará condicionada às regras de distribuição de cada núcleo; (Incluído pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§7º. Os(As) conciliadores(as) e mediadores(as) prestarão atendimento e orientação ao cidadão sobre os mecanismos de autocomposição; (Incluído pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

CAPÍTULO II DA AUTOCOMPOSIÇÃO

Art. 6º A atuação em autocomposição no Ministério Público do Trabalho consiste em negociação, mediação e conciliação, cabendo ao(à) membro(a) observar:

(Redação dada pela Resolução CSMPT nº 190, de 26/08/2021).

- I - a negociação para as controvérsias ou os conflitos em que é possível atuar como parte na defesa de direitos e interesses da sociedade;
- II - a mediação para auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia;
- III - a conciliação para a solução de controvérsias, com apresentação de proposta de soluções do conflito.

§ 1º A mediação e a conciliação serão conduzidas em procedimentos administrativos devidamente instaurados e distribuídos entre os(as) membros(as) do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA).

§ 2º Na falta de integrantes locais do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição poderá ser solicitada ao(a) Procurador(a) Chefe ou Procurador(a) Geral do Trabalho, respectivamente, atuação preferencial de membro(a) do NUPIA da unidade mais próxima ou de integrantes do cadastro nacional.

§ 3º Os(As) membros(as) dos Núcleos Permanente de Incentivo à Autocomposição Regionais integrarão o banco nacional de autocompositores(as) e poderão ser convocados(as) para atuações estratégicas em projetos nacionais ou atuações regionais que demandem trabalho integrado ou que recomendem a intervenção de membros(as) que não atuem na localidade.

Art. 7º A mediação e a conciliação serão orientadas pelos seguintes princípios: (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 190, de 26/08/2021).

- I - imparcialidade do(a) mediador(a);
- II - isonomia das partes;
- III - oralidade;
- IV- informalidade;
- V - autonomia da vontade das partes;
- VI - busca do consenso;
- VII - confidencialidade;
- VIII - boa-fé.

§ 1º Aplica-se a confidencialidade à mediação e à conciliação, exceto quando:

- I - as partes decidirem de forma diversa;
- II - o fato se relacionar a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho;
- III - houver informação relacionada a crime de ação penal pública.

§ 2º Será confidencial a informação prestada por uma parte em audiência privada, não podendo o(a)

mediador(a) revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado.

§ 3º Antes de iniciar o procedimento de mediação, o(a) mediador(a) deverá informar às partes acerca das exceções à confidencialidade.

§ 4º Na hipótese de constatação de ofensa aos direitos de que trata o inciso II do § 1º que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e obrigatoriamente encaminhada a notícia de fato para outro(a) membro(a) do Ministério Público do Trabalho para adoção de providências. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§ 5º A parte interessada poderá apresentar ao(a) Procurador(a) da mediação em curso documento comprovando o pedido de desistência protocolado à outra unidade ou órgão na qual tramitava mediação paralela ou anterior.

§ 6º Aplicam-se à autocomposição as regras de impedimento e suspeição previstas na legislação vigente.

Art. 8º Será admitida a mediação ou a conciliação em investigações em curso, hipótese em que poderá ser suspenso o procedimento preparatório, o inquérito civil ou ajuizamento de ação civil, a critério do(a) Procurador(a) oficiante. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 190, de 26/08/2021).

§ 1º É admitida a mediação e conciliação para pôr fim a ações judiciais de repercussão difusa ou coletiva, inclusive dissídio coletivo, em que o Ministério Público do Trabalho não seja parte.

§ 2º A existência de anterior procedimento de mediação não induz a prevenção no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Art. 9º As mediações, as conciliações e demais procedimentos autocompositivos envolvendo exercício do direito de greve, bem como a gestão de crises sociais decorrentes de conflitos atípicos de trabalho, receberão tratamento prioritário, cujas audiências poderão ocorrer, se necessário, fora do horário normal de expediente, inclusive em finais de semana, a depender da dimensão do conflito e da disponibilidade do(a) Procurador(a) oficiante e das partes envolvidas. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 190, de 26/08/2021).

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da sua publicação.

RONALDO CURADO FLEURY
Presidente do CSMPT

JEFERSON LUIZ PEREIRA COELHO
Conselheiro Vice-Presidente



IVANA AUXILIADORA MENDONÇA SANTOS

Conselheira relatora e Secretária

SANDRA LIA SIMÓN

Conselheira

JÚNIA SOARES NADER

Conselheira

MANOEL JORGE E SILVA NETO

Conselheiro

CRISTINA SOARES DE OLIVEIRA E ALMEIDA NOBRE

Conselheira

ANDRÉ LUÍS SPIES

Conselheiro revisor

LUIZ EDUARDO GUIMARÃES BOJART

Conselheiro

Regimento interno do NUPIA

Portaria nº 1665.2022 PGEA 20.02.0001.0001879/2021-04

Aprova o Regimento Interno do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria-Geral do Trabalho (NUPIA/PGT).

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso da atribuição prevista no inciso XXI do art. 91 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, resolve aprovar o Regimento Interno do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria-Geral do Trabalho (NUPIA/PGT).

Capítulo I

DA FINALIDADE

Art. 1º O Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho (NUPIA/PGT) é vinculado à Procuradoria-Geral do Trabalho com a finalidade de atuar na implementação e na adoção de mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação e a conciliação.

§ 1º Entende-se por mediação a atividade exercida por membro(a) do Ministério Público do Trabalho, que, sem poder decisório e aceito(a) pelas partes, as auxilia e as estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

§ 2º Entende-se por conciliação o meio alternativo de solução de controvérsias, realizado por membro(a) do Ministério Público do Trabalho, com a criação ou proposta de composição do conflito.

§ 3º A negociação é recomendada para a solução de controvérsias ou conflitos em relação aos quais o Ministério Público do Trabalho esteja legitimado a atuar.

§ 4º Será admitida a mediação ou a conciliação em investigações em curso, hipótese em que poderá ser suspenso o procedimento preparatório, o inquérito civil ou ajuizamento de ação civil, a critério do(a) Procurador(a) oficiante.

§ 5º É admitida a mediação e conciliação para pôr fim a ações judiciais de repercussão difusa ou coletiva, inclusive dissídio coletivo, em que o Ministério Público do Trabalho não seja parte.

§ 6º A existência de anterior procedimento de mediação não induz a prevenção no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

§ 7º As mediações, as conciliações e demais procedimentos autocompositivos envolvendo exercício do direito de greve, bem como a gestão de crises sociais decorrentes de conflitos atípicos de trabalho, receberão tratamento prioritário, cujas audiências poderão ocorrer, se necessário, fora do horário normal de expediente, inclusive em finais de semana, a depender da dimensão do conflito e da disponibilidade do(a) Procurador(a) oficiante e das partes envolvidas.

§ 8º A mediação e a conciliação serão conduzidas em procedimentos administrativos devidamente instaurados e distribuídos entre os(as) membros(as) do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA/PGT).

Capítulo II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º A mediação e a conciliação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, atenderão aos princípios da imparcialidade do(a) mediador(a), da isonomia, da oralidade, da informalidade, da autonomia da vontade das partes, da busca do consenso, da confidencialidade e da boa-fé.

§ 1º Aplica-se a confidencialidade à mediação e à conciliação, exceto quando: I - as partes decidirem de forma diversa;

II - o fato se relacionar a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho;
III - houver informação relacionada a crime de ação penal pública.

§ 2º Será confidencial a informação prestada por uma parte em audiência privada, não podendo o(a) mediador(a) revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado.

§ 3º Poderá ser adotada a documentalidade estrita.

§ 4º Antes de iniciar o procedimento de mediação, o(a) mediador(a) deverá informar às partes acerca das exceções à confidencialidade.

§ 5º Na hipótese de constatação de ofensa aos direitos de que trata o inciso II que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e encaminhada notícia de fato para adoção de providências, preferencialmente, por outro(a) membro(a) do Ministério Público do Trabalho.

§ 6º A parte interessada poderá apresentar ao(a) Procurador(a) da mediação em curso documento comprovando o pedido de desistência protocolado à outra unidade ou órgão na qual tramitava mediação paralela ou anterior.

§ 7º Aplicam-se à autocomposição as regras de impedimento e suspeição previstas na legislação vigente.

Capítulo III

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 3º Incumbe ao NUPIA/PGT:

I – propor à Administração Superior, aos Órgãos Superiores do Ministério Público do Trabalho e às Coordenadorias Temáticas Nacionais ações concretas voltadas ao cumprimento da Política Nacional de Autocomposição;

II – atuar na interlocução com os(as) membros(as) da Instituição e de outros Ministérios Públicos, bem como com os poderes constituídos, órgãos e instituições públicas ou privadas, entidades sindicais, centrais ou associações de trabalhadores(as) e empregadores(as), representantes de trabalhadores(as) nas empresas, parceiros institucionais e da sociedade civil, para atender aos propósitos da sua criação;

III – propor à Administração Superior as parcerias necessárias à implementação da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição;

IV – estimular programas e práticas de autocomposição e conciliação;

V – elaborar programas de capacitação em técnicas autocompositivas para os(as) membros(as) dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho da Procuradoria Geral do Trabalho e das Procuradorias Regionais do Trabalho (NUPIA/PGT – NUPIA/Regional);

VI – manter o cadastro nacional dos(as) membros(as) capacitados(as);

VII – manter o cadastro nacional de membros(as) designados(as) para os Núcleos Permanente de Incentivo à Autocomposição.

VIII – elaborar roteiros dos procedimentos autocompositivos, notadamente os de mediação e conciliação;

IX – divulgar as boas práticas e as metodologias aplicadas ou desenvolvidas para a solução extrajudicial de conflitos;

X – organizar e manter atualizada a relação de entidades e instituições reconhecidas na temática para a organização de cursos específicos de capacitação para mediadores(as) e conciliadores(as);

XI – promover a contínua reciclagem dos(as) mediadores(as) e conciliadores(as) do Ministério Público do Trabalho, quanto aos métodos consensuais de solução de conflitos;

XII – organizar pesquisa anual de avaliação dos usuários dos serviços;

XIII – participar e promover, em conjunto ou não, das mediações e outros procedimentos autocompositivos extrajudiciais em conflitos que ultrapassem do âmbito territorial dos NUPIA/Regionais.

Art. 4º O NUPIA/PGT incentivará e apoiará as atividades de autocomposição promovidas pelos NUPIA/Regionais, asseguradas as suas competências, autonomia e independência.

Art. 5º O NUPIA/PGT manterá, em página reservada na intranet da Procuradoria- Geral do Trabalho, informações atualizadas sobre as atividades de mediação e conciliação.

Art. 6º O NUPIA/PGT elaborará o conteúdo programático dos cursos de capacitação deverá contemplar, necessariamente, a visão geral dos métodos autocompositivos, a teoria dos jogos e a moderna teoria do conflito, os fundamentos da negociação para mediadores(as) e conciliadores(as), a empatia, a inteligência emocional, as relações de confiança e a cultura da paz, aliados ao conhecimento básico da realidade econômica, da liberdade sindical e do equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho.

Art. 7º O NUPIA/PGT sistematizará os métodos e procedimentos de mediação e conciliação que servirão de orientação para serem utilizados pelos(as) mediadores(as) e conciliadores(as) do Ministério Público do Trabalho, conforme o Anexo Único desta Portaria.

Capítulo IV

DA COMPOSIÇÃO E DO FUNCIONAMENTO

Art. 8º Integrarão o NUPIA/PGT sendo designados(as) pelo(a) Procurador(a)-Geral do Trabalho:

I – o(a) membro(a) Coordenador(a) Nacional e o(a) membro(a) Vice-Coordenador(a) Nacional, preferencialmente entre membros(as) com atuação na área;

II – um(a) membro(a) titular e um(a) membro(a) suplente;

III – um(a) titular e um(a) suplente indicados(as) pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, preferencialmente entre membros(as) com atuação na área.

Parágrafo único. As atividades do NUPIA ocorrerão sem prejuízo das atribuições originárias dos(as) membros(as) que o integram, observadas as regras de compensação.

Art. 9º Caberá ao(à) Coordenador(a) Nacional do NUPIA/PGT propor o calendário das reuniões periódicas e elaborar o relatório anual das atividades desenvolvidas para o encaminhamento ao(à) Procurador(a)-Geral do Trabalho, à Câmara de Coordenação e Revisão, ao Conselho Superior, à Corregedoria e à Ouvidoria.

Parágrafo único. O NUPIA/PGT reunir-se-á, ordinariamente, na primeira terça-feira do mês, ou, extraordinariamente, sempre que necessário, a pedido de qualquer dos(as) integrantes.

Art. 10 Para a garantia de apoio técnico, administrativo e operacional às suas atividades, o NUPIA/PGT disporá de uma Assessoria e de uma Secretaria.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 As dúvidas surgidas no curso das atividades do NUPIA/PGT serão sanadas pelo(a) Coordenador(a) Nacional, ouvida a maioria dos(as) integrantes.

Art. 12 Os casos omissos serão resolvidos pelo(a) Procurador(a)-Geral do Trabalho.

Art. 13 Esta portaria entrará em vigor a data da sua publicação.

JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA
Procurador-Geral do Trabalho

Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero

O Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho (NUPIA-MPT), no intuito de orientar e proporcionar unidade à atuação, com observância dos princípios aplicáveis à autocomposição, em especial o da autonomia da vontade, confidencialidade, imparcialidade, isonomia, oralidade, informalidade, busca do consenso, boa fé, e

CONSIDERANDO o disposto no Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, segundo o qual a sociedade brasileira está comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias;

CONSIDERANDO o disposto no §3º, do artigo 3º do Código de Processo Civil, a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual dos conflitos deverão ser estimulados por juízes(as), advogados(as), defensores(as) públicos e membros(as) do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.140/2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública;

CONSIDERANDO os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, em especial a promoção do bem estar de todos(as), sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quais outras formas de discriminação, conforme o inciso IV do art. 2º;

CONSIDERANDO a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, em especial, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS8) de Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as pessoas; (ODS5) de Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas e (ODS16) de Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

CONSIDERANDO a Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, Portaria nº 1.795/2019, a indicarem a perspectiva de gênero para a atividade finalística de autocomposição do MPT;

CONSIDERANDO o disposto no art. 7º, inciso VII, da Resolução CNMP nº 118/2014, sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências.

CONSIDERANDO que A Resolução CNMP nº 118/2014 indica que o acesso à Justiça é direito e garantia fundamental da sociedade e do indivíduo, e abrange o acesso ao Judiciário, mas vai além para incorporar, também, o direito de acesso a outros mecanismos e meios autocompositivos de resolução dos conflitos e controvérsias, inclusive o acesso ao Ministério Público com fundamental de proteção e de efetivação de direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais (art. 127, caput, CF 88);

CONSIDERANDO ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas no MPT, ressaltando a necessidade de uma cultura que priorize o diálogo e o consenso na resolução dos conflitos e controvérsias no âmbito do Ministério Público;

CONSIDERANDO a Resolução CSMPT nº 157/2019, que institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição — NUPIA, define as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho,

CONSOLIDA O PROTOCOLO DE MEDIAÇÃO, OBSERVADA A PERSPECTIVA DE GÊNERO, COM BASE NO MODELO E STANDARDS INTERNACIONAIS DO ICFML - INSTITUTO DE CERTIFICAÇÃO E FORMAÇÃO DE MEDIADORES LUSÓFONOS, SOB AS SEGUINTE DIRETRIZES:

1. O Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero tem em vista todos os objetivos estratégicos institucionais do MPT e, por meio do diálogo e com base na comunicação acessível, inclusiva e não violenta, busca a resolução de conflitos e controvérsias.

2. O Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero, tem como Macroprocessos do Planejamento Estratégico do MPT:

- a) Identificar interlocutores(as) para mediação;
- b) Gerenciar a rede de contatos de mediação;
- c) Firmar termos de cooperação;
- d) Promover eventos na temática do NUPIA;
- e) Aplicar técnicas de autocomposição;
- f) Realizar capacitação continuada em autocomposição;
- g) Realizar reuniões e sessões de mediação;
- h) Produzir documentos autocompositivos;
- i) Gerenciar Banco de Boas Práticas de Autocomposição dos NUPIA;
- j) Aplicar na autocomposição a perspectiva de gênero.

3. O Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero, tem como normativos internos e finalidades:

3.1. Resolução CNMP nº 118/2014:

- a) Implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho;
- b) Fomento da Política Nacional de Autocomposição;
- c) Efetivação da defesa dos direitos e interesses sociais e individuais indisponíveis;
- d) Implementação de mecanismos autocompositivos de resolução de conflitos e controvérsias.

3.2. Resolução CSMPT nº 157/2018 (atualizada pela Resolução nº 191/2021 e Resolução nº 231/2023), cujas finalidades e competências estão descritas no artigo 3º:

- a) Ações concretas de incentivo à Autocomposição no MPT;
- b) Interlocação com outros Ministérios Públicos e público externo;
- c) Parcerias;
- d) Programas e práticas de negociação e mediação internas;
- e) Manutenção de cadastro de membros e membras capacitadas no programa de formação;
- f) Elaboração de roteiros e procedimentos autocompositivos;
- g) Divulgação de boas práticas.

4. Em todos os procedimentos administrativos do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição devem ser também observados os princípios e parâmetros da Política Nacional de Equidade, aplicando-se as lentes de gênero para que a mediação, a conciliação e a negociação ocorram sob a perspectiva de gênero, dentre outras:

4.1 A autocomposição na perspectiva de gênero exige da mediadora e do mediador observar se dentre as pessoas interessadas há mulheres em situação de vulnerabilidade ou pertencentes a grupos discriminados, exemplo de mulheres negra, quilombola, indígena, lésbica, transgênero, com deficiência, idosa, gestante, lactante, imigrantes entre outras;

4.2 Observar se a controvérsia trazida para a mediação envolve questões de desigualdade estrutural;

4.3 Ajustar a forma de tratamento, a linguagem e as abordagens em relação às mulheres presentes;

4.4 Identificar e intervir sempre que constatar situações de assédio ou violência em relação às mulheres presentes;

4.5 Perguntar se alguma das mulheres presentes estão com seus(suas) filhos(as) e se necessitam de apoio – exemplo da sala de amamentação, pausas para amamentar, pausa para a pessoa interessada atender responsabilidades familiares, telefonemas ou emergências; 4.6 Aferir se há acessibilidade no ambiente físico onde ocorre a autocomposição e se há acessibilidade na comunicação – exemplo intérprete Libras, audiodescrição e legendas.

4.7 Indicar o livre uso de banheiros por pessoas transgêneros, onde ocorre a autocomposição.

5. O Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero do NUPIA/MPT, com base no modelo e standards internacionais do ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos, possui estrutura própria, organizada em eixos, objetivos e critérios:

I - PRÉ-MEDIAÇÃO

II - ABERTURA ou INTRODUÇÃO

III - SESSÃO CONJUNTA

IV - SESSÃO PRIVADA (CAUCUS)

V - NEGOCIAÇÃO

VI - CONCLUSÃO

I) PRÉ-MEDIAÇÃO (Desenvolvida pelo NUPIA-PGT)

a) EIXO: IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MEDIAÇÃO

b) OBJETIVO: Estabelecer Conexão, Confiança e Credibilidade

c) CRITÉRIOS:

- MPT goza de respeito, isenção, conhecimento técnico e especializado e credibilidade
- Mudança da concepção procedimental, comparada à atuação investigativa ou custos legis
- Forma apropriada de convidar, dialogar e abordar as pessoas interessadas e advogados(as) antes e durante a sessão de mediação
- A pré-mediação é considerada uma das fases mais importante do procedimento, sendo necessária atenção, dedicação e empatia
- A acessibilidade deverá estar presente nos espaços físicos e virtuais de uma mediação, sendo necessário saber se estarão presentes pessoas com deficiência de forma a dispor de recursos de comunicação (exemplo: pessoa surda que necessita de intérprete da Libras)
- Servidores e Servidoras capacitados(as) que integram o Gabinete são comediadores(as) e devem estar em sintonia e compreender a relevância do instituto da Mediação para o MPT, a Sociedade e as Pessoas interessadas, por isso têm que estar capacitado nos três Cursos de formação (Introdução às Técnicas de Autocomposição, MPT na Autocomposição e CNV)
- O atendimento inicial e as tratativas durante o desenrolar da mediação devem demonstrar o interesse do MPT em auxiliar as pessoas interessadas na busca do consenso, com educação, receptividade, empatia e dedicação (tempo e escuta ativa).

II - ABERTURA ou INTRODUÇÃO

a) EIXO: RELACIONAMENTO/RAPPORT

b) OBJETIVO: FOMENTAR CONFIANÇA NA(O) MEDIADORA(O) E NO PROCEDIMENTO

c) CRITÉRIOS:

- Acolhimento das pessoas interessadas; criação de clima positivo; contato visual e igualitário;
- Solicitar apresentações (ajustar a forma de chamamento)
- Explicar o papel do(a) mediador(a), lembrar que quem media não é o ponto focal da mediação – mediação é zelar para que as pessoas interessadas alcancem autonomia para decidir
- Explicar como é o procedimento
- Explicar os princípios da mediação, em especial a confidencialidade
- Explicar o princípio da autonomia e validar o poder de decidir das pessoas interessadas presentes
- Fazer pausas para verificar se existem questões e confirmar o que está sendo dito (de forma verbal e não-verbal)
- Definir as diretrizes de comunicação desejada entre as pessoas interessadas presentes
- Explicar o(s) objetivo(s) da sessão da mediação (escuta ativa, busca dos interesses, diálogo e acordo, se possível)
- Fixar os combinados: respeito à fala, protagonismo das pessoas interessadas, isonomia e participação técnica da(o) Advogada(o)

III - SESSÃO CONJUNTA

a) EIXO: DECLARAÇÃO OBJETIVA DOS FATOS pelas pessoas interessadas (ainda não cabe aprofundar as questões para não alavancar o conflito);

b) OBJETIVO: Promover a Escuta Ativa e Recíproca; CRIAR AGENDA!

c) CRITÉRIOS:

- Identificação de Preocupações/Questões de cada pessoa interessada
- Incentivo à Escuta Ativa
- Resumo das falas e Reformulação dos tópicos de forma neutra integrando o conteúdo e os sentimentos, ex.: "O(A) Sr(a). Xx disse", "Nas suas palavras ..." "O(A) Sr(a). Zz descreveu..."
"...Falou de frustração e tristeza quando..."
- Identificar as preocupações
- Identificação dos interesses mútuos dos tópicos elencados, quando apropriado
- Verificar com as pessoas interessadas, se está conforme elas queriam trazer para a mesa da mediação, organizar por ordem de prioridade, para definição da agenda (com objetividade, estrutura e esclarecendo que a ordem pode ser modificada; questionar se os tópicos são relevantes)
- Os tópicos da agenda podem ser analisados em uma única sessão ou em diversas, a depender da complexidade.

a) EIXO: APROFUNDAMENTO DAS QUESTÕES, geração de alternativas (fora da mesa) e opções (na mesa); Melhor e Pior Cenário; Teste de Realidade; Escuta Ativa; Resumo e Questionamentos

b) OBJETIVO: Verificar se todas as questões foram levantadas e com base na confidencialidade estrita

obter mais informações.

c) CRITÉRIOS:

- Explicação da confidencialidade da sessão no início e no final (validando o que pode ser levado à fase de negociação)
- Considerar as necessidades da outra pessoa interessada (ou de outras) – multiparcialidade
- Discutir e explorar questões preocupações das pessoas interessadas
- Fazer a reformulação dos tópicos de forma neutra
- Identificar opções e testar essas opções na prática: fez teste de realidade sobre viabilidade da opção?
- Identificar alternativas
- Criar um ambiente seguro para as pessoas interessadas presentes
- Gerir as emoções com um nível de intervenção apropriado ao longo da sessão
- Identificar questões confidenciais, explorando os interesses das pessoas interessadas
- Preparar as pessoas interessadas para sessão seguinte de negociação

V - NEGOCIAÇÃO

a) EIXO: ALINHAMENTO E LEGITIMIDADE: Ajudar as pessoas interessadas a falar uma para e com a outra; auxiliar para a compreensão mútua das opções, inclusive quanto a avaliar as suas implementações; resumir as questões, os fatos postos de acordo com os pontos da agenda.

b) OBJETIVO: Promover a criação e apresentação de opções pelas pessoas interessadas e avaliar essas opções como base para um acordo.

c) CRITÉRIOS:

- Promover a negociação direta entre as pessoas interessadas presentes, reformulando os pontos e acordo além dos pontos não abordados à medida que a negociação avança
- Fazer a gestão das intervenções de todos(as) os(as) presentes: pessoas interessadas e advogados(as)
- Estimular as pessoas interessadas à reflexão de critérios objetivos e respectivo teste de realidade
- Abster-se de aconselhar soluções
- Fazer escuta ativa, resumo e questionamento, confirmando sempre com as pessoas interessadas presentes a sua compreensão
- Incentivar a ampliação das possibilidades de solução pelas pessoas interessadas
- Ajudar na busca de soluções criativas, sem dar sugestões ou direcionamentos

VI - CONCLUSÃO

a) EIXO: OBTER UM COMPROMISSO, com resumo do ocorrido e validar com as pessoas interessadas

b) OBJETIVO: Confirmar e documentar o acordo, se existente, ou encerrar a mediação, por termo

c) CRITÉRIOS:

- Explicar a importância do acordo ou as consequências do não acordo

- Sintetizar progressivamente os pontos de convergência e divergência de forma compreensível para todas as pessoas presentes
- Verificar a compreensão dos(as) presentes sobre o que está sendo acordado
- Resumir com detalhes o que está sendo acordado ou será resolvido pelas pessoas interessadas presentes depois da sessão de mediação, com apoio dos(as) advogados(as) como, por exemplo, elaborar o termo de acordo para próxima sessão
- Fixar data, horário, local ou modalidade (presencial ou online), conferir os dados de contato e deixar alguma reflexão para a sessão de retorno, caso haja nova sessão para aprimorar a discussão
- Esclarecer dúvidas existentes em caso de acordo
- Convidar os(as) advogados(as) a auxiliarem na elaboração dos requisitos legais do acordo, quando for o caso
- Ler o termo de encerramento, caso não haja acordo

MARIA APARECIDA GUGEL
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Coordenadora Nacional do NUPIA

LUIZ DA SILVA FLORES
Subprocurador-Geral do Trabalho
Membro do NUPIA-PGT

ELIANE ARAQUE DOS SANTOS
Subprocuradora-Geral do Trabalho
Membra do NUPIA-PGT

FRANCISCO GÉRSO MARQUES DE LIMA
Subprocurador-Geral do Trabalho
Membro do NUPIA-PGT

AUGUSTO GRIECO MEIRINHO
Procurador do Trabalho
Membro Suplente do NUPIA-PGT

© Orientações gerais para a implantação do NUPIA

Resolução CSMPT 157/2018 atualizada pela Resolução CSMPT 213/2023

I - COMPOSIÇÃO DOS NÚCLEOS

Obrigatoriedade de NUPIA nas PRT

É obrigatória a instalação de NUPIA em cada uma das Procuradorias Regionais Trabalho, conforme o artigo 5º da Resolução CSMPT 157/2018. As designações são feitas pelo(a) respectivo(a) Procurador(a)-Chefe(a).

Art. 5º. Além do NUPIA/PGT, serão instalados Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

Quantitativo de membros(as)

Poderão integrar o NUPIA 10% dos(as) membros(as) lotados(as) na sede da Regional. Se, aplicado o percentual, resultar uma pessoa, deverá ser considerado mais uma pessoa, totalizando 2(dois) mediadores(as). Far-se-á o arredondamento para um número inteiro sempre que resultar fração menor que um. Cada PTM poderá ter 1 membro(a), quando houver interessados(as).

Art. 5º (...)

§1º Os Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais serão integrados por até 10% (dez por cento) dos(as) membros(as) lotados(as) na sede e por 01 (um) membro(a) de cada Procuradoria do Trabalho nos Municípios (PTM), quando houver interessado(a); (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

§2º Aplicado o percentual de 10% para a sede e dele resultar um(a) único(a) membro(a), considere-se 2 (dois) integrantes. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

Requisitos para integrar o Núcleo – Capacitação e Antiguidade

É voluntária a decisão de integrar o NUPIA. Porém, é necessário fazer as capacitações básicas indicadas pela Coordenação Nacional, que fazem parte do programa de capacitação continuada do NUPIA e estão disponíveis na plataforma EAD/MPT.

Inicialmente são 3 (três) os cursos obrigatórios: Técnicas de Autocomposição; O MPT na Autocomposição; e Comunicação Não Violenta (atualizado em 2023, Profa. Leila Paiva). As inscrições são feitas diretamente pelo(a) interessado(o) pelo Sistema Cosmos.

Art. 5º (...)

§3º É requisito para integrar o NUPIA a prévia capacitação em cursos específicos reconhecidos pelo NUPIA-MPT; (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023). Conforme artigo 5º da Resolução CSMPT 213/2023 foi concedido o prazo até 1º de janeiro de 2024, para a conclusão dos cursos indicados.

O critério da antiguidade será utilizado apenas como critério de desempate, caso exista mais interessados(as) que vagas disponíveis na localidade.

Art. 5º (...)

§5º. Havendo mais de um(uma) interessado(a) em integrar o NUPIA, a designação observará o critério de antiguidade; (Incluído pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

Formação de Núcleo único

A natureza e os regramentos próprios da mediação para auxiliar, apoiar a tomada de decisão das partes para resolver seus conflitos não se confunde com as atividades tradicionalmente desenvolvidas de órgão agente, promocional ou perante o Poder Judiciário.

O NUPIA não se enquadra na divisão de atribuições de membros(as) em 1º, 2º e 3º graus, sequer exigindo autorização do Conselho Superior do Trabalho para as designações diferentes dos estabelecidos para cada órgão de carreiras distintas. A matéria foi deliberada nesse mesmo sentido pelo CSMPT (PGEA 20.02.0100.0002166/2020-85).

Mandato nos núcleos

O Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (282ª Sessão Ordinária de 18/04/2024) decidiu não ser possível às Procuradorias Regionais do Trabalho estabelecer por portaria o período de mandato para as(os) membras(os) integrantes dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais.

II - ORGANIZAÇÃO DAS ATIVIDADES

Impossibilidade de designação exclusiva para o NUPIA

As atividades do NUPIA serão desenvolvidas sem prejuízo das atribuições originárias, conforme consta do artigo 4º, § 3º, a Resolução 157/2018.

Art. 4º (...)

§3º. As atividades do Núcleo ocorrerão sem prejuízo das atribuições originárias dos(as) membros(as).

Atuação em mediação é própria de membros(as) do NUPIA

Nos termos do artigo 6º, § 1º, a atuação em mediação será realizada em procedimentos específicos, devidamente instaurados e distribuídos aos(as) membros(as) do NUPIA.

Em caso de substituição de membro(a) em seu ofício regular, as atividades de mediação deverão ocorrer em substituição somente entre integrantes designados(as) e capacitados(as) do NUPIA.

Alterações de integrantes dos núcleos leva à redistribuição dos PA-MED, em vista da designação exclusiva para composição do NUPIA.

O(A) membro(a) que deixou o núcleo poderá auxiliar com informações e percepções sobre mediações já iniciadas, desde que com a anuência do(a) novo(a) mediador(a).

Art. 6º A atuação em autocomposição no Ministério Público do Trabalho consiste em negociação, mediação e conciliação, cabendo ao(à) membro(a) observar: (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 190, de 26/08/2021).

§ 1º A mediação e a conciliação serão conduzidas em procedimentos administrativos devidamente instaurados e distribuídos entre os(as) membros(as) do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA).

Ausência de integrantes na localidade do pedido de mediação

O(A) Procurador(a)-Chefe(a) tem a atribuição de designar integrantes do NUPIA de sua unidade (sede e PTM) para atuar.

Caso não exista integrantes na localidade em que for feito o pedido de mediação ou em casos de impedimentos, suspeições ou situações excepcionais, o(a) Procurador(a)-Chefe(a) da Regional poderá solicitar a designação de membro(a) do NUPIA de unidade mais próxima fora de sua sede ou PTM. Esta designação excepcional será procedida pelo(a) Procurador(a)-Geral do Trabalho, pois se trata de designação de membros(as) de outros NUPIA ou que compõem o banco nacional de autocompositores.

Art. 6º (...)

§ 2º Na falta de integrantes locais do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição poderá ser solicitada ao(a) Procurador(a) Chefe ou Procurador(a) Geral do Trabalho, respectivamente, atuação preferencial de membro(a) do NUPIA da unidade mais próxima ou de integrantes do cadastro nacional.

§ 3º Os(As) membros(as) dos Núcleos Permanente de Incentivo à Autocomposição Regionais integrarão o banco nacional de autocompositores(as) e poderão ser convocados(as) para atuações estratégicas em projetos nacionais ou atuações regionais que demandem trabalho integrado ou que recomendem a intervenção de membros(as) que não atuem na localidade.

Vale pontuar que para a atuação em casos de outras localidades o(a) membro(a) designado poderá se valer dos recursos tecnológicos para a efetivação do procedimento de mediação de modo virtual, sem necessidade de deslocamento próprio ou das partes interessadas.

Regras de distribuição – Colegiado Regional

Conforme artigo 5º, § 6º, cabe ao colegiado local definir as regras de distribuição e vinculação de cada núcleo, considerando a territorialidade exclusiva da sede e da PTM e seus(suas) respectivos(as) integrantes designados(as).

Art. 5º (...)

§6º A vinculação do(a) mediador(a) ou conciliador(a) ao procedimento estará condicionada às regras de distribuição de cada núcleo; (Incluído pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

Composição do Banco Nacional de Mediadores(as) do MPT

O banco nacional de Autocompositores(as) do MPT será disponibilizado pela Coordenação Nacional do NUPIA na Intranet e será composto por integrantes dos NUPIA/PGT e NUPIA/PRT, que também poderão ser convidados(as) ou convocados(as) para atuações estratégicas em projetos nacionais ou atuações regionais que demandem trabalho integrado ou que recomendem a intervenção de membros(as) que não atuem na localidade.

§ 3º Os(As) membros(as) dos Núcleos Permanente de Incentivo à Autocomposição Regionais integrarão o banco nacional de autocompositores(as) e poderão ser convocados(as) para atuações estratégicas em projetos nacionais ou atuações regionais que demandem trabalho integrado ou que recomendem a intervenção de membros(as) que não atuem na localidade.

III – ATUAÇÃO NOS PROCEDIMENTOS DE MEDIAÇÃO

Exceções à confidencialidade

As regras de confidencialidade devem ser explicitadas no início do procedimento de autocomposição,

deixando claro, também, a existência de exceções à esta confidencialidade, conforme posto no artigo 7º da Resolução CSMPT 157/2018.

Art. 7º (...)

§ 1º Aplica-se a confidencialidade à mediação e à conciliação, exceto quando:

I - as partes decidirem de forma diversa;

II - o fato se relacionar a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho;

III - houver informação relacionada a crime de ação penal pública.

2º Será confidencial a informação prestada por uma parte em audiência privada, não podendo o(a) mediador(a) revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado.

§ 3º Antes de iniciar o procedimento de mediação, o(a) mediador(a) deverá informar às partes acerca das exceções à confidencialidade.

Encaminhamento de Notícia de Fato

O(A) membro(a) ao se deparar com situações de violação de direitos que se desviam do campo autocompositivo e demandam a atuação de órgão do Ministério Público do Trabalho para a defesa desses direitos, arquivará o procedimento de mediação e encaminhará a notícia de fato.

Artigo 7º

§ 4º Na hipótese de constatação de ofensa aos direitos de que trata o inciso II do § 1º que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e obrigatoriamente encaminhada a notícia de fato para outro(a) membro(a) do Ministério Público do Trabalho para adoção de providências. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 213/2023).

Impedimento e Suspeição

As regras de impedimento e suspeição aplicáveis são as previstas na legislação geral, em especial aquelas do código de processo civil. Desse modo, vale lembrar, que foi revogada a regra anterior da Resolução CSMPT 157 que criava impedimento, por um ano, de atuação em caso de participação em mediações e vice-versa.

Art. 7º

§ 6º Aplicam-se à autocomposição as regras de impedimento e suspeição previstas na legislação vigente.

Suspensão de investigação e ações em curso e encaminhamento para mediação

É possível, por iniciativa ou concordância do(a) membro(a) oficiante, suspender investigação em curso, ou mesmo feitos judiciais, para a tentativa de solução autocompositiva, podendo abranger total ou parcialmente as questões em curso dos procedimentos eventualmente suspensos.

Art. 8º Será admitida a mediação ou a conciliação em investigações em curso, hipótese em que poderá ser suspenso o procedimento preparatório, o inquérito civil ou ajuizamento de ação civil, a critério do(a) Procurador(a) oficiante. (Redação dada pela Resolução CSMPT nº 190, de 26/08/2021).

§ 1º É admitida a mediação e conciliação para pôr fim a ações judiciais de repercussão difusa ou coletiva, inclusive dissídio coletivo, em que o Ministério Público do Trabalho não seja parte.

Inexistência de Prevenção

Conforme § 2º do artigo 8º, as mediações não induzem a prevenção.

§ 2º A existência de anterior procedimento de mediação não induz a prevenção no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Práticas e procedimentos da mediação no NUPIA/MPT

Resolução CSMPT 157/2018, Artigo 3º, inciso VII

INSTAURAÇÃO DO PA-MED

Implementação na Fase de Pré-Mediação

1. Será instaurado PA-MED, por meio de Portaria, quando do recebimento de NF com pedido de mediação, obedecido o protocolo de mediação, fase de pré-mediação, para o levantamento de dados, compreensão da natureza, do alcance e da extensão do pedido, registrando-os. Verificada a pertinência temática, estender-se-á o contato à outra pessoa interessada objetivando a marcação da primeira sessão de mediação conjunta ou individual, a depender do caso, fornecendo opções de datas, horários e modalidade presencial ou online.

PEDIDO INDIVIDUAL DE MEDIAÇÃO

Recebimento, Apuração e Motivação para eventual Relatório de Arquivamento

2. O pedido individual de mediação deve ser recebido e apurado, observada em especial as providências da fase de pré-mediação indicadas no item 1, sendo certificadas as informações e a motivação. Uma vez identificada a natureza estritamente individual do pedido, sem nenhuma repercussão coletiva ou difusa, elabora-se o Relatório de Arquivamento.

INDEFERIMENTO DE PLANO DA NF E RETORNO DA CCR

Aplicação do Protocolo de Mediação e remessa obrigatória ao NUPIA Regional

3. Procedimento com indeferimento de plano da NF, cujo recurso foi acolhido pela CCR:

3.1 Instaura-se o PA-MED aplicando o protocolo de mediação na fase pré-mediação, com registro e motivação do prosseguimento ou, se comprovada a impossibilidade ou desinteresse na continuidade, indefere-se o pedido, com remessa para arquivo.

3.2 Se a distribuição do procedimento não homologado pela CCR, ou com recurso provido, recair sobre Membro/Membro que não integra o NUPIA, encaminha-se à Coordenação do NUPIA Regional, para as providências de distribuição e instauração da mediação.

PEDIDO DE MEDIAÇÃO COM INVESTIGAÇÃO EM CURSO

Consulta a(o) responsável, esclarecimento da decisão às pessoas interessadas

4. Pedido de mediação com investigação em curso deverá ser consultado(a) o(a) procurador(a) responsável

e, se este(esta) entender não ser hipótese de suspensão nos termos do art. 8º da Resolução CSMPT 157/2018, registrar todas as ocorrências, inclusive a resposta à consulta; esclarecer as pessoas interessadas da existência da investigação, sem a possibilidade de manutenção da mediação e a necessidade de seu arquivamento.

PEDIDO DE NOVA MEDIAÇÃO – ACORDO NÃO CUMPRIDO

Aplicação do princípio da autonomia da vontade das pessoas interessadas

5. Mediação encerrada com acordo, não cumprido, pode ser reaberta sob pedido de uma das pessoas interessadas, sendo possível:

5.1 Enviar convite para sessão de mediação conjunta ou individual, a fim de compreender a razão do não cumprimento do acordo e restabelecer o diálogo.

5.2 Caso um(a) dos(as) envolvidos(as) não tenha interesse na mediação não será dado andamento, apenas arquivado o procedimento de mediação em atenção aos princípios da legitimidade e da autonomia da vontade.

5.3 Mediações com múltiplas pessoas interessadas e objeto complexo com diversos acordos poderão ser desmembradas a critério do(a) mediador(a) titular, com o registro de novo PA-MED.

5.4 Não há prevenção nas mediações facilitadas pelo Ministério Público do Trabalho na forma do artigo 8º, §2º da Resolução CSMPT 157/2018, ficando a distribuição a critério do núcleo regional.

5.5 Caso o pedido de reabertura de PA-MED suscite novas questões, deve-se autuar novo procedimento administrativo de mediação.

PEDIDO DE MEDIAÇÃO INTERNA - TRAMITAÇÃO DO PA-MED

Aplicação do artigo 8º parágrafo 1º da Resolução CSMPT 157/2018

6. Encaminha-se o pedido de mediação no todo ou em parte - decorrente de IC, ACP, PROMO - à Coordenação Regional do NUPIA para a distribuição.

6.1 Verificado que a questão envolve diálogo com pessoas interessadas de âmbito nacional, faz-se a remessa ao NUPIA-PGT, conforme movimentação do Sistema MPT Digital.

REGISTRO E ASSINATURA DE ATAS E ACORDO

Aplicação do princípio da oralidade

7. Orienta-se a aplicação, ao máximo, do princípio da oralidade na mediação, registrando somente o essencial para o curso da mediação, e apenas assinar as atas as certidões ou atas de sessão.

7.1 Ressalta-se que o MPT Mediador não assina o termo de acordo, salvo em condições excepcionais para a pacificação da controvérsia.

PUBLICIDADE À MEDIAÇÃO

Aplicação do princípio da confidencialidade

8. Em atenção ao princípio da confidencialidade, não se recomenda a publicação de atos e informações do procedimento administrativo de mediação.

8.1. Em caso de evento de grande repercussão, eventual divulgação deverá ser avaliada e autorizada pelas pessoas interessadas e envolvidas na mediação.

RELATÓRIO DE ARQUIVAMENTO

Dados e métricas estatísticas

9. Com o objetivo de formação e obtenção de dados para fomentar a política de mediação do MPT é necessário a utilização de métricas estatísticas pelo Sistema GAIA. Assim, ao findar a mediação deve-se expedir o “RELATÓRIO DE ARQUIVAMENTO” preenchendo as informações sobre seu “Desfecho: Mediação solucionada, Mediação parcialmente solucionada, Mediação não solucionada ou Mediação com outras consequências solucionadas”.

MEDIAÇÃO EM RECLAMAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

10. Os pedidos de reclamação pré-processual (RPP) comunicadas pela Justiça do Trabalho, na forma do artigo 7º da Resolução CSJT 377/2024, são de participação de Procuradores(as) das entrâncias de primeiro e segundo grau e não de integrantes dos NUPIA, conforme entendimentos NUPIA/PGT e Coordintegração.

Parte 2

Casos

Concretos

Escopo

Esta obra coletiva tem por escopo disseminar a atuação mediadora do Ministério Público do Trabalho para a sociedade brasileira e, em especial, ao movimento sindical.

No desempenho dessa atuação mediadora realizamos uma atividade interna denominada - Partilha do NUPIA-MPT – espaço dialógico, que proporciona aos(as) integrantes (membros(as) e servidores(as) do NUPIA-MPT a troca de experiências na função de mediadores(as), com o intuito de aperfeiçoar as técnicas do Protocolo de Mediação do NUPIA-MPT e expandir seu aprendizado baseado nos valores fundamentais da consensualidade, da busca do consenso, da escuta e acolhimento das pessoas interessadas, e do respeito à diversidade.

O objetivo é demonstrar e publicizar nossa atuação que se espalha nos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição-NUPIA nas 24 unidades regionais (PRT), unidades municipais (PTM).

A escolha em apresentar casos concretos, com estrita observância ao princípio da confidencialidade, tem como finalidade aproximar realidades e situações iguais ou semelhantes, de modo a estimular a procura deste serviço público, que tem por natureza sua celeridade, gratuidade, especialidade e neutralidade.

A nossa missão é conduzir e facilitar o diálogo entre as pessoas interessadas que formulam os pedidos de mediação para o NUPIA-MPT, aplicando as técnicas de mediação e negociação, a partir de critérios internacionais adotados em nosso Protocolo de Mediação observada a Perspectiva de Gênero.

Boa leitura e bem-vindos(as) ao NUPIA/MPT!

Renata Porto Adri

Analista de Direito do MPU

Assessora e Mediadora do NUPIA-PGT

© Manutenção de empregos e dos salários: um caso em que a mediação realizada na PGT evitou dispensa em massa

Francisco Gérson Marques de Lima
e Clênio Ricardo da Fonseca Sobreira

1. Breve Contextualização

Este artigo tem por finalidade explicar sucintamente um caso submetido ao Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) da Procuradoria-Geral do Trabalho, no período de 2023-2024, envolvendo uma grande empresa do ramo do comércio. Detalhes da mediação não estão divulgados neste artigo narrativo, em virtude do princípio da confidencialidade. Todavia, os fatos narrados foram baseados no que a grande mídia já expôs nos sites de notícias e no que os próprios sindicatos repassaram às suas bases. A explanação é genérica, mas sem prejudicar a compreensão pelo leitor(a). Por outro lado, a experiência precisa ser compartilhada, a fim de contribuir para a análise dos processos e resultados das mediações conduzidas pelo Ministério Público do Trabalho.

A crise financeira do Grupo Americanas, que culminou na necessidade de recuperação judicial, é um dos casos mais emblemáticos do cenário corporativo brasileiro recente. O grupo, que inclui a famosa varejista Lojas Americanas, foi abalado por uma série de problemas contábeis bilionários, que foram divulgados pela imprensa no início de 2023. Inicialmente, estimou-se que seriam na ordem de R\$ 20 bilhões, mas, depois, a imprensa anunciou que girariam em torno de R\$ 40 bilhões, o que gerou uma crise de confiança no mercado, com repercussões econômicas, sociais e jurídicas.

Não tardou para que se pusesse em dúvidas a continuidade das operações da empresa em lojas físicas, responsáveis pela maioria dos postos de trabalho. Com o consumidor em dúvida sobre se a empresa teria capacidade de entregar os produtos, as vendas online desabaram 77,1% nos primeiros nove meses de 2023, para R\$ 4,8 bilhões, segundo balanço publicado pela empresa. Já o lado físico se mostrou mais resiliente, com uma queda de 4,4%, para R\$ 9,3 bilhões. De qualquer forma, essas estatísticas não eram alentadoras.

Em janeiro de 2023, o Grupo Americanas ajuizou Pedido de Recuperação Judicial, que foi protocolado na 4ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro (Processo nº 0803087-20.2023.8.19.0001). Essa etapa da história do Grupo Americanas alcançou um marco significativo em 26 de fevereiro de 2024, quase um ano depois, quando o juiz Paulo Assed Estefan homologou o plano de recuperação da empresa. Desse fato decorreu

a aprovação do plano por 97,19% dos credores durante uma assembleia realizada em dezembro do mesmo ano. A homologação permitiu que os credores formalizassem seus pedidos de créditos através de portais específicos, com orientações detalhadas para credores do mercado de capitais com títulos negociados internacionalmente.

No entanto, os sindicatos mostraram justificada preocupação com a situação, porque se alardeava que a empresa promoveria dispensa em massa, não honraria com suas obrigações trabalhistas e causaria danos sociais aos trabalhadores. Dentro do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego havia igual preocupação.

2. A atuação tempestiva do Ministério Público do Trabalho

O caso vinha sendo monitorado pelo Ministério Público do Trabalho, não somente por causa de um passivo trabalhista estimado em R\$ 82 milhões, mas também por todo impacto indireto nos postos de trabalho oriundos da cadeia de fornecedores. Esse número permanecia imensurável e havia ainda a dúvida sobre a sustentabilidade do quadro de empregados diretos da empresa, cerca de 40 mil trabalhadores em média, oscilando de forma sazonal. Número a que se acrescentam outros milhares de trabalhadores em postos de trabalho indiretos.

Diante dessa situação complexa, as centrais sindicais (CUT, UGT, CSB, CTB e NCST), encabeçadas pela Força Sindical, e a CONTRACs solicitaram que o Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurasse mediação sobre o conflito. Casos pontuais de desligamentos de trabalhadores já eram noticiados pelos sindicatos em todo Brasil nas Procuradorias Regionais do Trabalho, de maneira pulverizada, sobre iminentes dispensas em massa, notícias de fato em que pediam apuração pelo Parquet. Pedidos de autocomposição também foram encaminhados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a outros fóruns, enquanto um grupo de trabalho tinha sido constituído no MPT, na CONAFRET-Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, para investigar as notícias divulgadas na imprensa e adotar as medidas cabíveis. Paralelamente, outras entidades sindicais procuravam outros fóruns para tratar da mesma matéria.

Em 31 de janeiro de 2023, no Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) da Procuradoria-Geral do Trabalho, foi instaurado procedimento de mediação (PA-MED 000005.2023.34.000/2-51) com o objetivo de encontrar solução dialogada sobre a questão trabalhista, garantindo que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados no decorrer da recuperação judicial da empresa. A ideia era evitar, ao máximo, os impactos deletérios da condição da empresa nos postos de trabalho.

A primeira medida que o NUPIA/PGT adotou foi, antes de iniciar os atos da mediação propriamente dita, conversar com as entidades sindicais requerentes e a empresa para que todos os pedidos existentes fossem tratados em um único procedimento de mediação, a fim de evitar incongruências, retrabalho, medidas conflitantes e informações desencontradas. Por consenso, atribuiu-se ao MPT esta tarefa, mas

reconhecendo a importância do MTE nesses diálogos e que as denúncias correntes em outras unidades do MPT ficassem suspensas, bem como atividades de cunho investigativo e coercitivo. Pelas entidades sindicais envolvidas, também ficou pactuado que orientariam seu corpo jurídico a não judicializar de logo a questão da dispensa em massa. Por parte da empresa, ficou o compromisso de que colaboraria com o procedimento, apresentando todas as informações que pudessem esclarecer a situação e que não procederia a dispensas em massa sem, antes, comunicar à mesa de mediação.

O NUPIA, então, achou que o caso seria de mediação conjunta com o MTE, cujo Ministro concordou que assim fosse, com os autos do procedimento a correr no âmbito do MPT. Na sequência, o mediador pelo NUPIA oficiou às Procuradorias Regionais do Trabalho para que tomassem ciência da mediação nacional e que analisassem a possibilidade de suspenderem as medidas coercitivas e investigativas das denúncias que houvessem recebido, até a conclusão do procedimento autocompositivo. Ofício idêntico foi encaminhado ao grupo de trabalho da CONAFRET-Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho. A solicitação do NUPIA foi atendida, o que tranquilizou os envolvidos na mediação e criou-se um ambiente mais propício ao diálogo. Se uma ação civil pública fosse ajuizada no curso da mediação, poderia criar dificuldades na sua condução. Afinal, um dos mediadores era o MPT. E, portanto, poderia perder a legitimidade para esta função se ele próprio (o MPT é um só, em todo o país) ajuizasse qualquer ação judicial contra a empresa.

Com estes pressupostos e acertos prévios, a mediação tomou início.

3. Um pouco da empresa

Em 2006, a Americanas.com e o Submarino passaram por um processo de fusão, que resultou na criação da B2W. Nessa nova sociedade, as Lojas Americanas S.A. passaram a ser titulares de ações representativas de 53,25% do capital social total e votante da nova sociedade e os antigos acionistas do Submarino ficaram com a participação remanescente de 46,75%.

Nos anos que se seguiram, as Lojas Americanas S.A. adquiriram o direito de uso de marcas relevantes, como é o caso da Blockbuster, assim como expandiram suas operações internacionalmente por meio de “exportação” da Ingresso.com para países da América Latina – dentre eles, México, Chile e Argentina. Logo no início da segunda década dos anos 2000, as Lojas Americanas continuaram com seu plano de expansão, tendo inaugurado relevantes centros de distribuição, lançado o site “SouBarato” e realizado aumentos de capitais que, em 2011, atingiram a monta de R\$ 1 bilhão e, em 2014, aproximadamente, R\$ 2,4 bilhões. Além disso, lançou a Americanas Prime e o AME Digital, tendo anunciado parcerias relevantes com Stone, Cielo e Banco do Brasil.

Depois, o Grupo Americanas passou por nova reestruturação societária, combinando operacionalmente a B2W e as Lojas Americanas, do que resultou a Americanas S.A., que abrange tanto o comércio físico como o eletrônico. Em 2022, a rede contava com mais de 3.600 estabelecimentos espalhados pelo país,

com um capital social totalmente subscrito e integralizado de R\$ 15.457.554.222,38 (quinze bilhões, quatrocentos e cinquenta e sete milhões, quinhentos e cinquenta e quatro mil, duzentos e vinte e dois Reais e trinta e oito centavos).

Como se vê, tinha-se na mediação empresa de grande porte econômico, com influência enorme no mercado e na bolsa de valores. E a expectativa de uma dispensa em massa poderia comprometer mais ainda o quadro em que ela se encontrava.

4. A mediação: tão longa quanto necessária

Quanto tempo deve durar uma mediação? Bom, depende de cada situação e do que os interessados entendam. Por vezes, é necessário que haja um acompanhamento do desenrolar de acordos que vão se dando paulatinamente. Foi o que ocorreu no presente caso.

A mediação em apreço foi conduzida pelo MPT e pelo MTE, de forma conjunta, uma feliz parceria. Os interessados diretos foram as entidades requerentes, já identificadas acima (acrescente-se um representante da CNTC-Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio, que surgiu logo que instaurado o procedimento), e a empresa mencionada. Por consenso, e considerando que vários participantes trabalhavam ou moravam em diferentes Estados (São Paulo, Rio de Janeiro, Santa Catarina etc.), convencionou-se que as sessões ocorreriam de forma telepresencial, pelo Teams.

Nesse período, uma das entidades que não se sentia representada pelo diretor presente à mediação, procurou levar a solução do conflito ao CEJUSC do TST, em Reclamação Pré-Processual. Mas, não encontrou respaldo nos demais participantes da mediação, fato informado pelo NUPIA/PGT ao Ministro do TST responsável em processar a RPP, que acabou indeferindo a solicitação da entidade sindical.

No decorrer de todo o procedimento de mediação, ocorrido entre as datas de 30/01/2023 e 26/06/2024, perfazendo quase 18 meses de negociações e acompanhamento, foram realizadas 17 (dezessete) sessões de mediação, demonstrando o interesse das partes e dos organismos mediadores em manter a negociação das condições laborais sob acompanhamento, garantindo-se a estabilização, transparência e bom curso das questões trabalhistas. Os principais pontos tratados, reconhecidos e negociados, foram em síntese:

- A mediação era de interesse de todos os envolvidos, inclusive para acalmar os trabalhadores nos seus ambientes de trabalho. E, por isso, ocorreriam sessões mensais, sem prejuízo de outras que se fizessem necessárias, eventualmente. Na prática, algumas ocorreram em semanas seguidas e alternadas.
- A mediação poderia contribuir para acalmar o mercado, especialmente perante uma imprensa intrépida e incrédula que a empresa pudesse sobreviver.
- Portanto, logo de início foi necessário conter todos os ânimos (da empresa, das entidades sindicais e dos órgãos de fiscalização, inclusive o MPT).

- A empresa se comprometeu a não realizar grandes dispensas até que o plano de recuperação judicial fosse aprovado. Ressalvou as rescisões ordinárias e pontuais, comuns a qualquer empresa (dispensa por justa causa, desligamento a pedido...), e que haveria a homologação nos sindicatos da respectiva base, sem cobrança de taxas, no horário comercial. O pagamento das rescisões seria pelo valor integral, sem parcelamento. E que o pagamento dos salários seria mantido, sem atrasos e sem reduções.
- Os sindicatos que não realizarem a homologação gratuitamente comunicariam previamente à empresa, que poderia, então, proceder às rescisões de forma direta. A orientação foi que, na ausência de norma coletiva contrária, prevaleceria o procedimento acordado.
- Em março de 2023, a empresa anunciou na mesa a contratação de mais de 1.000 trabalhadores para o período da Páscoa, e destacou que não havia sinalização de dispensa em massa.
- Em cada sessão que se realizava, os atores presentes checavam as informações prestadas pela empresa. E, no referente às rescisões contratuais, o MTE conferia com seus dados do CAGED.
- Em cada sessão, a empresa informava o número de rescisões contratuais, os casos de lojas que precisaram ser fechadas (a maioria porque havia mais de uma unidade próxima à outra) e o número de novas admissões, o que refletia funcionamento normal, fato atestado pelas entidades sindicais. Esses casos de desligamento eram tratados com os sindicatos da base respectiva.
- Durante todo o período da mediação, empresa conseguiu manter o pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas de seus trabalhadores, além de evitar dispensas em massa, exceto as dispensas ordinárias comuns a qualquer empresa.
- Dentre os desligamentos, a empresa informou que parte dos trabalhadores da ShopTime e da Ame Digital não conseguiram ser alocados (menos de 30 indivíduos), motivo pelo qual foram despedidos sem justa causa, com pagamento integral das verbas rescisórias ordinárias.
- Durante o transcurso da mediação, muitos trabalhadores pediram demissão. A explicação dada em mesa foi de que estavam desestimulados e temerosos de a empresa não conseguir se recuperar. Mas a empresa procurava recompor o quadro com novas contratações.
- Vez por outra, nas sessões da mediação, as entidades sindicais solicitavam que a empresa apresentasse relatório detalhando o fluxo de rescisões e novas contratações no período de fevereiro a julho de 2023, a ser entregue na próxima sessão, no que eram atendidos. Os relatórios eram checados pelos sindicatos e pelo MTE.
- Na sessão de 24.08.2023, por exemplo, quando a empresa apresentou uma retratação maior no número de trabalhadores (06 mil), as entidades pediram-lhe explicações. A empresa justificou que eram pedidos de desligamento e não renovação nos contratos por tempo determinado, mas que já estava adotando providências para novas contratações. O Ministério do Trabalho informou que os dados apresentados pela empresa quanto ao fluxo de dispensas, demissões e admissões correspondem, em princípio, aos verificados pelo sistema e-Social.
- Em 29 de agosto de 2023, apresentou relatórios mostrando oscilações sazonais nos postos de trabalho e um aumento positivo no número de empregados em comparação com o ano de 2022, no mesmo período. O Ministério do Trabalho e Emprego também apresentou alguns números e acordou em elaborar uma planilha utilizando os mesmos critérios adotados pela empresa para facilitar a comparação entre os dados.

- Em 04 de setembro de 2023, a pedido do MPT, a empresa apresentou análise comparativa dos dados de admissões e rescisões de 2022 e 2023, destacando a sazonalidade dos postos ativos. A empresa ressaltou que, de modo geral, o número de postos de 2023 é maior quando comparado mês a mês com 2022. A comparação dos dados da empresa com os registros do CAGED e a planilha do levantamento da SEET (Secretaria Especial de Emprego e Trabalho) foi realizada pelo Ministério do Trabalho, indicando que os números fornecidos pela empresa eram consistentes com os dados governamentais.
- Na sessão de 03 de outubro de 2023, uma das entidades solicitou da empresa informações sobre fatos divulgados pela imprensa de que estaria havendo o fechamento de duas lojas a cada 25 dias, como forma de proceder a dispensa coletiva a conta-gotas. A empresa se comprometeu a checar a informação. E, de fato, apresentou números na sessão do dia 06.11.2023, de modo a convencer as entidades sindicais de que as informações dadas pela mídia não eram verdadeiras, especialmente quanto ao propósito de causar dispensa em massa. Mesmo assim, o MPT e o MTE, acompanhando os sindicatos, sugeriram que a empresa apresentasse na próxima sessão uma previsão sobre eventuais novas lojas a serem fechadas e demissões que possam ocorrer até o final do ano, além do total de trabalhadores efetivos.
- Em 23 de janeiro de 2024, a empresa apresentou o fluxo de contratações e desligamentos natural do período de final de ano (2023). E apresentou que a empresa se considerava estabilizada no plano trabalhista, apresentando, inclusive, plano de contratações para janeiro e outros meses seguintes. Mas que algumas lojas teriam de ser fechadas, exatamente para manter essa estabilidade. As entidades reconheceram que se tratava de um número proporcionalmente admissível para o número de lojas da empresa, mas que ficariam atentas para a forma como ocorreria.
- Na sessão de 27 de fevereiro de 2024, a empresa apresentou dados revelando que a variação do número de empregados estava dentro dos patamares normais do período, comparando com anos anteriores. Os sindicatos reclamaram que, mesmo assim, houve um número considerável de rescisões, ao que a empresa rebateu como anúncio de novas contratações no mês seguinte.
- A esta altura, encontrando-se a mediação em desenvolvimento havia mais de 01 ano e considerando que o quadro não era mais de dispensa em massa, convencionou-se que a próxima sessão ocorreria em junho/2024, para avaliar a situação do fluxo de trabalhadores e a condição da empresa, além de decidir sobre o encerramento ou não do procedimento autocompositivo.
- Questionado pelo MPT sobre notícias divulgadas na mídia sobre resultados negativos da empresa, os advogados das Americanas confirmaram a veracidade da informação, mas afirmaram que a empresa já estava preparada para essa possibilidade.
- Na sessão de 26 de junho de 2024, os interessados foram concordes no sucesso da mediação, que conseguiu manter empregos sem medidas coercitivas e sem expor a empresa. Esta informou – e os sindicatos confirmaram – que houve aumento no auxílio-alimentação dos trabalhadores, em valor proporcionalmente expressivo. A empresa apresentou dados demonstrando a oscilação do número de trabalhadores em 2024, com previsão de 32 mil em maio e expectativa de novas contratações.
- Como alguns sindicatos narraram dificuldades operacionais nas homologações em certas localidades, a empresa propôs que fossem feitas de forma virtual, sempre mantendo o compromisso de pagamentos integrais e sem fracionamento. Novamente, esclareceu que os salários estavam em dia, como ocorrera ao longo da mediação, fato confirmado pelos sindicatos.

- Ao fim, as partes expressaram satisfação com a mediação conduzida pelo NUPIA/MPT e MTE, encerrando o processo sem prejuízo de trazerem à mesa quaisquer eventuais conflitos que possam surgir até janeiro de 2025. Todos os compromissos feitos ao longo da mediação foram mantidos, como pagamento pontual dos salários e vantagens trabalhistas, rescisões submetidas a homologações nos sindicatos, com pagamento integral, e sem dispensa em massa.

Como se vê, a concatenação das sessões se deu de forma democrática e dialogal, contando com a colaboração de todos os envolvidos. Para uma mediação que nascera numa ambiência de iminente dispensa em massa, com a imprensa ateando informações nem sempre correspondentes aos fatos, transcorreu com sucesso e reconhecimento da atividade autocompositiva do MPT. Claro que alguns postos de trabalho tiveram de ser suprimidos, mas isso é de se esperar de qualquer empresa que se encontre em situação financeira difícil. O importante foi que houve muito diálogo, acompanhamento mensal pelo MPT, MTE e sindicatos, em procedimento no qual todas as rescisões e contratações foram verificadas.

A participação do MPT em qualquer conflito, na condição de mediador, tem a finalidade de não potencializar os problemas sociais e de empoderar os trabalhadores, mas criando ambiente para que a empresa possa cumprir suas obrigações trabalhistas e permanecer no mercado, porque disso dependem os postos de trabalho.

5. Resultados e Acordos

Quando se iniciam uma mediação, não se tem certeza, previamente, de seus resultados. Nem sequer se as partes envolvidas permanecerão até o seu final. Tudo depende de como ela se desenvolva e da cooperação mútua.

No caso em tela, os trabalhadores se beneficiaram de uma série de acordos paulatinos, reafirmados mês a mês, que garantiram a manutenção dos empregos na maior parte das operações da Americanas; a regularidade nos pagamentos dos salários; o aumento do auxílio-alimentação; o pagamento das rescisões (que foram ordinárias) de forma integral e sem parcelamento, com a homologação nos sindicatos, presencial ou telepresencialmente, sem pagamento de taxas pelos trabalhadores. A transparência e o diálogo contínuo permitiram que os sindicatos participassem ativamente das decisões, reduzindo o impacto negativo das medidas necessárias para a recuperação judicial.

As entidades sindicais conseguiram assegurar que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados durante todo o processo de mediação, com participação ativa em todas as decisões-chave, muitas vezes tendo de se explicar à categoria por força de notícias plantadas na imprensa sem verificar previamente os dados da empresa.

O compromisso da empresa com as homologações e a transparência nas negociações foram vitórias importantes para os sindicatos e para os trabalhadores. Então, a mediação se mostrou efetiva e

eficaz. O tempo que levou, 18 meses, foi muito menor do que duração de qualquer ação judicial, cujas consequências não se pode afirmar quais seriam, ante a complexidade do caso. Aliás, a homologação do juízo no pedido de recuperação judicial só ocorreu mais de um ano após a eclosão do problema contábil na empresa. Mais de 97% dos credores concordaram com o plano apresentado pela empresa. Muito provavelmente, as soluções encontradas na mediação trabalhista, conduzida pelo NUPIA e pelo MTE, contribuíram para a credibilidade da empresa. Se ela tivesse sido alvo de ações civis públicas do MPT, o quadro poderia ter complicado. E a ação não teria sido julgada até o momento do encerramento deste breve artigo. Talvez uma chuva de tutelas, liminares, mandados de segurança, medidas correicionais... ainda estivessem tratando das anunciadas dispensas individuais e da dispensa em massa. Claro, frise-se, que medidas coercitivas são necessárias em muitas ocasiões. Mas, no caso ora apresentado, a via autocompositiva se mostrou mais eficaz e mais democrática, além de assegurar aos sindicatos a prerrogativa de defender os trabalhadores e de instaurarem procedimentos de diálogo em dispensas coletivas.

Se, no caso aqui narrado, a empresa encontrar dificuldades para se manter no mercado, com certeza não será por causa da atuação do MPT nem dos sindicatos, porque houve colaboração de todos, inclusive por parte da excelência dos trabalhos que os negociadores da própria empresa desempenharam. Sinceramente, o NUPIA espera que, nas instâncias comerciais e civis, a empresa logre o mesmo sucesso que obteve na mediação conduzida pelo MPT e pelo MTE.

© A mediação sobre aprendizagem profissional na PRT 1ª Região: a possibilidade de uma solução consensual que respeite ordem jurídica e observe as especificidades do setor econômico

Deborah Felix

INTRODUÇÃO

Com os ventos trazidos pelas inovações do Novo CPOC, esse artigo busca refletir e compartilhar alguns desafios e oportunidades que a mediação como meio de resolução de conflitos pode representar no ambiente laboral.

Em linhas gerais, conceitua-se a mediação como forma de solução de conflitos, na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, escolhida ou aceita pelas partes facilita o diálogo, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia, com autonomia e solidariedade, um caminho para resolver o impasse.

“Tal se dá porque a mediação constitui um procedimento de transformação dos antagonismos em pontos de convergência, não necessariamente em pontos de concordância, mediante a intervenção de um terceiro escolhido pelos conflitantes” (SPENGLER, 2016, p. 75)

A mediação é norteada pelos princípios da imparcialidade do mediador, isonomia entre as partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé. Tais princípios estão consagrados no artigo 2º da Lei n.º 13.140/2015 e no artigo 7º da Resolução n.º 157/2018 do CSMPT.

A conciliação e a mediação são institutos afins, mas não idênticos. O conciliador pode apresentar sugestões, com o intuito de conduzir as partes a firmarem consensualmente uma transação, como, por exemplo, em uma audiência de conciliação em dissídio coletivo, em que o MPT intervêm como custos legis. Já o mediador promove o diálogo e a comunicação entre as partes, com o objetivo de proporcionar

que elas construam as soluções para ultrapassar o conflito, sem sugerir, e, nessa hipótese, podemos exemplificar a atuação do MPT, através das mediações em greves e por ocasião das negociações para celebração das normas coletivas.

A mediação, com a participação do MPT, consiste em uma nova forma de atuação institucional, que vem sendo ampliada com muito êxito.

A Lei n.º 13.140/2015 dispôs sobre “a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias”, e, em seu artigo 9º, amparou a atuação do Ministério Público como mediador, devendo cada ramo e unidade do Parquet exigir requisitos de qualificação específica dos membros que desejam officiar como mediadores.

A Resolução n.º 118/2014 do CNMP instituiu a Política Nacional de Autocomposição no MP, dizendo que “ao Ministério Público brasileiro incumbe implementar e adotar mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação, a conciliação, o processo restaurativo e as convenções processuais, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão sobre tais mecanismos”.

A Resolução n.º 157/2018 do CSMPT, que entrou em vigor em 10 de março de 2019, instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) e definiu diretrizes para a implementação da referida Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho, preconizando ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a cultura do diálogo e o consenso na resolução de conflitos, controvérsias e problemas que envolvam matérias afetas às atribuições do MPT, pelo recurso aos métodos autocompositivos da conciliação e da mediação.

Registre-se que a Resolução n.º 157/2018 do CSMPT foi posteriormente alterada, nesta ordem, pelas Resoluções n.º 166/2019, n.º 190/2021 e n.º 213/2023 do mesmo órgão, mas todas as alterações sempre reafirmaram o papel do MPT como mediador e conciliador.

Portanto, o MPT, com fundamento no art. 83, IX e XI, da Lei Complementar n.º 75/1993, bem como nas Resoluções do CSMPT supra citadas, possui atribuição para mediar conflitos coletivos (por exemplo: greves, celebração de normas coletivas de trabalho – convenções e acordos coletivos, implantação de determinada política empresarial que afete uma coletividade de trabalhadores, dispensas em massa, fechamento de empresa sem pagamento de verbas rescisórias aos empregados e questões relacionadas à atuação sindical, como disputa entre sindicatos por representatividade sindical, irregularidades na realização de assembléias e prestação de contas e eleições sindicais).

Tem sido uma atuação desafiadora e distinta das exercidas cotidianamente pelos membros do Parquet Laboral, com postura bem diferente daquela utilizada na condução de inquéritos civis, caracterizando-se por uma intervenção que viabiliza, de forma totalmente imparcial, o diálogo entre os atores sociais, que solicitam voluntariamente o auxílio da Instituição.

O MPT está buscando alinhamento e uniformidade institucional no âmbito da consensualidade, assumindo sua responsabilidade na implementação da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição. Há um engajamento institucional neste sentido, eis que o órgão acredita que ela representa um ganho para sociedade brasileira. Afinal, em relações continuadas, como as relações de trabalho, as estratégias colaborativas, consensuais e dialogadas trazem o melhor ganho, ainda mais no plano coletivo.

Todavia, conforme bem destacado por SPENGLER, as políticas públicas de conciliação e mediação não podem ser tratadas apenas como uma forma de desafogar o Poder Judiciário ... “O que se espera delas é uma forma de tratamento dos conflitos mais adequada, em termos qualitativos” (SPENGLER, 2017, p. 69) (grifo nosso).

TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO:

Existem inúmeras técnicas de mediação e 12 (doze) foram destacadas e sistematizadas por Spengler (2017, p. 47-63). São muito importantes para manter as partes focadas na solução do conflito.

No presente trabalho, gostaria de destacar o “rapport e a escuta ativa”, pois, no âmbito da atuação do MPT como mediador, têm contribuído para bons resultados.

O rapport, vocábulo oriundo do francês *rapporter*, que significa “trazer de volta”, é uma técnica da psicologia utilizada para gerar uma ligação de empatia e sintonia com outra pessoa (RAPPORT, 2020). “[...] o rapport se refere ao grau de liberdade na comunicação das partes e a qualidade do contato humano. Ele expressa a aceitação do mediador e a confiança no seu trabalho por parte dos mediados” (SPENGLER, 2017, p. 47). Um dos principais desafios do mediador é o de “promover, desenvolver e estabelecer um rapport positivo. [...] Em alguns casos, quando o rapport não se estabelece de maneira positiva, a comunicação acaba sendo prejudicada e pode até gerar antipatia” (BACELLAR, 2011, p. 182).

Recorrer ao rapport não implica em concordar com todas as opiniões do outro, mas ouvi-lo e fazê-lo sentir, genuinamente, que seu ponto de vista e valores são respeitados.

Na escuta ativa, o mediador busca ouvir atentamente, compreender e se comunicar, percebendo informações e mensagens outras contidas na exposição. Podemos afirmar que a credibilidade e a empatia entre o mediador e os atores sociais se constrói não pelo discurso, e sim pela escuta ativa, baseada no acolhimento positivo.

MEDIAÇÃO E COTA DE APRENDIZAGEM

Feito esse relato introdutório, compartilho um dos casos de mediação que desenvolvi ao longo de 8 (oito) meses, aplicando as técnicas de escuta ativa e rapport, com êxito na aproximação das partes, no incentivo ao diálogo e na comunicação que resultou na celebração de norma coletiva envolvendo tema tão caro ao MPT, como a cota de aprendizagem.

Havia chegado ao meu conhecimento a existência de cláusula em convenção coletiva firmada pelo sindicato patronal A e pelo sindicato profissional B, que previu a possibilidade de as empresas de determinado segmento econômico e situadas em Município específico, base territorial da entidade sindical profissional, contratarem jovens de 18 a 24 anos com condições laborais e regime normal de trabalho, sem a previsão de fornecimento de treinamento e capacitação profissional aos mesmos, dando a entender, em sua redação, que tal contratação seria uma forma alternativa de atender o aspecto social da cota legal destinada aos aprendizes.

Verifiquei, então, a existência de vários inquéritos em curso relacionado ao tema, envolvendo o mesmo segmento econômico, e, ao convidar os sindicatos A e B para uma primeira sessão de mediação, prontamente aceitaram e expuseram suas dificuldades em construir uma cláusula normativa que fosse cumprida pelas empresas do setor: afirmavam que cerca de 80% delas possuíam contratos com órgãos públicos e que tais entidades vinculadas à Administração Pública não contratam aprendizes. Externaram seu interesse em ajustar as normas coletivas de forma a conciliar o comando legal com a realidade vivenciada pelas referidas empresas.

Como é cediço, a definição das funções a serem contabilizadas para fins de cálculo da cota é disciplinada pelo art. 52 do Decreto n.º 9.579/2018, que regulamenta a aprendizagem profissional e determina a inclusão, na base de cálculo, de todas as funções que demandem formação profissional, nos seguintes termos:

Art. 52. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Previdência. (Redação dada pelo Decreto nº 11.061, de 2022)

§ 1º Ficam excluídas da definição de que trata o caput: (Redação dada pelo Decreto nº 11.061, de 2022):

I - as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível superior, exceto as funções que demandem habilitação profissional de tecnólogo; ou (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)

II - as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo: (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022) I - as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos de idade; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)

II - as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de técnico de nível médio; e (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)

III - as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de tecnólogo. (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022).

Como se vê, não há, no ordenamento jurídico pátrio, além da CBO, a previsão de considerar outros fatores ou critérios para a definição das funções que ensejam formação profissional, diante da disposição expressa do citado artigo 52 do Decreto n.º 9.579/2018 (que revogou o Art. 10 do Decreto n.º 5.598/2005). A CBO é, pois, o único documento indicativo das funções que demandam formação profissional, não se admitindo qualquer negociação coletiva tendente a excluir esta ou aquela função deste conceito.

Logo, resta claro que o contrato de trabalho especial de aprendizagem foge ao princípio da autonomia da vontade da partes, bem como à ideia de prevalência do legislado sobre o negociado (mesmo após a decisão do STF com repercussão geral no tema 1046), uma vez ser obrigatória a contratação de um mínimo de 5% (cinco por cento) de aprendizes em proporção aos empregados de uma empresa e ter a matéria assento constitucional. Sindicatos não são partes legítimas para negociar políticas públicas, ante a natureza difusa dos direitos tratados por estas políticas, revestidos que são de indisponibilidade absoluta.

E a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho referenda a utilização da CBO como critério objetivo para a definição de quais funções demandam formação profissional e integram a base de cálculo para a contratação de aprendizes, tendo também já entendido pela possibilidade de aprendizagem na atividade de asseio e conservação, como apontador, auxiliar de serviços gerais, gari, limpador de vidros, faxineiro, porteiro, apoio geral e similares.

Como consignado na Nota Técnica n.º 01/2022 da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – COORDINFÂNCIA do MPT, “a aprendizagem profissional constitui indispensável mecanismo de ingresso adequado e protegido no mercado de trabalho e de inclusão social, aliando geração de renda, profissionalização e educação.” É também essencial para prevenir e combater o trabalho infantil, eis que destinada prioritariamente a adolescentes. Por consequência, o desrespeito à cota legal de aprendizes ultrapassa a esfera restrita de um empregador ou ramo de atividade específico, atingindo valores extremamente caros à toda sociedade. Afinal, impacta negativamente o acesso àquele mercado de trabalho, principalmente por adolescentes em vulnerabilidade social, e gera desequilíbrio concorrencial em razão de vantagens auferidas por empresas e setores descumpridores da cota em comento, gerando tratamento desigual e prejudicial relativamente aos empregadores que cumprem a legislação.

Extrai-se, do conjunto harmônico das normas constitucionais, o compromisso sociopolítico de promover o bem de todos, reconhecendo-se prioridade absoluta na efetivação dos direitos fundamentais de crianças, adolescentes e jovens, em respeito ao princípio da proteção integral. Não por outra razão o combate ao trabalho infantil, o fomento à inserção de adolescentes vulneráveis na aprendizagem profissional e a promoção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes são metas institucionais do MPT, inseridas no Planejamento Estratégico da Instituição para o período de 2023 a 2030.

Assim, revela-se inquestionável o interesse público subjacente à discussão afeta à flexibilização da cota

de aprendizagem via negociação coletiva. Tal temática tem sido tratada em inúmeros inquéritos civis no âmbito do MPT, gerando a celebração de termos de ajuste de conduta ou o ajuizamento de ações civis públicas. É mais recente a sua abordagem em sede de mediação conduzida pelo órgão ministerial. Espera-se, contudo, que, com a implementação do NUPIA, passem a ser cada vez mais comuns a busca e o alcance de soluções consensuais que, construídas pacificamente entre representantes de empregadores e empregados e com o apoio do MPT como facilitador, conciliem a necessidade de dar cumprimento e efetividade à aprendizagem profissional, nos termos preconizados pela ordem jurídica, e a de observar as peculiaridades de cada setor ou ramo de atividade.

Neste contexto, percebendo a dificuldade da entidade sindical patronal em inserir cláusula adequada sobre o tema em norma coletiva, que seria aplicada a todas as empresas do setor, inclusive aquelas que contratam com o Poder Público, e me socorrendo das técnicas do *rapport* e da escuta ativa, deixei que debatessem e chegassem à conclusão, elas mesmas, de que seria necessário e importante o ajuste da cláusula, inclusive para conferir à categoria econômica maior segurança jurídica. Foram realizadas 7 (sete) sessões de mediação, evidenciando que, em matérias muito sensíveis, o mediador precisa agir com paciência, introjetando que o alcance de uma solução pacífica do conflito fará com que seja preciso, não raras vezes, aguardar o tempo de maturação das mudanças almejadas na consciência dos envolvidos.

No último encontro, as partes conciliaram em “ajustar” os parágrafos da cláusula normativa que tratava da contratação de jovem aprendiz, a ser inserida na convenção coletiva de trabalho de 2024/2025, com previsão da denominada “cota social” de forma sucessiva, após e desde que esgotadas e comprovadas todas as possibilidades de contratação do aprendiz e mediante a obrigação de fornecer treinamento e capacitação profissional aos jovens.

Para isso, concordaram em contratar prioritariamente jovens com perfil de risco ou vulnerabilidade social, conforme prevê o § 5º do referido art. 66 do Decreto n.º 9.579/2018, quais sejam: adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; jovens e adolescentes com deficiência; jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

Registre-se, ainda que, nos termos da Portaria n.º 671, editada pelo Ministro do Trabalho e Previdência em 08 de novembro de 2021, ao setor de asseio e conservação é cabível o estabelecimento da cota social para a aprendizagem profissional.

Entendimento nesta trilha converge com a Recomendação n.º 114 da OIT, segundo a qual “a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa,

levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.”

Nessa temática, cabe mencionar também o que dispõe a Orientação n.º 22 da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – COORDINFÂNCIA do MPT:

ORIENTAÇÃO N. 22. EMENTA: APRENDIZAGEM. CUMPRIMENTO ALTERNATIVO DA COTA. ART. 66 DO DECRETO Nº 9.579/2018. APLICABILIDADE. Quando comprovadamente não for possível às empresas contratantes proporcionarem ao aprendiz a parte prática em suas dependências, não serão as mesmas eximidas do cumprimento da cota aprendizagem ou terão suas cotas reduzidas, pois deverão atender o disposto no art. 66 do Decreto nº 9.579/2018, que trata do cumprimento alternativo da cota. Nesta hipótese, o aprendiz será contratado pela própria empresa, mas desenvolverá as atividades práticas em unidade concedente para a prática do aprendiz (APROVADO na XXXV Reunião Nacional).

Com o resultado positivo elaboração da cláusula convencional, o sindicato patronal ainda se comprometeu a estender a nova redação, adequada aos contornos legais, para as demais convenções coletivas firmadas com entidades sindicais profissionais de outros municípios. Merece destaque, aqui, portanto, a repercussão social da solução consensual obtida com a mediação ora relatada, que, no caso específico, inclusive, poderá ensejar o encerramento de diversas investigações sobre o tema até então em curso no MPT.

Desta forma, concluo que o MPT ingressa em uma nova performance institucional, aproveitando de sua imensa credibilidade junto à sociedade, e muito poderá contribuir para solução de conflitos de forma mais célere e justa (pois construída pelas partes), destacando-se a sua atuação como mediador para resolver impasses verificados durante o processo de negociação coletiva, como o que foi compartilhado nesse artigo, e em matéria de aprendizagem profissional com vistas a encontrar uma solução consensual que respeite a ordem jurídica e observe as especificidades do setor econômico envolvido.

© Experiência exitosa de aplicação da mediação em caso de assédio moral do Nupia PRT 7ª Região

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho

Juliana Sombra Peixoto Garcia

Ricardo Araujo Cozer

RESUMO: O presente artigo tem a finalidade de apresentar um caso submetido a mediação envolvendo assédio moral com aplicação do Protocolo de Mediação do Ministério Público do Trabalho. Sob esta perspectiva, realça a mudança de cultura institucional voltando-se para o aperfeiçoamento de seus integrantes para um processo dialógico de qualidade com o reconhecimento pelos atores sociais das vantagens de buscar a atividade mediadora no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Palavras-Chave: Mediação, Protocolo, Assédio Moral

ABSTRACT: The purpose of this article is to present a case submitted to mediation involving moral harassment using the Labor Prosecutor's Office Mediation Protocol. From this perspective, it emphasizes the change in institutional culture, focusing on the improvement of its members for a quality dialogical process with the recognition by social actors of the advantages of seeking mediating activity within the scope of the Labor Prosecutor's Office.

Keywords: Mediation, Protocol, Moral Harassment

SUMÁRIO: Introdução. 1. Algumas Considerações Preliminares sobre a Mediação no Ministério Público de Trabalho. A instituição dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição - NUPIA. 2. Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero, instituído pela NUPIA MPT. 3. A Seleção do Caso. Uma Escolha Difícil. 4. O Caso Proposto para Análise. Assédio Moral. 6. Conclusão.

Introdução

A complexidade das relações humanas na sociedade contemporânea tem exigido cada vez mais a necessidade de se revisitar conceitos e revitalizar instituições, com vistas a se buscar alternativas que não se mostrem anacrônicas em cotejo com as constantes transformações vivenciadas na era da tecnologia da informação e da inteligência artificial.

Essa quebra de paradigmas, ínsita aos desdobramentos do contexto da pós-modernidade, atinge sobremaneira a ciência jurídica, como sistema autopoietico que é, exigindo-se do aplicador das normas o aprimoramento constante de vias alternativas de solução de controvérsias, ante a ampla diversidade das demandas sociais, sempre em busca da paz social, fim último do Direito.

Nesse contexto, os meios alternativos de solução de conflitos vieram para ficar. Não restam dúvidas de que esse movimento é irresistível e insuperável no atual cenário do sistema de justiça nacional. Apesar de bolsões de resistência, o modelo adversarial de solução de conflitos vem se mostrando insuficiente, dispendioso e inadequado para a pacificação social.

O Ministério Público do Trabalho, seguindo a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição instituída pelo Conselho Nacional do Ministério Público, por intermédio do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, constituiu os Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição em suas unidades.

Assim, na Procuradoria-Geral do Trabalho e nas Procuradorias Regionais do Trabalho, foram criados os NUPIA de forma a estimular e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas autocompositivas no MPT.

O Núcleo atua por meio de procedimentos de mediação, de forma permanente e especializada, com o propósito de resolver conflitos na esfera juslaboral, sem necessidade de judicialização. O objetivo é proporcionar soluções mais rápidas e menos dispendiosas, corroborando ainda com a desoneração das demandas levadas ao Poder Judiciário e aperfeiçoamento das relações entre os atores sociais interessados na solução mediada.

Reconhecendo a necessidade de aperfeiçoamento das mediadoras e dos mediadores ministeriais, a Procuradoria-Geral do Trabalho, por intermédio da direção superior do NUPIA-PGT, vem incentivando a capacitação e a qualificação de seus integrantes, de forma a entregar à sociedade uma mediação de excelência.

Neste processo de aprimoramento da atividade mediadora do Parquet Laboral, a presente obra coletiva tem a finalidade de apresentar casos relevantes de mediação nas diversas unidades do Ministério Público do Trabalho, por intermédio de articulistas integrantes dos Núcleos Regionais e da PGT.

O estudo ora apresentado, fruto do trabalho coletivo dos integrantes do NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região (PRT 07), que tem atribuição sobre o Estado do Ceará, apresenta um dos casos submetidos à atividade mediadora na Regional considerado singular em relação ao universo de procedimentos de mediação mais comuns submetidos aos Membros e Membros que integram o Núcleo.

A fim de preservar a confidencialidade, princípio expresso da mediação, adotou-se, como metodologia, a descrição dos fatos submetidos ao NUPIA da PRT 07 sem a revelação dos interessados no caso concreto apresentado.

O presente estudo foi dividido em quatro partes.

Na primeira parte serão feitas algumas considerações sobre a mediação no âmbito do Ministério Público do Trabalho e a instituição dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição na Procuradoria-Geral do Trabalho e nas Procuradorias Regionais do Trabalho, bem como a busca pela capacitação de seus integrantes.

A segunda parte é centrada no Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero instituída pela NUPIA MPT, a qual prevê que em todos os procedimentos administrativos do Núcleo devem ser também observados os princípios e parâmetros da Política Nacional de Equidade, aplicando-se às lentes de gênero para que a mediação, a conciliação e a negociação ocorram sob a perspectiva de gênero.

Na terceira parte serão feitas algumas considerações sobre o critério de escolha do caso a ser analisado para, em seguida, na quarta e última parte, apresentar-se-á o caso de mediação exitosa no âmbito do Nupia PRT7, com aplicação dos métodos e abordagens previstos no referido Protocolo.

A limitação do tema, conforme descrito acima, não permite uma análise histórica aprofundada da evolução do sistema de justiça sob a perspectiva dos meios adequados de solução de controvérsias, razão pela qual o foco será no caso selecionado para apresentação.

O estudo, ao final, tem o objetivo de apresentar a experiência exitosa do NUPIA PRT7 na aplicação do Protocolo de Mediação MPT em caso de Mediação sobre assédio moral, cujos resultados obtidos permitiram a aplicação da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do MPT, a indicarem a perspectiva de gênero para a atividade finalística de autocomposição no âmbito da instituição.

1. Algumas Considerações Preliminares sobre a Mediação no Ministério Público do Trabalho. A instituição dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição - NUPIA

Em decorrência dos objetivos da proposta da obra, não se pretende discorrer sobre aspectos teóricos dogmáticos da mediação, nem apresentar uma retrospectiva histórica da implantação da política autocompositiva no Ministério Público do Trabalho.

Contudo, importante situar o movimento empreendido pela Procuradoria-Geral do Trabalho, junto com os demais órgãos superiores do MPT, para criar um ambiente verdadeiramente propício para o exercício da atividade mediadora na instituição.

Portanto, algumas considerações preliminares parecem apropriadas para entender a relevância da mediação para a sociedade, e como o Ministério Público do Trabalho se insere nesse contexto evolutivo.

Em primeiro lugar, relembra-se que o sistema de solução de controvérsias brasileiro, tradicionalmente centrado na jurisdição, é do tipo adversarial. A característica predominante nesse modelo é a litigiosidade entre as partes que se enxergam como adversárias a serem derrotadas, em um processo centrado no ganha e perde.

Reconhecendo que o sistema adversarial não resolvia (e não resolve) o problema da alta litigiosidade, e que a jurisdição centrada no processo tradicional gerava (e ainda gera) um grau de insatisfação difusa na sociedade, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2006, capitaneou um processo de incentivo à autocomposição, por intermédio do denominado Movimento pela Conciliação.

Seguindo essa tendência, o CNJ, por intermédio da Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, implantou a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

Pode-se dizer que o maior impulso observado nesse processo foi a promulgação do Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015), sobretudo com as disposições constantes do art. 3º, §§ 2º e 3º.

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.
(...).

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Logo após a promulgação do CPC, o Congresso Nacional adotou a Lei de Mediação (Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015), dando tratamento legislativo à mediação, trazendo o seu balizamento principiológico.

Contudo, pouco antes da promulgação do CPC e da Lei de Mediação, na esteira do CNJ, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) adotou a Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no Âmbito do Ministério Público, com o objetivo de assegurar a promoção da justiça e a máxima efetividade dos direitos e interesses que envolvem a atuação da Instituição.

Conforme o parágrafo único do art. 1º da Resolução nº 118/2014 do CNMP, ao Ministério Público brasileiro incumbe implementar e adotar mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação, a conciliação, o processo restaurativo e as convenções processuais, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão sobre tais mecanismos.

Sendo uma política institucional instituída no âmbito do Ministério Público brasileiro, caberia a cada Ministério Público estadual e a cada ramo do Ministério Público da União adotar as suas normas específicas para cumprir a norma geral, a Resolução nº 118/2014 do CNMP, e implementar as suas próprias políticas de incentivo à autocomposição.

Para se adequar à Resolução do CNMP, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT) aprovou a Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018, instituindo o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA, vinculado à Procuradoria Geral do Trabalho (PGT), com a finalidade de atuar na implementação e adoção de mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação e a conciliação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

O próprio CSMPT, nas disposições de consideração da Resolução nº 157/2018, deixa evidenciado ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pela Instituição Ministerial, ressaltando a necessidade de uma cultura que priorize o diálogo e o consenso na resolução dos conflitos, controvérsias e problemas no âmbito do Ministério Público.

Pois bem, desde a adoção da Resolução nº 157/2018 pelo CSMPT, muito se avançou no Ministério Público do Trabalho em matéria de mediação, sobretudo com a qualificação das Membras, Membros, servidoras e servidores da instituição, com a oferta de cursos próprios desenvolvidos internamente, obrigatórios para a participação nos NUPIAs. Cabe ainda destacar que alguns integrantes dos NUPIAs também foram certificados internacionalmente pelo Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos (ICFML), estando em andamento uma segunda turma de qualificação internacional.

Estes avanços qualitativos na atuação ministerial são refletidos no aumento dos requerimentos de mediação apresentados ao Ministério Público do Trabalho, tanto na PGT quanto nas PRTs.

Para encerrar este tópico, é importante destacar, ainda, o aperfeiçoamento do acesso dos interessados ao MPT mediador, na página do Ministério Público do Trabalho na internet.

Para aqueles que pretendem se valer da mediação, nomeando o MPT como mediador, podem fazer o requerimento diretamente na internet, de forma acessível e interativa, inclusive com a explicação do propósito da mediação, conforme transcrição a seguir.

A mediação - ao lado da negociação, da conciliação, das convenções processuais e das práticas restaurativas - é instrumento efetivo de pacificação social, resolução e

prevenção de litígios, controvérsias e conflitos. No dia-a-dia da interação do Ministério Público do Trabalho (MPT) com a sociedade, a utilização da mediação - para os casos que não envolvam propriamente ilicitudes tuteláveis pelas vias do inquérito civil, da ação civil pública e de compromissos de ajustamento de conduta - tem reduzido significativamente a judicialização excessiva, levando os(as) interessados(as) à pacificação e ao fortalecimento, em suas relações, da chamada cultura da paz.

A fim de contribuir para a solução pacífica de conflitos, nos moldes da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no Âmbito do Ministério Público, o Ministério Público do Trabalho recebe e processa pedidos eletrônicos de mediação por meio do serviço de peticionamento disponibilizado à sociedade na internet.

2. Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero instituído pela NUPIA MPT

O Protocolo de Mediação do NUPIA contempla todos os objetivos estratégicos institucionais do MPT e prevê a adoção de ritos procedimentais a serem seguidos para que, por meio do diálogo e com base na comunicação acessível, inclusiva e não violenta, busque-se a resolução de conflitos e controvérsias de forma extrajudicial.

Com base no modelo e standards internacionais do ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos, o Protocolo de Mediação MPT estabelece como rito a ser adotado as fases de: I - Pré-mediação, II - Abertura ou Introdução, III - Sessão Conjunta, IV - Sessão Privada (Caucus), V - Negociação e VI - Conclusão, as quais serão explicitadas nessa etapa do artigo científico.

A primeira fase do rito procedimental consiste na Pré-mediação, verdadeira fase de esclarecimento, oportunidade em que se explicita aos mediandos os detalhes e a dinâmica do procedimento, os objetivos, as regras e os limites aplicáveis e colhe-se o eventual aceite do convite.

Essa fase tem por objetivo estabelecer conexão, confiança e credibilidade, demonstrando-se que os órgãos do MPT gozam de respeito, isenção e conhecimento técnico e especializado para atuar como mediadores, e esclarecendo-se a mudança da concepção procedimental, comparada à atuação investigativa ou custos legis da instituição.

Na fase da Pré-mediação, merece especial atenção o manejo da forma apropriada de se convidar, dialogar e abordar as pessoas interessadas e advogados(as) antes e durante a sessão de mediação, com atenção especial à acessibilidade nos espaços físicos e virtuais, demonstrando-se o genuíno interesse do MPT em auxiliar as pessoas interessadas na busca do consenso.

Por ser assim, recebidos os procedimentos de Mediação, observado o rito procedimental previsto no Protocolo de Mediação MPT, sob a perspectiva de gênero, aplicada na atividade finalística de

autocomposição, o órgão mediador deve estar atento a algumas práticas indicadas no protocolo, dentre outras, para garantia da adoção da política de equidade pretendida:

- 4.1 A autocomposição na perspectiva de gênero exige da mediadora e do mediador observar se dentre as pessoas interessadas há mulheres em situação de vulnerabilidade ou pertencentes a grupos discriminados, exemplo de mulheres negra, quilombola, indígena, lésbica, transgênero, com deficiência, idosa, gestante, lactante, imigrantes entre outras;
- 4.2 Observar se a controvérsia trazida para a mediação envolve questões de desigualdade estrutural;
- 4.3 Ajustar a forma de tratamento, a linguagem e as abordagens em relação às mulheres presentes;
- 4.4 Identificar e intervir sempre que constatar situações de assédio ou violência em relação às mulheres presentes;
- 4.5 Perguntar se alguma das mulheres presentes está com seus(suas) filhos(as) e se necessita de apoio – exemplo da sala de amamentação, pausas para amamentar, pausa para a pessoa interessada atender responsabilidades familiares, telefonemas ou emergências;
- 4.6 Aferir se há acessibilidade no ambiente físico onde ocorre a autocomposição e se há acessibilidade na comunicação – exemplo intérprete Libras, audiodescrição e legendas.
- 4.7 Indicar o livre uso de banheiros por pessoas transgêneros, onde ocorre a autocomposição.

A segunda fase consiste na Abertura ou Introdução, que tem por escopo fomentar a confiança na(o) mediadora(o), enfatizando-se o protagonismo das pessoas mediandas, cujo poder de decidir deve ser validado pelo órgão mediador. Nessa fase deve-se, de forma acolhedora, zelar pela formação de um ambiente positivo, solicitar apresentações, ajustando-se a forma de chamamento e explicar com clareza os princípios da mediação, com ênfase na confidencialidade.

Ainda na Declaração de abertura serão explicitados o(s) objetivo(s) da sessão da mediação (escuta ativa, busca dos interesses, diálogo e acordo, se possível), fixando-se os combinados, de suma importância para o bom andamento das etapas subsequentes.

No curso do procedimento de Mediação no âmbito do NUPIA MPT, podem ser realizadas Sessões conjuntas ou privadas, observados a isonomia e confidencialidade.

A fase da Sessão conjunta objetiva promover a escuta ativa e recíproca, por meio do uso de técnicas diversas como a declaração objetiva dos fatos pelas pessoas interessadas, resumo das falas, reformulação dos tópicos de forma neutra, integrando-se o conteúdo e os sentimentos, identificando-se as preocupações, apresentando-se interesses mútuos, e organizando-se os problemas por ordem de

prioridade, para definição da agenda, sempre com máxima objetividade.

Por meio da realização de Sessão privada (caucus), é possível aprofundar-se as questões, gerando-se alternativas e submetendo-as ao teste de realidade, verificando-se ainda se todas as questões foram levantadas e com base na confidencialidade estrita obter mais informações.

A realização de sessões privadas tem se mostrado de grande valia na atuação cotidiana do NUPIA PRT7, máxime para controvérsias envolvendo entidades sindicais como pessoas mediandas, uma vez que possibilitam ao(à) mediador(a) a melhor gestão das emoções ao longo da sessão, identificando-se questões sensíveis e preparando melhor as pessoas interessadas para sessão conjunta de negociação.

Na quinta fase do Protocolo de Mediação MPT, temos a Negociação propriamente dita, durante a qual se busca auxiliar as pessoas interessadas a apresentarem opções de solução do conflito, utilizando-as como base de um possível acordo, submetido ao teste de realidade, promovendo-se assim a negociação direta entre as pessoas interessadas presentes.

Nesse momento da Mediação é de suma importância o papel do(a) mediador(a) em auxiliar na busca de soluções criativas, sem dar sugestões ou direcionamentos, zelando-se pelo protagonismo dos mediandos na formulação do pretense acordo.

A sexta e última fase da mediação, conforme o Protocolo MPT, consiste na conclusão, oportunidade na qual se pretende confirmar e documentar o acordo, se existente, ou encerrar a mediação, por termo. Cabe ao órgão mediador nessa fase do procedimento explicar pormenorizadamente a importância do acordo ou as consequências do não acordo.

Na formalização do ajuste deve-se ter em conta o resumo dos pontos de convergência e divergência, de forma compreensível para todas(os), resumindo-se com detalhes o que está sendo acordado, convidando os(as) advogados(as) a auxiliarem na elaboração dos requisitos legais do acordo, quando for o caso.

Em não havendo acordo, será elaborado termo de encerramento/arquivamento da mediação, sem prejuízo de nova provocação do NUPIA MPT a critério das pessoas interessadas na mediação.

3. A Seleção do Caso. Uma Escolha Difícil.

Escolher um caso para análise, para constar em uma obra coletiva com a participação dos NUPIAs Regionais do Ministério Público do Trabalho, por si só se revela uma tarefa difícil na origem.

Primeiramente, é relevante reconhecer que cada Procuradoria Regional do Trabalho possui características próprias, em termos de demandas que chegam ao MPT, decorrentes das sociedades em que se encontram instaladas.

Embora a legislação trabalhista seja nacional, gerando relativa homogeneidade nas questões que são apreciadas pelo Ministério Público do Trabalho, não há como negar a existência de peculiaridades regionais que refletem, em maior ou menor grau, nos procedimentos autuados nas unidades ministeriais.

Essa diversidade regional, que se reflete tanto nos procedimentos de natureza investigativos quando nas mediações, pode ser verificada a partir de uma análise estatística das Notícias de Fato autuadas em cada unidade do Ministério Público do Trabalho, a partir dos dados colhidos nos sistemas de informação do MPT.

No âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, pode-se afirmar, a partir de uma amostragem empírica, a existência de significativo número de requerimentos de mediações envolvendo a Administração Pública, sobretudo estadual e municipais, direta e indireta. Isto significa que muitas mediações deflagradas na PRT 07 se referem a contratos administrativos de prestação de serviços com a Administração Pública, ou seja, terceirização de atividades administrativas pelo Poder Público.

Para se ter uma ideia, transcreve-se trecho de um requerimento de mediação que, a despeito de diversidade redacional, repete-se em várias mediações realizadas na Regional envolvendo a Administração Pública.

Ocorre que as referidas empresas estão constantemente atrasando pagamento de salários e benefícios de seus funcionários em todos os órgãos do estado onde elas detêm contrato de prestação de serviços, ou seja, a empresa detém contrato de prestação de serviços com a (...). Face ao exposto solicitamos uma mediação conjunta com todos os órgãos supracitados coma presença da Seplag e da PGE, com o intuito de solucionarmos os fatos denunciado.

Também se observa um relevante número de requerimentos de mediação visando à negociação para implantação do piso nacional da enfermagem, conforme se segue.

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Ceará - Sindsaude, por seu representante legal, adiante assinado(a), solicita uma mediação com o empregador, abaixo, qualificado, em razão dos fatos que passa a expor:

(...) Os empregados do Hospital (...) recebem complemento do piso salarial, sob a égide da Lei 14434/2022. Por questões de ordem administrativa, a SMS recebeu os recursos para complemento do piso salarial, alusivos aos meses de janeiro junho de 2024, mas não os repassou ao Hospital (...). O Sindicato laboral pretende, por meio desta mediação, que seja feito um acordo para suplantar os obstáculos de ordem burocrática, permitindo que os recursos para complemento do piso salarial cheguem aos destinatários.

Logicamente, há uma diversidade de controvérsias que chegam ao NUPIA da PRT 07 para mediação, versando sobre os mais diversos temas, como representação sindical, dispensa coletiva, contribuição sindical, negociação coletiva para assinatura de norma coletiva de trabalho, entre outros fatos.

Por isso, a seleção do caso para análise foi feita tendo como critério a peculiaridade de um dos pedidos de mediação feito por entidade sindical, e com um tema normalmente objeto de procedimentos de natureza investigativa, qual seja, assédio moral.

4. O Caso Proposto para Análise. Assédio Moral.

A temática envolvendo assédio moral é estratégica para o Ministério Público do Trabalho pelas consequências negativas que podem acarretar às relações de trabalho. Além de deteriorar o meio ambiente de trabalho, como um todo, contribui com a sensação de insegurança e, o mais grave, pode repercutir na saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores. Em casos mais graves, pode levar ao alijamento das pessoas do mercado de trabalho, com casos extremos de ocorrência de suicídios.

Outro aspecto que deve ser considerado é que o assédio moral pode estar relacionado ao preconceito e à discriminação, o que impõe o seu enfrentamento pelas instituições que tutelam os direitos fundamentais, como é o caso do MPT.

Com a criação das Coordenadorias Nacionais Temáticas, o Ministério Público do Trabalho passou a tratar de temas sensíveis ao mundo do trabalho, convergentes com a agenda do trabalho decente e com os princípios e direitos fundamentais no trabalho prescritos na Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho.

Importante destacar, ainda, que as Coordenadorias atuam sob orientação da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR), e utilizam como instrumentos de atuação Projetos Estratégicos, Grupos de Trabalho, Grupos de Estudo, Forças-Tarefas e Orientações.

Assim, por intermédio das Coordenadorias Temáticas, busca-se compatibilizar os princípios constitucionais da independência funcional com o da unidade, sempre em prol do atendimento dos interesses primários da sociedade no âmbito da atuação do Parquet Laboral.

Uma das primeiras coordenadorias criadas foi a Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), em 28 de outubro de 2002.

A Coordigualdade tem como objetivos principais definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, na promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação, violência e assédio no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre os temas a ela afetos.

Um dos eixos principais de atuação da Coordigualdade é justamente o enfrentamento à discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho com perspectiva interseccional de gênero e raça, nos espaços físicos e virtuais.

Ao lado das ações estratégicas desenvolvidas pela Coordenadoria, o que se dá, em grande medida, pela atuação promocional nos eixos temáticos desenvolvidos, não resta dúvida de que a principal forma de enfrentamento à discriminação, violência e assédio no trabalho é por intermédio da atuação ministerial como órgão agente, com a instauração de procedimentos investigatórios, notadamente o inquérito civil, e o ajuizamento das medidas judiciais perante a Justiça do Trabalho.

Assim, não é comum o pedido de mediação envolvendo fatos que possam configurar a prática de assédio moral, pelo menos no âmbito da PRT 07. Por isso, escolheu-se, como caso a ser apresentado pelo NUPIA da PRT 07, a mediação envolvendo a temática do assédio moral.

O caso envolve o pedido de mediação formulado pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de uma região do interior do Estado do Ceará narrando os seguintes fatos: “assédio moral, pressões psicológicas, acúmulo e desvio de função com os empregados do comércio”.

Como exposto na introdução, não serão feitas referências expressas aos mediandos nem ao conteúdo fático da mediação que possam identificar os interessados que participaram do procedimento de mediação, em observância ao princípio da confidencialidade.

Uma primeira questão enfrentada quando do recebimento do pedido de mediação foi decidir sobre a possibilidade de deflagração da mediação considerando a natureza dos fatos narrados.

Isto porque o art. 3º da Lei de Mediação dispõe ser possível a mediação cujo conflito verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação.

A Resolução nº 157/2018 do CSMPT também tem norma sobre o objeto da mediação. Caso a mediação versar sobre fatos que se relacionam a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho, aplica-se o disposto no § 4º do art. 7º da Resolução nº 157/2018, com a redação dada pela Resolução nº 213/2023 do CSMPT, conforme se segue.

Na hipótese de constatação de ofensa aos direitos de que trata o inciso II do § 1º que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e obrigatoriamente encaminhada a notícia de fato para outro(a) membro(a) do Ministério Público do Trabalho para adoção de providências.

Em uma primeira aproximação, poder-se-ia entender que, sendo o assédio moral uma ofensa grave a direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores, violando direitos de personalidade e com

repercussões na própria saúde das vítimas, ficariam de fora da mediação fatos que se caracterizariam como tal.

Ademais, a Orientação nº 12 da Coordigualdade, que se refere especificamente à intervenção ministerial em ações envolvendo assédio moral, permite concluir ser caso da atuação do Ministério Público do Trabalho também em sua atividade como órgão agente.

ORIENTAÇÃO N. 12. Interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

Por sua vez, a Câmara de Coordenação e Revisão do MPT editou o enunciado nº 28 que dispõe sobre a existência de repercussão relevante segundo a matéria, incluindo o assédio moral como tal (letra “i”).

ENUNCIADO Nº 28/CCR. REPERCUSSÃO SOCIAL RELEVANTE. ESPECIFICIDADE DA MATÉRIA. IMPACTO NA EFETIVIDADE DA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Consideram-se de repercussão social relevante para atuação do Ministério Público do Trabalho as notícias de fato envolvendo as situações relativas às seguintes matérias, independentemente do número e da vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos: a) a segurança e a saúde no trabalho, exceto quando houver pequeno potencial de risco; b) o atentado ao exercício do direito de greve; c) a inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada; d) a exploração do trabalho infantil em qualquer de suas formas; e) a verificação do cumprimento da cota de aprendizagem; f) a submissão de pessoas à condição análoga a de escravo; g) o tráfico de pessoas, visando o trabalho forçado ou a exploração sexual comercial; h) a discriminação de trabalhadores em qualquer de suas formas; i) o assédio moral, o assédio sexual e o abuso do poder hierárquico do empregador; j) a prática de atos antissindicais; k) a fraude na relação de trabalho; l) o trabalho do indígena; m) o não pagamento de salário, caracterizando mora salarial; n) a ameaça à liberdade de expressão, religiosa, de pensamento, de privacidade ou de reunião/associação.

Contudo, mesmo diante da natureza dos fatos relacionados ao assédio moral, que ensejariam a atuação persecutória do MPT por intermédio de procedimento tipicamente investigatório, pareceria possível a deflagração da mediação. Com a atuação catalizadora do MPT, como mediador, haveria a aproximação das partes, viabilizando, através do diálogo direto, a adoção de medidas preventivas e corretivas para tratamento adequado das relações de trabalho. Evitar-se-ia, assim, o desgaste intersubjetivo fruto da tramitação do inquérito civil, e o conseqüente ajuizamento da ação

civil pública, na eventualidade de não ocorrer a adequação voluntária da conduta (por intermédio da assinatura de um Termo de Ajuste de Conduta). Ademais, a autocomposição em um procedimento de mediação, com soluções alcançadas pelo diálogo direto, revela-se mais propícia ao cumprimento voluntário pelos atores sociais envolvidos.

Este foi o entendimento adotado pelo NUPIA da PRT 07 ao proferir o primeiro despacho após a distribuição do requerimento de mediação.

Nos termos da Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014, do Conselho Nacional do Ministério Público, "o acesso à Justiça é direito e garantia fundamental da sociedade e do indivíduo, e abrange o acesso ao Judiciário, mas vai além para incorporar, também, o direito de acesso a outros mecanismos e meios autocompositivos de resolução dos conflitos e controvérsias, inclusive o acesso ao Ministério Público com fundamental de proteção e de efetivação de direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais (art. 127, caput, CRFB/1988).

Nos termos da Lei nr. 13.140/2015, considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Conforme previsto no art. 6º da Resolução 157/2018 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, a atuação em autocomposição no Ministério Público do Trabalho consiste em negociação, mediação e conciliação, cabendo ao membro observar:

- a negociação para as controvérsias ou os conflitos em que é possível atuar como parte na defesa de direitos e interesses da sociedade;
- a mediação para auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia;
- a conciliação para a solução de controvérsias, com apresentação de proposta de soluções do conflito.

Em princípio, verifico ser possível a mediação a partir dos fatos narrados no requerimento formulado pelo sindicato requerente.

No caso sob análise, funcionaram os dois mediadores integrantes do NUPIA da PRT 07 com atribuição na sede da Regional. Como se aplicou o Protocolo de Mediação adotado pelo NUPIA-PGT, conforme explicado no item 3 do estudo, não houve dificuldades quanto à condução do procedimento.

Como o rito protocolar estabelece a forma basilar de condução da mediação, sob a perspectiva da eficiência e resolutividade, os mediadores podem se substituir nos períodos legais de afastamento, sem a necessidade de suspensão do procedimento. Logicamente, o protocolo não inibe a característica particular de condução da mediação, conforme o perfil do mediador, mas traz segurança para

os interessados de que o método adotado no MPT, conforme o modelo adotado pelo ICFML e desenvolvido pelo NUPIA-PGT, será observado por cada mediador.

Com a convergência das vontades dos interessados em nomear o Ministério Público do Trabalho como mediador, foram encaminhados os convites para a primeira sessão de mediação.

Aberta a sessão, a condução do ato se deu com a aplicação e observância do Protocolo de Mediação, com encaminhamento para a solução direta entre os interessados, sem a necessidade da intervenção ministerial, em procedimento investigatório, ou do Poder Judiciário, com o exercício da jurisdição.

A possibilidade de negociação direta entre os atores sociais, no caso, o sindicato requerente e a empresa requerida, com a facilitação do mediador ministerial neste processo, abre o caminho para a construção dialógica de soluções criativas em um contexto de natural de resistência.

Por fim, cabe ressaltar que a nomeação do MPT como órgão mediador, em casos semelhantes, demonstra o ganho institucional, em credibilidade e confiança, também na atividade mediadora.

6. Conclusão

Conclui-se o presente estudo ressaltando que a criação do NUPIA-PGT, acompanhada da instalação dos Núcleos Regionais, passando-se pela qualificação de seus integrantes, elevou a outro patamar a atividade mediadora no Ministério Público do Trabalho.

Como consequência desse processo de especialização, é possível defender que os atores sociais passam a ver, no Ministério Público do Trabalho, um órgão de excelência também na mediação. Adicionalmente, e seguindo esta lógica, esses mesmos atores sociais demonstraram maior confiança nesta atividade ministerial, buscando a mediação em temas normalmente objeto de Notícias de Fato deflagrações da atividade investigativa.

Uma das vantagens, que seria subjacente a esta mudança qualitativa e quantitativa dos pedidos de mediação, é a aproximação dos atores sociais, melhorando e preservando o ambiente dialógico que é característico das relações coletivas de trabalho.

O presente estudo buscou apresentar um dos casos que tramitou no NUPIA da PRT 07 envolvendo uma temática recorrentemente objeto de procedimentos investigativos, qual seja, o assédio moral.

A partir da aplicação do Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero, verificou-se que, independente da Membro ou do Membro a frente do procedimento, em qualquer uma das fases, os interessados têm a certeza de que os princípios da mediação serão observados, com real possibilidade de alcançar um resultado exitoso.

Relato de caso de mediação da PRT 9ª Região envolvendo órgão da Administração Pública Municipal: a resolução célere e efetiva de conflito trabalhista diante da violação de direitos de grupo em situação de vulnerabilidade social

Michéle da Rocha

Resumo: Ao mediar conflitos, o MPT atua como órgão neutro e imparcial, que se coloca à disposição da sociedade para facilitar o diálogo entre os envolvidos, aplicando conhecimentos especializados em técnicas de autocomposição e nas relações de trabalho. O caso ora narrado evidencia a celeridade e a efetividade do procedimento de mediação para atender aos interesses de todas as pessoas envolvidas, consolidando-se como uma das formas de cumprimento do papel constitucional do MPT em assegurar a garantia fundamental de acesso à Justiça, a promoção da paz social e o enfrentamento da violação de direitos de grupos em situação de vulnerabilidade social.

Palavras-chave: Mediação. Protocolo de Mediação do Ministério Público do Trabalho. Fases e técnicas em autocomposição. Celeridade. Efetividade. Direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais.

Ao atuar como mediador, o Ministério Público do Trabalho cumpre o papel constitucional de assegurar a garantia fundamental de acesso à Justiça e a promoção da paz social, contribuindo com o uso e estimulando mecanismo autocompositivo de resolução e prevenção de conflitos que envolvam direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais. A instituição se coloca à disposição da sociedade para implementação da mediação enquanto ferramenta que objetiva soluções céleres, justas e efetivas de controvérsias, incentivada pelo Art. 3º, §3º do Código de Processo Civil, regulamentada pela Lei nº13.140/2015, e, no âmbito do Ministério Público Brasileiro, pela Resolução CNMP nº 118/2014 do Conselho Nacional do Ministério Público.

Internamente, as mediações são distribuídas de acordo com a área territorial de atribuição da mediadora ou do mediador e o local do conflito. O Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, é composto por representantes na sede, localizada no Município de Curitiba, e nas Procuradorias do Trabalho nos Municípios do Estado do Paraná, nos termos da Resolução nº 157/2018 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

Observado o critério territorial, foi distribuída solicitação de mediação apresentada por entidade da Administração Pública Municipal em relação a Empresa de Prestação de Serviços Terceirizados de Limpeza e Conservação.

O caso mediado ora narrado foi conduzido seguindo o “Protocolo de Mediação do NUPIA-MPT, Observada a Perspectiva de Gênero”, que orienta e traz diretrizes para uma atuação uníssona e uniforme das membras mediadoras e dos membros mediadores do Ministério Público do Trabalho. Este caso, além de representar situação que comumente chega até o MPT para mediação, traz importante aspecto de gênero, refletindo as condições de inserção da mulher no mercado de trabalho.

O conflito decorreu da inadimplência de verbas trabalhistas devidas pela empresa de terceirização às suas empregadas, todas mulheres, que prestavam serviços de limpeza junto à tomadora. O procedimento autocompositivo ocorreu entre pessoas jurídicas. Porém, as verdadeiras prejudicadas ou, se houvesse sucesso na mediação, as verdadeiras beneficiadas eram esse grupo de mulheres, em situação de vulnerabilidade socioeconômica, ocupando postos de trabalho culturalmente tidos como femininos (atividades de limpeza e conservação), que são sub-remunerados e não valorizados socialmente.

Antes de buscar o MPT para auxiliar no alcance da solução consensual da controvérsia, a Administração Pública tomou medidas no âmbito administrativo, que culminaram na rescisão contratual em razão do descumprimento de deveres e obrigações assumidas pela empresa de terceirização no contrato de prestação de serviços.

Ao constatar a não quitação de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, salários do último mês de prestação de serviços e verbas rescisórias, a Administração Pública reteve os valores devidos à contratada até a apresentação dos recibos de pagamento dos direitos e encargos trabalhistas. Por sua vez, a empresa prestadora de serviços notificou extrajudicialmente a Administração Pública, pretendendo a liberação imediata dos valores retidos.

Foi nesse momento do conflito que a Administração Pública apresentou solicitação de mediação junto ao MPT.

Na fase de pré-mediação foram realizados sucessivos contatos com pessoas vinculadas à empresa de prestação de serviços, a fim de obter a adesão ao procedimento autocompositivo e ajustar a melhor data para a primeira sessão conjunta, uma vez que a mediação é regida pelo princípio da autonomia da vontade das partes, sendo promovida quando todos os sujeitos envolvidos manifestam interesse.

Houve esforço para convidar a prestadora de serviços ao diálogo. Ainda na fase de pré-mediação, foi possível constatar que a empresa atravessava período de crise financeira, impactando em contratos com outras pessoas jurídicas. Isso tornou difícil o contato direto com seu sócio-administrador, bem como, fez com que os(as) advogados(as) estivessem respondendo simultaneamente a várias demandas judiciais e extrajudiciais, sinalizando ao MPT que, a princípio, não dispunham de dia e horário livres em data próxima para participarem de sessão de mediação.

Realizada escuta ativa, com empatia, sobre a situação da empresa e sobrecarga dos(as) advogados(as), a partir da identificação das preocupações expressadas, passou-se a demonstrar que a atuação do MPT mediador é imparcial e isonômica, buscando aproximar os interesses das pessoas envolvidas, não se tratando de atividade investigativa ou de responsabilização daqueles que aderem à mediação. Ao revés, os conhecimentos jurídicos especializados do(a) mediador(a) Procurador(a) do Trabalho e dos(as) servidores(as) do MPT são aplicados visando solucionar o conflito de modo rápido e consensual, respeitando a autonomia dos sujeitos interessados, como ferramenta facilitadora do diálogo e sem qualquer cobrança de taxas ou custas para os envolvidos.

Assim, na fase de pré-mediação, o convite a aderir ao procedimento passou pelo convencimento de que a autocomposição seria capaz de prevenir, naquele caso específico, processos judiciais, tanto de cada uma das trabalhadoras diretamente afetadas, quanto da Administração Pública, que havia informado provável adoção de medidas judiciais se não houvesse êxito na mediação, a fim de se eximir de futura responsabilidade subsidiária na seara trabalhista. O que repercutiria em gastos ainda maiores de tempo e de despesas financeiras para todos os envolvidos, com o prolongamento do conflito na esfera judicial.

Designada data da primeira sessão conjunta no procedimento de mediação, embora não tenha confirmado previamente a participação e quem a representaria, a empresa de prestação de serviços se fez presente. A sessão foi realizada de modo virtual, facilitando o comparecimento das pessoas interessadas, que estavam em diferentes Municípios.

Na fase de abertura da mediação, constatou-se que todas as pessoas presentes, representantes do MPT e das pessoas jurídicas envolvidas no conflito, eram mulheres. Assim, uma vez verificado que não havia necessidade de acessibilidade na comunicação em razão de deficiência (intérprete de libras, audiodescrição, legendas ou outras), as mulheres presentes foram questionadas se estavam com seus filhos(as) ou algum dependente e informadas de que sempre que houvesse necessidade

seriam feitas pausas para amamentação ou para atender qualquer responsabilidade familiar.

Dando continuidade, a Procuradora do Trabalho mediadora informou sobre a natureza confidencial do procedimento, salvo as exceções previstas Resolução nº 157/2018 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Esclareceu sobre o papel imparcial e neutro da mediadora. Explicou que a mediação é voluntária e que as pessoas interessadas têm protagonismo em todas as decisões tomadas no seu curso, seja quanto ao próprio rito a ser seguido, seja quanto aos interesses controvertidos. Buscou confirmar se havia alguma dúvida, e, ao final, obteve o consentimento esclarecido de todas as pessoas para início e prosseguimento da mediação.

A ordem de falas foi estabelecida de comum acordo, sendo todas as pessoas presentes orientadas quanto à importância da escuta e do respeito à fala livre de cada uma, evitando-se interrupções.

A advogada representante da Administração Pública procurou demonstrar o descumprimento de obrigações e deveres no contrato administrativo, defendendo a legalidade da retenção dos valores. Afirmou que somente seriam liberados à prestadora de serviços após comprovação da quitação dos direitos e encargos trabalhistas. Por sua vez, a advogada representante da empresa de terceirização argumentou no sentido da ilegalidade da retenção dos valores, solicitando a liberação. Enfatizou que a empresa dependia da liberação dos valores para quitação dos direitos trabalhistas das empregadas.

Já na fase de negociações, por meio da técnica de resumo de falas, a Procuradora do Trabalho mediadora buscou evidenciar que havia uma preocupação em comum expressada por ambos os lados, a quitação das verbas trabalhistas devidas às trabalhadoras que prestaram serviços junto à Administração Pública.

O propósito foi retirar o foco da questão relativa à legalidade ou não da retenção do crédito no âmbito do contrato administrativo, cuja discussão vinha acirrando o conflito (negociação por posição ou ganha/perde), colocando os sujeitos envolvidos na controvérsia para refletirem sobre soluções aceitáveis que atendessem ao interesse subjacente à retenção/liberação do crédito, qual seja, o pagamento dos valores devidos às trabalhadoras (negociação por interesse ou ganha/ganha).

Com a confirmação das representantes sobre esse interesse comum, elas foram convidadas, por meio de perguntas abertas, a refletirem acerca de um possível caminho autocompositivo em que os valores fossem direcionados às trabalhadoras.

A advogada da Administração Pública expressou a preocupação de que a liberação diretamente à empresa envolveria o risco de os valores não chegarem às trabalhadoras, até em razão de possíveis dívidas da prestadora de serviços perante a outros credores.

Durante a sessão, uma segunda advogada representante da empresa de prestação de serviços a terceiros solicitou acesso para entrar na sala virtual. Autorizada, a advogada se identificou e a sessão teve continuidade. Feita uma breve exposição sobre os fatos ocorridos e questões já levantadas, foi notável a evolução da negociação com a participação da segunda advogada. Diante de sua fala, ficou claro que era a responsável pelos assuntos trabalhistas da empresa e possuía maior proximidade quanto à situação em discussão, facilitando o diálogo. O que confirma que o êxito e a celeridade da autocomposição dependem da identificação do representante adequado para integrar a mesa de negociação.

A advogada da empresa terceirizada trouxe para a mesa de mediação o fato de que ainda estava pendente de decisão junto à Administração Pública pedido de revisão para restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro do contrato, o que poderia gerar acréscimo no crédito devido à prestadora de serviços. Afirmou, no entanto, que, mesmo assim, os valores retidos possivelmente não seriam suficientes para quitar todos os direitos das trabalhadoras, ainda pendentes de pagamento. Por fim, informou que precisava de prévia anuência do sócio-administrador para qualquer solução autocompositiva.

Frente a tais impasses, as partes interessadas optaram por suspender a sessão de mediação, reagendando nova data para dia próximo. Estimuladas pela Procuradora do Trabalho mediadora, elas estabeleceram tópicos e prioridades para a sessão seguinte. As advogadas da empresa de terceirização providenciariam o cálculo individualizado dos valores devidos a cada uma das trabalhadoras e buscariam a participação pessoal do sócio-administrador ou então a obtenção de poderes para transigirem no âmbito da mediação em andamento. Por sua vez, a Administração Pública consultaria o andamento do pedido de reequilíbrio econômico-financeiro do contrato administrativo e providenciaria a atualização do crédito da empresa prestadora de serviços.

Antes do encerramento, a Procuradora do Trabalho mediadora ressaltou os avanços alcançados na primeira sessão, exortando as pessoas envolvidas a envidarem esforços na solução autocompositiva. Reiterou a importância de que o sócio administrador da empresa de prestação de serviços comparecesse na próxima sessão, uma vez que a autocomposição pressupõe que o próprio titular do interesse em discussão esteja presente, viabilizando um diálogo direto entre os sujeitos envolvidos na controvérsia, não obstante as relevantes contribuições decorrentes da participação técnica das advogadas.

Em respeito à autonomia da vontade das partes, lembrando que a mediação é regida pelos princípios da confidencialidade, oralidade e informalidade, a Procuradora do Trabalho mediadora questionou às interessadas o que pretendiam que constasse na ata da sessão de mediação. De comum acordo, solicitaram que fossem registrados apenas os compromissos assumidos por cada parte para a próxima sessão e que as negociações ainda estavam em curso.

Na sessão conjunta seguinte, a Administração Pública foi representada pela advogada e pela contadora, e a empresa de prestação de serviços, pelas advogadas e por funcionária de seu departamento de gestão de pessoas.

Diante disso, logo na abertura, as pessoas interessadas foram questionadas sobre a necessidade de adiamento da sessão para viabilizar a participação do sócio administrador da empresa terceirizada.

As advogadas da empresa expressaram que haviam discutido as nuances do conflito e as possibilidades de solução consensual com o sócio administrador, dispondo de procuração com poderes para transigir.

As representantes da Administração Pública manifestaram interesse no prosseguimento da sessão, e, cumprindo o tópico da agenda estabelecida na sessão anterior, apresentaram o valor atualizado do crédito retido, informando que os valores já haviam sido acrescidos do montante decorrente do pedido de reequilíbrio econômico-financeiro do contrato administrativo.

Por sua vez, a prestadora de serviços apresentou o cálculo dos valores devidos a cada trabalhadora (FGTS, verbas rescisórias e salários em atraso), concluindo que o crédito junto à Administração Pública não seria suficiente para quitação integral.

A Administração Pública expressou que pretendia a quitação integral de todos os valores devidos às trabalhadoras, em razão de possível reconhecimento futuro de responsabilidade subsidiária quanto a valores remanescentes.

A advogada da empresa de prestação de serviços disse acreditar que seu cliente não teria condições de complementar a quantia faltante, diante da crise financeira enfrentada.

Nesse momento, a Procuradora do Trabalho mediadora buscou auxiliar as partes a gerarem opções (brainstorming), a fim de que as interessadas identificassem critérios objetivos para repartir os valores disponíveis, caso não fosse possível a quitação integral, e pensassem em uma forma de pagamento capaz de garantir que os créditos fossem repassados diretamente às trabalhadoras.

Como a Administração Pública insistia no objetivo de quitação integral das verbas trabalhistas, a Procuradora do Trabalho mediadora questionou a advogada da empresa de prestação de serviços sobre a possibilidade de se realizar uma pausa na sessão de mediação para que o sócio administrador fosse consultado em relação a eventual complementação da quantia faltante, capaz de assegurar o pagamento de todas as trabalhadoras.

A advogada esclareceu que não seria possível se comunicar naquele momento com o sócio administrador, solicitando a redesignação da sessão para dia próximo, a fim de tratar com seu

cliente sobre esse ponto discutido na mediação.

A advogada da Administração Pública disse concordar com a redesignação da sessão, porém solicitou que a advogada da empresa prestadora de serviços, a quem havia sido outorgada procuração com poderes para transigir, reconhecesse que eventual mora no pagamento dos valores devidos pela tomadora dos serviços no âmbito do contrato administrativo ficasse purgada até o encerramento das tratativas no procedimento de mediação.

A advogada da empresa de prestação de serviços a terceiros anuiu com o pedido, sendo que, por solicitação das interessadas, esse ponto da negociação constou expressamente na ata da sessão, além dos tópicos para o próximo encontro.

Entre a última sessão e a seguinte, como resultado dos avanços obtidos na mediação e a partir das opções de solução levantadas dentro do procedimento, as pessoas envolvidas no conflito conseguiram restabelecer a comunicação direta, que havia sido interrompida quando a empresa de prestação de serviços notificou extrajudicialmente a Administração Pública sustentando a ilegalidade na retenção do crédito.

Assim, aberta a sessão seguinte, as interessadas informaram que evoluíram nas tratativas. A empresa de prestação de serviços apresentou proposta de acordo diretamente à Administração Pública, prevendo que se responsabilizaria por complementar o montante necessário para quitação integral dos salários do último mês de trabalho e das verbas rescisórias de todas as empregadas mediante depósito da diferença na conta bancária da tomadora, enquanto os valores de FGTS seriam objeto de parcelamento junto à Caixa Econômica Federal (Agente Operador do FGTS). Estabeleceram que os valores disponíveis junto à Administração Pública seriam transferidos diretamente às trabalhadoras, segundo cálculos constantes nos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e dados bancários a serem informados pela empresa prestadora de serviços.

Além disso, ajustaram que o acordo não obstaría eventual ação individual a ser ajuizada pelas trabalhadoras quanto a parcelas e valores que ainda entendessem cabíveis, não se dando quitação integral dos contratos de trabalho, apenas da relação contratual entre a tomadora e a prestadora de serviços.

Avançando para a fase de conclusão da mediação, a minuta de acordo foi lida durante a sessão, oportunidade em que a Procuradora do Trabalho mediadora buscou auxiliar as partes na discussão de alterações pontuais que entenderam pertinentes.

Chegando as partes interessadas a consenso quanto às cláusulas do acordo, optaram pelo encerramento da sessão, para finalização da minuta e assinatura do termo, cuja cópia seria juntada ao procedimento de mediação.

Ao final da sessão, a Procuradora do Trabalho mediadora e todas as mulheres presentes manifestaram a satisfação em ver as trabalhadoras recebendo os valores que lhes eram devidos, externando a sororidade do grupo. Para além do competente exercício de suas funções na representação de cada pessoa jurídica participante do procedimento de mediação, houve um esforço real para que o conflito tivesse um desfecho rápido e efetivo, em verdadeiro sentimento de empatia com as trabalhadoras que aguardavam o resultado das negociações.

Juntada cópia do termo de acordo assinado entre as pessoas jurídicas envolvidas no conflito, o procedimento de mediação foi arquivado, diante do êxito na solução autocompositiva.

Experiência exitosa de mediação da PRT 10ª Região: um caso de sucesso entre entidade sindical e ente de Serviço Social Autônomo - SSA

Geny Helena Fernandes Barroso Marques

RESUMO: O relato a seguir descreve uma experiência exitosa de mediação no Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, em que se revelou possível o diálogo entre ente de serviço social autônomo e entidade sindical representante de trabalhadores, a partir da modificação do foco do conflito que, com a utilização das técnicas de autocomposição, não proporcionou a intensificação do conflito, mas sua solução de forma colaborativa e harmoniosa.

ABSTRACT: The following report describes a successful mediation experience at the Labor Prosecution Service - Office of Labor Circuit Prosecution of the 10th Region, where it became possible to facilitate dialogue between an autonomous social service organization and a labor union representing workers. This was achieved by shifting the focus of the conflict, using self-composition techniques, which did not lead to an escalation of the conflict but rather to a collaborative and harmonious resolution.

Introdução

Em um cenário onde as relações trabalhistas frequentemente enfrentam desafios complexos, a mediação se destaca como uma ferramenta eficaz para solucionar conflitos de forma colaborativa e harmoniosa. Um exemplo notável dessa abordagem ocorreu no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT) - Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, envolvendo uma entidade sindical representativa de empregados e um ente de serviço social autônomo.

Este caso exemplifica a aplicação bem-sucedida dos princípios da mediação e da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Inicialmente é importante destacar que, a fim de contribuir para a solução pacífica de conflitos, nos moldes da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no Âmbito do Ministério Público (Resolução CNMP 118/2014), o MPT recebe e processa pedidos eletrônicos de mediação.

A mediação é definida no sítio eletrônico do Ministério Público do Trabalho, na página referente a Pedidos de Mediação de Conflitos Coletivos da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, <https://peticionamento.prt10.mpt.mp.br/mediacao/>, como *instrumento efetivo de pacificação social, resolução e prevenção de litígios, controvérsias e conflitos - ao lado da negociação, da conciliação, das convenções processuais e das práticas restaurativas*.

No dia-a-dia da interação do MPT com a sociedade, a utilização da mediação - para os casos que não envolvam propriamente ilícitos tuteláveis pelas vias do inquérito civil, da ação civil pública e de compromissos de ajustamento de conduta - tem reduzido significativamente a judicialização excessiva, levando os(as) interessados(as) à pacificação e ao fortalecimento, em suas relações, da chamada cultura da paz.

E tal se verificou no caso abaixo descrito.

1. Contexto do Conflito

Em maio de 2024, o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região recebeu pedido de mediação formulado por entidade sindical representativa de empregados atuantes no âmbito do Distrito Federal, solicitando intervenção deste Parquet junto a ente de serviço social autônomo (SSA), para fins de celebração de acordo coletivo de trabalho.

O sindicato destacou o comportamento injustificado na demora da celebração do instrumento coletivo, especialmente considerando a iminência de celebração de outros instrumentos com as demais entidades sindicais dos trabalhadores na área da saúde pública do Distrito Federal.

O procedimento foi distribuído ao NUPIA, com minha designação para atuação.

O art. 84, inciso V, da Lei Complementar 75/93, estabelece a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho exercer, além das atribuições expressamente previstas, outras mais contempladas no ordenamento jurídico, compatíveis com a sua finalidade institucional.

Enquadra-se nessa moldura a hipótese de atuação do Parquet na condição de mediador de conflitos de natureza coletiva (*lato sensu*). Com efeito, as partes interessadas na mediação, de comum acordo, poderão provocar o Ministério Público do Trabalho solicitando sua intervenção como mediador de conflito.

No exercício deste mister, o mediador não tem o poder de impor a solução do conflito - considerando-se que a mediação é meio de autocomposição -, cabendo-lhe encetar procedimento de natureza conciliatória, na busca da aproximação dos interesses manifestados pelas partes, no desiderato de alcançar, de forma direta, a almejada composição. A não obtenção

de êxito nesse intento resulta na extinção da mediação, reservando-se aos interessados o direito de postulação judicial das suas pretensões.

Assim, em face do exposto no pedido de mediação, determinou-se a expedição de convite aos mediados – entidade sindical e ente de serviço social autônomo – para comparecimento a sessão de mediação, ocasião em que, inicialmente, seria oportunizada a manifestação de interesse no prosseguimento da Mediação, em observância ao princípio da autonomia da vontade.

Aos 04 de junho de 2024 foi realizada a primeira sessão de mediação, na qual as partes manifestaram o seu interesse na instauração e desenvolvimento do procedimento. Na oportunidade, a entidade sindical destacou que ingressou com o pedido de mediação em razão de não celebração de acordo coletivo de trabalho, considerando o comportamento do ente de SSA, na demora da realização do instrumento normativo, a seu ver, injustificado; relatou que desde 2022 o sindicato vinha tentando elaborar o instrumento normativo da categoria, devido à falta de piso salarial próprio da categoria, de acordo com a jornada especial de trabalho, e reivindicou reajustes salariais adequados dos últimos 5 (cinco) anos.

Dada a palavra ao ente de serviço social autônomo, restou destacado que houve um esforço para uma atuação equânime com todos os sindicatos, com celebração de acordos com cláusulas similares, para que não houvesse discrepância entre as categorias; informou que o reajuste salarial de 4,62% fora proposto para todas as categorias que celebraram acordo, e que essa seria a proposta para o sindicato parte da mediação: o reajuste salarial de 4,62%, sem alteração do piso da categoria.

A entidade sindical, por sua vez, destacou a necessidade de melhor valorização da categoria; que não fazia oposição ao reajuste de 4,62% proposto para todas as categorias; mas que era necessário estabelecer um comparativo do salário hora de cada profissional, especialmente considerando a jornada especial dos profissionais abrangidos pela entidade.

Nesse momento da mediação, restou afirmado pelo requerente que sua postura era de buscar o diálogo e a solução das questões apresentadas.

Após manifestação das partes delineou-se os pontos a serem discutidos na mediação, e designou-se nova sessão de mediação, quando as partes se manifestariam acerca das propostas apresentadas.

2. Princípios da Mediação Aplicados

É importante destacar que nessa primeira sessão de mediação já se revelam presentes, e observados, princípios fundamentais da mediação que visam à resolução pacífica e equitativa dos conflitos. Entre esses princípios, destacam-se a imparcialidade, a informalidade, a confidencialidade, a autonomia da vontade das partes e a comunicação efetiva.

a) Imparcialidade: a mediadora do MPT atuou com total imparcialidade, garantindo que tanto o sindicato quanto o ente social tivessem igual oportunidade de expressar suas preocupações e propostas. A neutralidade do mediador foi crucial para criar um ambiente de confiança e abertura;

b) Informalidade: a informalidade na mediação permite que o procedimento seja mais flexível em comparação com os procedimentos judiciais formais. Isso significa que as partes podem negociar e discutir questões de forma mais aberta e livre, sem a necessidade de seguir estritamente regras rígidas ou procedimentos específicos. Essa flexibilidade ajudou a criar um ambiente mais colaborativo e menos adversarial, e permitiu que a mediadora adaptasse o procedimento de mediação às circunstâncias e necessidades específicas das partes envolvidas;

c) Confidencialidade: durante todo o processo, a confidencialidade foi mantida, assegurando que as informações discutidas não fossem divulgadas fora da sala de mediação. Isso ajudou a preservar a relação entre as partes e evitou a escalada pública do conflito;

d) Autonomia da vontade das partes: as partes envolvidas foram encorajadas a participar ativamente da construção de soluções. A mediadora facilitou o diálogo e ajudou as partes a identificar suas necessidades e interesses subjacentes, permitindo que elas encontrassem uma solução mutuamente aceitável;

e) Comunicação efetiva: a mediadora utilizou técnicas de escuta ativa e reformulação para assegurar que cada parte compreendesse plenamente as perspectivas da outra. Isso facilitou um entendimento mais profundo dos problemas e das possíveis soluções.

3. Resultado da Mediação

Após a realização da primeira sessão de mediação, foram realizadas outras três sessões, em 14, 20 e 27 de junho. E verificou-se no decorrer das sessões que a preocupação da entidade sindical não se limitava à valorização da carreira e ao reajuste salarial. Com efeito, revelou-se profunda preocupação da categoria de encerramento da contratação direta realizada pelo ente social autônomo, parte da mediação, e transferência da contratação por empresa terceirizada; restou relatado que empresa de terceirização de serviços estava promovendo visitas às unidades de trabalho dos representados pela entidade sindical e, a seu ver, essas visitas teriam o intuito de análise para fins de posterior atuação no fornecimento de mão de obra.

Ora, a mediação inicialmente se desencadeou em torno de um único problema, qual seja, ausência de reajuste salarial da categoria. E à medida que o procedimento de mediação se desenvolveu, com a comunicação efetiva das partes, constatou-se uma categoria de trabalhadores que estava enfrentando profunda angústia e preocupação com uma suposta ameaça iminente de terceirização de suas atividades. Estes trabalhadores, que desempenham

funções essenciais para o funcionamento de suas organizações, estavam temerosos de que a terceirização pudesse resultar na perda de seus empregos.

A perspectiva de terceirização não só afetou a estabilidade financeira desses profissionais, mas também gerou um sentimento de insegurança e desvalorização. O medo de perder o emprego, a sensação de desamparo e a incerteza sobre como lidar com as possíveis repercussões da terceirização contribuíram para um estado de angústia generalizada.

Assim, a partir da modificação do foco do conflito que, repita-se, somente foi possível a partir de escuta ativa e comunicação efetiva, a mediação foi conduzida para a finalização, com realização de acordo em que foi aceito o reajuste proposto inicialmente de 4,62%, complementado pela garantia de manutenção do dimensionamento atual do quadro de empregados do ente de serviço social autônomo, sem redução do número de postos de trabalho.

Graças à mediação, foi alcançada uma solução de forma colaborativa e harmoniosa, resultando em acordo que contemplou melhorias nas condições de trabalho e garantia de emprego.

4. Conclusão

O Núcleo de Conciliação e Prevenção de Conflitos (NUPIA) desempenhou um papel crucial na mediação, oferecendo suporte técnico e estratégico a todo processo. A abordagem no decorrer da mediação garantiu que as soluções fossem práticas e sustentáveis a longo prazo.

A experiência de mediação entre o sindicato representativo dos empregados e o ente de serviço social autônomo demonstra a eficácia da mediação quando aplicados os princípios que a fundamentam. Este caso evidencia que, ao promover um diálogo construtivo e respeitoso, é possível resolver conflitos trabalhistas de forma satisfatória para todas as partes envolvidas.

O sucesso dessa mediação reforça a importância de métodos colaborativos na resolução de disputas e destaca o papel fundamental do Ministério Público do Trabalho e do NUPIA na promoção de relações laborais justas e equilibradas.

☺ **Mediação em dissídio coletivo:** relato da atuação do Nupia da Procuradoria Regional do Trabalho da 11^a Região na facilitação da negociação coletiva

Raquel Betty de Castro Pimenta

Introdução

É bastante rica a atuação do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA do Ministério Público do Trabalho como facilitador de procedimentos de negociação coletiva, contribuindo na solução de conflitos coletivos de trabalho.

O presente artigo pretende relatar a experiência da mediação em situação em que, apesar de já ter havido o ajuizamento do dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho da 11^a Região, as partes solicitaram o encaminhamento ao NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 11^a Região (NUPIA-PRT11) para que, autonomamente, buscassem solução autocompositiva para edição de instrumento coletivo de trabalho.

Em observância ao princípio da confidencialidade, que orienta a prática da mediação (art. 2º, VII, da Lei 13.140/2015 e art. 166, §1º, do CPC), não serão identificados os entes sindicais envolvidos ou as categorias econômica e profissional. Em que pese a mediação ter se originado no bojo de processo judicial, em que impera o princípio da publicidade, o objetivo deste trabalho é evidenciar os aspectos procedimentais da mediação conduzida pelo NUPIA-PRT11, e não propriamente as particularidades do conteúdo do conflito coletivo subjacente.

Pretende-se, assim, apresentar as possibilidades da atuação do NUPIA na mediação de conflitos coletivos, ressaltando as vantagens do fomento à autocomposição das partes em tais situações.

1. Dissídio Coletivo e a possibilidade da mediação

Em regra, a atuação do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA do Ministério Público do Trabalho se dá mediante solicitação das partes, em procedimento extrajudicial instaurado a partir de formulário próprio disponível no portal eletrônico do MPT. A partir de então, é instaurado o

competente procedimento de mediação (PA-MED), dando-se início à respectiva tramitação.

Entretanto, há situações em que o conflito a ser mediado já originou um processo judicial, como ocorre nos dissídios coletivos. Nestes casos, as partes da ação judicial podem requerer sua suspensão para a realização de mediação, na tentativa de encontrarem extrajudicialmente uma solução consensual.

A atuação do NUPIA em mediações originadas em dissídios coletivos está prevista expressamente no art. 1º, §5º, do Regimento Interno do NUPIA:

“§ 5º É admitida a mediação e conciliação para pôr fim a ações judiciais de repercussão difusa ou coletiva, inclusive dissídio coletivo, em que o Ministério Público do Trabalho não seja parte.” (MPT, 2022)

Por se tratar de uma ação especial trabalhista, de competência originária dos Tribunais (Lei 7.701/1988), o dissídio coletivo que originou o caso em estudo foi ajuizado perante o TRT da 11ª Região pelo sindicato profissional. Na inicial, o requerente alegou a necessidade de atuação do Poder Judiciário para a elaboração de sentença normativa para reger as relações laborais da categoria a partir do término da vigência da sentença normativa proferida em dissídio coletivo anterior.

No caso específico em estudo, há alguns anos os atores coletivos não logravam instituir, diretamente, seus instrumentos coletivos de trabalho. De acordo com a petição inicial daquele dissídio coletivo, a negociação coletiva entre a categoria profissional e econômica não era frutífera desde 2022, já tendo sido instaurados dissídios coletivos em 2022 e em 2023, que originaram sentenças normativas para reger as relações laborais em 2022/2023 e 2023/2024, com término de vigência em abril de 2024. Inexistindo ultratividade de tais normas, havendo necessidade de edição de novo instrumento coletivo para vigorar a partir de maio de 2024, foi ajuizado novo dissídio coletivo.

O MPT foi intimado a comparecer em audiência de tentativa de conciliação no dissídio coletivo ajuizado perante o TRT da 11ª Região por sindicato de categoria profissional em face de entidade sindical representativa da categoria econômica respectiva, em atuação custos juris.

Em virtude de afastamento temporário da Procuradora Regional do Trabalho que atuaria na referida audiência de conciliação, a Procuradora do Trabalho Vice-Coordenadora do NUPIA-PRT11, por coincidência, foi designada para a participação do ato judicial, seguindo-se os critérios de designações específicas compulsórias da Regional.

Na audiência judicial, o Desembargador Presidente do TRT da 11ª Região abriu a assentada indagando às partes sobre a possibilidade de conciliação.

A entidade sindical da categoria econômica se manifestou no sentido de que teria sido prematuro

o ajuizamento do dissídio coletivo, pois as partes não teriam tido oportunidade de tentar extrajudicialmente sua negociação coletiva. Por sua vez, o sindicato profissional informou que tentou por diversas vezes dar início ao procedimento de negociação coletiva e não estava obtendo respostas da entidade patronal, razão pela qual ajuizaram o novo dissídio coletivo, mas não se opunham às tratativas, desde que houvesse a participação do Ministério Público do Trabalho.

Neste ponto, presente à audiência de conciliação em dissídio coletivo, a Vice-Coordenadora do NUPIA-PRT11 aproveitou a oportunidade para apresentar às partes a possibilidade de realização de mediação junto ao NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, não apenas neste caso de dissídio coletivo, mas sempre que as partes entendessem interessante a facilitação do diálogo social perante o órgão.

O Desembargador Presidente do TRT da 11ª Região entendeu por adiar por uma semana a audiência de conciliação no bojo do dissídio coletivo, para que as partes pudessem participar da mediação a ser realizada perante o NUPIA-PRT11.

Considerando a urgência na designação da sessão de mediação, tendo em vista o prazo exíguo determinado judicialmente, a Procuradora Mediadora designou a sessão de mediação no primeiro horário disponível na agenda do Ofício, em horário especial ao final do expediente de funcionamento da Procuradoria, extraordinariamente, consultando as partes sobre sua disponibilidade.

Acordado o dia e horário da sessão de mediação, designada para apenas dois dias após aquele ato processual, tais informações já foram consignadas na ata de audiência.

2. Realização da sessão de mediação de forma híbrida

Já no agendamento da sessão de mediação a ser realizada perante o NUPIA-PRT11, ainda durante a audiência judicial de conciliação que estava sendo conduzida pelo Desembargador Presidente do TRT da 11ª Região, surgiu uma primeira questão procedimental relevante: seria possível a realização da sessão de forma híbrida, com participação presencial de alguns interessados e telepresencial de outros?

As partes envolvidas expuseram rapidamente as seguintes circunstâncias: o sindicato profissional tinha interesse em comparecer presencialmente à sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, com seus representantes e advogados, ao passo que a entidade sindical da categoria econômica informava não ter possibilidade de deslocar seus representantes e advogados para a cidade de Manaus, considerando que a maior parte deles não se encontrava na localidade, sendo que dois deles inclusive se encontravam fora do território nacional.

Não havendo qualquer objeção das partes, e considerando-se os princípios da autonomia da vontade e da busca do consenso (art. 2º, V e VI, da Lei 13.140/2015), bem como verificando-se que

as circunstâncias concretas apresentadas indicavam como melhor alternativa a realização da sessão de mediação de forma híbrida, foi agendada a sessão com a possibilidade de participação de forma presencial ou telepresencial, em acesso via link do aplicativo “Microsoft Teams” (a ser gerado pelo MPT e encaminhado para as partes).

O procedimento está em consonância com as recomendações de Francisco Gérson Marques de Lima, no manual do NUPIA sobre “Audiências de Mediação: atas e dicas práticas” (LIMA, 2021a, p. 15).

Na data designada, foi reservada sala de audiências do edifício sede da PRT da 11ª Região, com cadeiras suficientes para a participação presencial de sete representantes do sindicato profissional e seus advogados, além da Procuradora-Mediadora e do Servidor-Mediador, Rubem de Miranda Sarmiento. Na referida sala, há equipamento de áudio e vídeo que possibilitou a transmissão simultânea da sessão.

Em acesso remoto, via link, compareceram sete representantes da entidade da categoria econômica e seus advogados, sendo que sua participação foi transmitida não apenas na tela do computador constante na mesa da sala de audiências, como também em televisor maior, colocado ao canto da sala, para melhorar o contato visual dos presentes com os participantes telepresenciais.

3. Propostas e contrapropostas: dialeticidade a toda prova

Nas lições de Francisco Gérson Marques de Lima (2021b), são princípios da negociação coletiva: a autodeterminação coletiva e a autonomia privada coletiva; o dever de negociar ou inescusabilidade negocial; a paz social; a boa-fé negocial; o dever mútuo de informação; o equilíbrio entre as partes ou correlação de forças; o diálogo ou dialeticidade; a razoabilidade; e a cooperação contratual.

Sobre a dialeticidade, ensina o autor:

“As negociações coletivas são, por natureza, dialéticas e dialogais. O diálogo significa conversação, interlocução, elaboração de propostas, comunicação eficaz e contrapropostas, troca de opiniões, justificativas etc. A dialeticidade consiste em oportunidades de respostas e de contraditório recíprocos” (LIMA, 2021b, p. 155)

Na mediação conduzida perante o NUPIA-PRT11, a dialeticidade foi marco distintivo.

A sessão de mediação em estudo teve duração total de quatro horas, tendo se iniciado às 16 horas e terminado às 20 horas. A necessidade de permanência por este longo período se justificou pela própria dinâmica da negociação coletiva, em que paulatinamente foram sendo minudenciados os pontos de vista de cada ator coletivo e os argumentos contrários e oportunizando às partes conduzirem seu diálogo como entendiam mais proveitoso.

O próprio “Manual sobre a autocomposição no MPT”, ao tratar de mediações em procedimentos de negociação coletiva, destaca:

“Em razão do impacto gerado pelo que venha a ser pactuado e da representação política da categoria, é natural que o processo seja demorado, tenha altos e baixos, evoluções e involuções e momentos de acirramento. Portanto, a regra número um é paciência, muita paciência.” (GUGEL, 2021, p. 28 – grifo original).

Durante a sessão de mediação, as entidades sindicais puderam apresentar suas propostas e contrapropostas para a negociação coletiva da categoria, em sucessivas rodadas facilitadas pela Procuradora Mediadora.

Em consonância com o Protocolo de Mediação adotado pelo NUPIA, a sessão foi aberta com a explicação do procedimento e dos princípios da mediação, bem como do papel do MPT quando atua na mediação, como facilitador do diálogo entre as partes. Na sequência, as partes tiveram oportunidade de se manifestar sobre pontos indicados como controvertidos na pauta de negociação coletiva apresentada.

Para facilitar as rodadas de negociação, foram separadas em grupos: as cláusulas econômicas, as cláusulas sociais que seriam mantidas, as cláusulas sociais que as partes tinham interesse em repactuar, e as cláusulas relativas a contribuições sindicais. Também foi estabelecida a ordem de prioridade para a discussão dos grupos de cláusulas.

A partir das considerações apresentadas pelas entidades sindicais, foram sendo identificados os pontos de consenso em cada um dos grupos, seja em relação à necessidade ou não de manutenção da cláusula no instrumento normativo a ser entabulado, seja em relação a valores, percentuais ou prazos.

Durante a fala dos participantes, em escuta ativa, foram sendo feitas pela Procuradora Mediadora algumas anotações, em folha de papel ofício, destes diferentes pontos. A cada tema discutido, era aplicada a técnica da reformulação e conferência, para verificar se a controvérsia estava sendo bem compreendida por todos e para checar qual seria a proposta concreta de cada parte.

Em três momentos diferentes durante a sessão de mediação, as partes solicitaram uma pequena interrupção para conversas particulares. Como os representantes da entidade sindical da categoria econômica estavam participando remotamente, foi adotado o procedimento de desligarem suas câmeras e microfones da sala de reunião virtual transmitida para que se reunissem separadamente, reingressando posteriormente na transmissão simultânea. Por parte dos representantes do sindicato profissional, solicitaram a saída da sala de audiências para se reunirem na sala de espera ao lado, em que puderam conversar com mais liberdade entre si sobre as propostas, antes de voltarem para a sala em que ocorria a sessão de mediação.

Ao final de sucessivas rodadas de propostas e contrapropostas, as partes concordaram em valores e percentuais para os reajustes das cláusulas econômicas, entenderam pela manutenção das cláusulas sociais já existentes, sem a inclusão nem a supressão de nenhuma nova cláusula social, e deliberaram pela aprovação das cláusulas relativas a contribuições sindicais. Além disso, pactuaram prazos e condições para o cumprimento das obrigações.

A importância da concretização do acordo para entabularem diretamente uma Convenção Coletiva de Trabalho, ao invés de ficarem aguardando uma sentença normativa a ser proferida em sede de dissídio coletivo, foi enfatizada diversas vezes pelos representantes de ambas as partes em mediação. Como argumento de convencimento, pelos dois lados, foi destacada a dificuldade que a demora no julgamento do dissídio coletivo acarreta, tanto para os trabalhadores que ficam meses sem reajustes salariais, quanto para as empresas, que depois arcam com valores retroativos de reajuste.

Além disso, foi bastante significativa a fala de alguns dos representantes de ambos os atores coletivos quanto à satisfação por terem conseguido editar, pela primeira vez em anos, uma Convenção Coletiva de Trabalho, diretamente. O papel do NUPIA-PRT11 como mediador do diálogo foi destacado pelas partes como essencial para que conseguissem prosseguir na negociação e manter-se comprometidos com o objetivo final de atingirem seu instrumento normativo.

4. O registro da ata da sessão de mediação

Ao final da sessão de mediação, as partes entenderam por bem transcrever, na própria ata, os exatos termos das cláusulas normativas que estavam sendo objeto de pactuação, bem como fazer constar o acordo pela manutenção das demais cláusulas constantes da sentença normativa anterior.

No momento do registro em ata, a Procuradora Mediadora, diretamente, iniciou transcrevendo para a tela exibida às partes a redação inicial proposta pela entidade sindical para, então, realizar todas as alterações necessárias indicadas pelas partes presentes. Cada expressão que acarretava alguma dúvida era novamente discutida com as partes, até chegarem em uma redação consensual para cada cláusula.

Ao final, foi também acordado o procedimento que seria adotado pelo sindicato profissional e pelo sindicato da categoria econômica para redação final da minuta da Convenção Coletiva do Trabalho, os prazos para sua aprovação pelas respectivas categorias e para o registro do texto final perante o SISTEMA MEDIADOR (MTE). Também foi solicitado ao Ministério Público do Trabalho que efetuassem a comunicação nos autos do processo judicial do dissídio coletivo, tendo as partes pactuado a juntada da ata de sessão de mediação aos autos judiciais.

Após a conclusão do procedimento de mediação, o MPT peticionou nos autos do dissídio coletivo informando a realização de acordo e juntando a ata de sessão de mediação, conforme decidido pelas partes. Posteriormente, o TRT da 11ª Região arquivou o dissídio coletivo.

5. Conclusão

O relato de experiência do NUPIA-PRT11 em mediação originada em dissídio coletivo evidencia a riqueza das possibilidades de atuação do MPT como facilitador da autocomposição de conflitos coletivos, bem como a necessária criatividade e boa vontade para a realização do procedimento.

No caso em estudo, após o ajuizamento do dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, as partes solicitaram o encaminhamento ao NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região (NUPIA-PRT11) para que, autonomamente, buscassem solução autocompositiva para edição de instrumento coletivo de trabalho.

Considerando a urgência na designação da sessão de mediação e as circunstâncias concretas da possibilidade de comparecimento pessoal de representantes das entidades sindicais envolvidas, a sessão de mediação foi designada em prazo exíguo (apenas dois dias após a suspensão da audiência judicial), em horário extraordinário (ao final do expediente de funcionamento da Procuradoria), e de forma híbrida, com participação presencial e remota.

Foi importante a possibilidade de utilização de espaço físico e equipamentos adequados para a transmissão simultânea da reunião, possibilitando a participação adequada de todos os representantes, bem como a competente e diligente organização e disponibilidade do Servidor-Mediador Rubem de Miranda Sarmiento.

Durante a sessão de mediação, que teve a duração de quatro horas, as entidades sindicais puderam apresentar suas propostas e contrapropostas para a negociação coletiva da categoria, em sucessivas rodadas facilitadas pela Procuradora Mediadora.

Ao final, lograram entabular diretamente uma Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo mais necessário aguardarem o provimento judicial. No registro da ata da sessão de mediação, as partes pactuaram transcrever os exatos termos das cláusulas que estavam sendo acordadas, além do procedimento que seria adotado para redação final da minuta da Convenção Coletiva do Trabalho, os prazos para sua aprovação pelas respectivas categorias, para o registro do texto final perante o SISTEMA MEDIADOR (MTE), e para a comunicação do acordo nos autos do processo judicial do dissídio coletivo.

Foi nítida a satisfação dos representantes de ambas as entidades sindicais na solução por eles mesmos adotada, pactuando pela primeira vez em anos uma Convenção Coletiva de Trabalho. Ainda, foi enfatizado pelos participantes o papel do NUPIA-PRT11 como mediador do diálogo como essencial para que conseguissem prosseguir na negociação e manter-se comprometidos com o objetivo final de atingirem seu instrumento normativo.

A experiência do NUPIA-PRT11 como facilitador da negociação coletiva demonstra como a mediação

é mecanismo potente para a efetividade do acesso à Justiça pela via autocompositiva, exigindo criatividade para disponibilizar as circunstâncias mais propícias ao diálogo entre as partes.

6. Referências

BRASIL. Lei nº 7.701, de 21 de dezembro de 1988. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7701.htm>. Acesso em 18 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 18 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm?origin=instituicao>. Acesso em 18 ago. 2024.

GUGEL, Maria Aparecida (Coord). Manual sobre a autocomposição no MPT: Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição: NUPIA: PGT. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021.

GUGEL, Maria Aparecida; FLORES, Luiz da Silva; SANTOS, Eliane Araque dos; LIMA, Francisco Gérson Marques de; MEIRINHO, Augusto Grieco. Protocolo de Mediação. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Audiências de Mediação: atas e dicas práticas. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021a.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Parte 3. Estudo comparativo de modelos de negociação coletiva. In: Pesquisa de pós-doutorado, na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Defendida em abril/2021. Texto parcial, restrito a aluno(a)s da Faculdade de Direito da UFC e aos participantes do curso de mediação, promovido no âmbito do MPT. Pernambuco: 2021b.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Portaria nº 1665.2022. Aprova o Regimento Interno do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria-Geral do Trabalho (NUPIA/PGT). Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022.

Relato de um caso prático de mediação realizada na PRT 15ª Região entre sindicato e empresa cujo objetivo principal foi a alteração da jornada de trabalho

Renata Cristina Piaia Petrocino

Procuradora Regional do Trabalho

Mediadora Certificada pelo Ministério Público do Trabalho e pelo ICFML – Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo apresentar um caso prático de mediação entre sindicato dos trabalhadores e empresa onde houve diálogo e aproximação de interesses no tocante a vários pontos, principalmente em relação à alteração da jornada de trabalho.

ABSTRACT: The present work aims to present a practical case of mediation between workers' union and company where there was dialogue and rapprochement of interests regarding several points, mainly in relation to the change in working hours.

PALAVRAS CHAVE: conflito, mediação, diálogo, sindicato, empresa, jornada de trabalho

KEYWORDS: conflict, mediation, dialogue, union, company, working hours

A mediação foi solicitada pelo sindicato dos trabalhadores tendo como objeto vários pontos: fornecimento de vale transporte, recebimento de atestados médicos, fornecimento de cesta básica bem como alteração da jornada de trabalho de um dos turnos da empresa no qual os trabalhadores laboravam durante a noite.

Foi iniciado o Protocolo de Mediação estabelecido pelo Ministério Público do Trabalho contendo as seguintes etapas: I – Pré-Mediação, II – Introdução, III – Sessão Conjunta, IV – Sessão Privada (caucus), V – Negociação, VI – Conclusão.

Foi enviado convite para os interessados a fim de participarem do procedimento de mediação. Aceito o convite, foi marcada e realizada a primeira sessão conjunta, onde o sindicato se fez presente por seu presidente e seu advogado. A empresa se fez presente por seu coordenador de recursos humanos e por seu advogado.

Embora a empresa não tenha comparecido por representante com poderes de decisão, esta mediadora houve por bem dar continuidade ao procedimento, tendo em vista que o coordenador de recursos humanos tinha conhecimento das questões objeto da mediação, estando diretamente envolvido com elas, e mantinha um canal direto para tratativas com a diretoria da empresa.

Nessa primeira sessão conjunta foi realizada a abertura, sendo informado aos participantes sobre o procedimento de mediação, suas etapas e seus princípios, esclarecendo-se que se tratava de um procedimento voluntário e dialogal, sendo dispensado o registro da gravação da sessão, por se tratar de mediação, regida pelos princípios da informalidade, da oralidade, da confidencialidade e da boa-fé, entre outros.

Proseguiu-se então com a declaração do sindicato, onde foram novamente relatados os problemas pelos quais foi solicitada a mediação: fornecimento de vale transporte, recebimento de atestados médicos, fornecimento de cesta básica bem como alteração da jornada de trabalho de um dos turnos da empresa. Alegavam que os empregados ficavam sem convívio familiar, pois trabalhavam na noite de sábado e no domingo eles dormiam, somente usufruindo a folga na segunda feira, quando os familiares tinham outras atividades como trabalho e escola e não podiam ter convívio conjunto. Gostariam de voltar à jornada anteriormente praticada onde não trabalhavam aos sábados à noite.

Na declaração da empresa, foi informado que fornecia vale-transporte aos empregados que solicitavam, ônibus fretado para os trabalhadores e ajuda de custo aos trabalhadores que moram fora da cidade. Com relação aos atestados médicos, a empresa solicitou que os trabalhadores que não tiveram atestado aceito procurassem o setor de recursos humanos, bem como informou que efetuará reunião com os líderes acerca desse assunto, pois a empresa não tinha a política de não aceitar os atestados médicos. Com relação à cesta básica, foi informado que a empresa deixou de fornecê-la porque passou a contar com um refeitório onde são fornecidas refeições aos trabalhadores por meio de empresa terceirizada. Pelo sindicato foi salientado que a continuidade do fornecimento de cesta básica seria um incentivo aos trabalhadores. Ao final dessa sessão, pelos interessados ficou salientado que fariam estudos para viabilizar a solução das questões propostas.

Em nova sessão conjunta, após troca de ideias entre os participantes da mediação com relação à alteração da jornada, pelo Sindicato foram aventadas algumas possibilidades de redução do intervalo para refeição a fim de que o trabalhador possa gozar folgas um sábado sim, um sábado não ou então aumento de vinte minutos na jornada de segunda à sexta, também para gozar folgas aos sábados, um sábado sim, um sábado não. Com relação à ajuda de custo para os trabalhadores do período integral

do setor administrativo, pelo sindicato foi solicitado que ela fosse estendida a todos os trabalhadores e não somente àqueles que moram fora da cidade, devido à dificuldade dos ônibus urbanos nos horários de trabalho. Com relação aos atestados médicos, ficou acordado que a empresa faria um comunicado aos trabalhadores para que eles mandem a foto do atestado via WhatsApp do setor de recursos humanos e, após o retorno, em 24 horas, o original deverá ser encaminhado diretamente a esse setor sem a intermediação dos líderes ou supervisores dos setores.

Com relação ao fornecimento da cesta básica, ajuda de custo e alteração da jornada, pelos representantes da empresa foi informado que os pleitos do sindicato seriam levados à diretoria, para análise.

Foi realizada mais uma sessão conjunta para maior esclarecimento dos fatos. Dessa forma, pelos representantes da empresa foi informado que não haveria possibilidade de alteração dos turnos de trabalho tendo em vista que a jornada anterior foi alterada em 2019 porque houve uma redução na equipe de manutenção, que faz o horário comercial. Salientou ainda que não há possibilidade de fornecimento da cesta básica no momento, tendo em vista a condição financeira da empresa. Com relação à ajuda de custo pleiteada pelo Sindicato para os trabalhadores, foi informado que os trabalhadores do turno integral não necessitam dessa ajuda porque existe ônibus de linha que faz o trajeto até a empresa, sendo que os trabalhadores podem solicitar o vale-transporte que será fornecido pela empresa mediante o desconto previsto em lei. Pelos representantes do sindicato foi informado que a redução na equipe de manutenção não interfere na mudança do turno proposta, conforme verificou o diretor do sindicato que trabalha na empresa. Pleitearam que a ajuda de custo para transporte fosse dada aos trabalhadores do período integral pois anteriormente era fornecido ônibus fretado.

Nas sessões conjuntas, onde foi usada a ferramenta da escuta ativa para verificar os interesses por trás das posições, restou evidenciado que a principal questão a ser tratada na mediação seria a questão da alteração da jornada de trabalho, tendo em vista que as demais questões levantadas estavam sendo esclarecidas entre os interessados. Restou evidenciado, ainda, a existência de animosidade entre o advogado da empresa e o presidente do sindicato, o que seria oportuno trabalhar nas sessões privadas para separar as pessoas do problema.

Seguindo o protocolo, foi agendada sessão privada (caucus) com os representantes da empresa, onde foi ressaltado pela mediadora o princípio da confidencialidade. Pelos representantes presentes foram expressas as dificuldades existentes, sendo salientada a existência de dificuldades financeiras e que as máquinas usadas na fábrica são antigas, necessitando do trabalho nos turnos existentes para obtenção de uma produção que garanta a sobrevivência da empresa. Nessa sessão privada foi possível obter novo compromisso dos representantes empresa com a busca de um consenso acerca da questão da alteração da jornada de trabalho, sendo feita a seguinte proposta: realização de uma compensação onde o empregado trabalhará três sábados estendendo sua jornada em duas horas para folgar um sábado inteiro.

Proseguindo-se, foi realizada sessão privada (caucus) com o sindicato, reforçando-se mais uma vez a confidencialidade. Nessa ocasião, esta mediadora utilizou a técnica de redefinir com conotação positiva a fala da advogada da empresa na sessão conjunta, que havia se expressado de maneira agressiva. Assim, por meio do resumo da sessão conjunta, foi possível redefinir, com conotação positiva, uma expressão que anteriormente soou inadequada. Após as considerações feitas pelo Sindicato, foi feita a proposta de redução do intervalo para refeição a fim de possibilitar a folga aos sábados, a qual foi reafirmada como proposta a ser levada para a negociação.

Em nova sessão conjunta para negociação das propostas, as quais foram formuladas levando-se em conta critérios objetivos, pelos representantes da empresa foi esclarecido que a proposta feita pelo Sindicato não seria viável, pois a compensação no intervalo para refeição não atingiria a produção necessária, eis que a produção aos sábados é de sete horas, o que não seria atingido com o trabalho no período de redução do intervalo para alimentação. Foi informado ainda que a proposta apresentada pela empresa, onde seriam estendidas em duas horas de trabalho em três sábados do mês para a compensação de um sábado, que não seria trabalhado, garantiria a produção necessária. Foi oferecida ainda pela empresa a troca de turno aos empregados interessados, podendo passar a trabalhar no período da manhã e tarde, ou ainda a possibilidade de rotatividade sazonal de troca de turno.

Pelos representantes do sindicato foi informado que seria necessária a realização de uma assembleia com os trabalhadores para apresentação da proposta apresentada pela empresa. Assim, foi acordado que a assembleia seria realizada. Também houve consenso de que a data da assembleia seria informada para a empresa de acordo com a agenda do sindicato.

Verificou-se que durante o procedimento de mediação foram realizados acordos parciais relativos às questões colocadas, o que facilitou o andamento dos trabalhos, pois a todo momento foram dadas oportunidades iguais de manifestação aos participantes. Utilizou-se as técnicas da mediação, tais como ampliação de alternativas, com a mediadora auxiliando os participantes a pensar soluções de benefício mútuo. Assim, foram sendo aperfeiçoadas as propostas, facilitando-se o diálogo no decorrer das sessões de mediação, levando-se em conta os interesses dos participantes. O acordo para a realização de uma assembleia organizada pelo sindicato com os empregados foi um avanço significativo no relacionamento entre ele e a empresa, pois no início da mediação havia um embate que dificultava as tratativas, sendo que a postura combativa do presidente do sindicato não facilitava o diálogo. Nestes termos, houve necessidade de se estender a mediação por cerca de 08 meses até que os diálogos se tornassem mais produtivos e mais objetivos e consensos pudessem ser construídos, exigindo da mediadora dedicação e empenho.

Diante do quanto relatado, verifica-se que a mediação atingiu a finalidade de aproximação dos interessados, pois o relacionamento entre eles foi facilitado pelo diálogo e pelo conhecimento das realidades enfrentadas tanto pelos trabalhadores quanto pela empresa. Assim, o conhecimento dos próprios interesses e o conhecimento dos interesses e da realidade do outro fez com que as propostas

fossem feitas considerando-se benefícios mútuos, sem considerar apenas o interesse particular de cada um dos participantes.

Após a realização da assembleia e fechamento do acordo, haverá necessidade de usarmos o monitoramento como fase subsequente à mediação, acompanhando o cumprimento dos termos acordados a fim de consolidar o relacionamento entre sindicato e empresa, criando um canal de diálogo perene entre eles, em virtude de uma fragilidade inerente às relações de trabalho, a qual se fez bastante presente neste procedimento de mediação.

Os destaques em negrito acima indicam as técnicas utilizadas pela mediadora para o estabelecimento do diálogo e o desenvolvimento da mediação. Referidas técnicas, além de outras apreendidas nos cursos de capacitação e nas leituras efetuadas, devem ser aplicadas durante o procedimento a fim de que seja obtido um resultado positivo, incentivando os envolvidos ao diálogo, a expor suas necessidades e interesses de forma que, juntos, possam desenvolver a empatia e, dessa forma, cheguem a consensos acerca dos problemas enfrentados.

Neste cenário destacamos a importância da mediação como instrumento de pacificação social, principalmente nessa área turbulenta que caracteriza as relações laborais, onde o constante embate entre capital e trabalho nos traz situações difíceis, tendo em vista que muitas vezes os participantes de uma mediação chegam tomados por uma rivalidade intensa. Contudo, notamos que a disseminação da cultura da mediação vem trazendo bons resultados e os interessados na realização deste procedimento nos informam ou que já ouviram falar dos bons frutos colhidos ou já participaram de outras mediações e retornam para novas tratativas.

Saliento que a divulgação desse serviço prestado à sociedade pelo Ministério Público do Trabalho vem aumentando o número de mediações realizadas de forma muito intensa, o que comprova os benefícios produzidos por este procedimento nas relações laborais, que são relações que manifestam uma continuidade no tempo, e necessitam ser balanceadas a fim de que os conflitos ocorridos não prejudiquem os demais cidadãos, como no caso de greves e paralisações, e também não destruam o diálogo necessário, levando ao ajuizamento de ações que transferem a decisão a um juiz, decisão essa que na maioria das vezes não atende aos interesses de nenhum dos contendores.

Nessas ocasiões de greves e paralisações, dada a urgência da questão, o procedimento de mediação pode ser feito em uma única sessão, a qual pode ser subdividida nas várias partes indicadas pelo Protocolo de Mediação do Ministério Público do Trabalho. Assim, busca-se atender a sociedade e minimizar os prejuízos causados pelo agravamento do conflito.

© Mediação na PRT 23ª Região: um “caso acadêmico” de sucesso

Deisiane Christmas Santos Leão Machado da Costa
e Paula Bueno Ravena

Palavras-chave: Mediação – autocomposição - relações de trabalho – Ministério Público do Trabalho - NUPIA.

Sumário: Introdução; I - O Direito e a Sociedade; II - A evolução do Direito para o uso das Técnicas Autocompositivas; III - A autocomposição e o Ministério Público do Trabalho; IV - Necessidade de qualificação específica para integrantes do NUPIA; V - Um “caso acadêmico” de Sucesso; Considerações Finais; Referências Bibliográficas.

Resumo: Alinhado à política nacional de incentivo à autocomposição, o Ministério Público do Trabalho disponibiliza à sociedade o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA), como alternativa para solução de conflitos trabalhistas. Análise de caso concreto confirma eficácia e relevância de atividade do NUPIA, que se encontra adequado às necessidades e anseios sociais.

Abstract: In line with the national policy to encourage self-composition, the Public Ministry of Labor provides society with the Permanent Center for Incentives for Self-Composition (NUPIA), as an alternative for resolving labor disputes. Analysis of a specific case confirms the effectiveness and relevance of NUPIA's activity, which is adequate to social needs and desires.

Introdução

A complexidade das relações sociais demanda, cotidianamente, a adoção de uma postura criativa, proativa e responsável dos gestores públicos. A garantia da paz social depende da adequada acomodação de interesses individuais (que não raramente são contrapostos) em consonância com as diretrizes traçadas pelo interesse público, pautado nos conceitos básicos de Direito Administrativo e norteados por princípios constitucionais basilares, positivados pelo art. 37 da Carta Maior.

Desta forma, cabe ao administrador público saber gerir de forma eficiente os conflitos particulares (ainda nos casos que estes tenham dimensão coletiva) com a finalidade de evitar prejuízo à coletividade em virtude da insatisfação coletiva. O Direito surgiu com a finalidade de assegurar a paz social, sendo, portanto, importante instrumento do Estado.

Nessa toada, a crescente busca do Estado para solução de conflitos (individuais e coletivos), a dificuldade do sistema de justiça em assegurar uma resposta célere e eficaz, o anseio social de pacificação das relações e o direito humano e fundamental de acesso à justiça trouxeram a necessidade de busca por novos métodos de solução de conflitos. É neste contexto histórico e social em que a mediação se insere.

O presente estudo busca demonstrar a importância da utilização das técnicas autocompositivas, em especial da mediação, na pacificação dos conflitos sociais. Destaca-se que a possibilidade da restauração do diálogo entre as partes é capaz de habilitá-las a solucionar suas futuras questões sem necessidade de intervenção estatal. Por fim (e por este motivo), será destacada a atuação do Ministério Público do Trabalho em demandas de sua atribuição, analisada a necessidade de adequação das instituições à nova realidade social e estudado um caso concreto com o intuito de verificar a eficácia da mediação nas relações de trabalho envolvendo este órgão ministerial.

I – O Direito e a Sociedade

As sociedades primitivas eram marcadas por algumas características, dentre elas, a aglomeração de pessoas unidas pelo instinto de sobrevivência, o baixo grau de comunicação, a baixa complexidade das relações sociais e a autotutela. Desta forma, não existia uma instituição responsável por gerenciar as relações entre os indivíduos.

Com o desenvolvimento da sociedade, surgiram novas figuras que viabilizaram o convívio coletivo. Questões como a interação entre indivíduos, gestão de provimentos (alimentação, roupas, utensílios de caça, etc), conflitos, dentre outras, tornaram imprescindível a existência de um líder, cuja palavra (melhor explicando, diretriz) era respeitada e seguida por todos.

Entretanto, as relações foram se tornando ainda mais complexas. Os líderes foram substituídos por conselhos (ou outros órgãos formados pelo colegiado de pessoas de alta representatividade social) e, finalmente, pela figura do Estado. Vejamos a definição de Estado no dicionário Michaelis:

[...]

6 [com inicial maiúscula] Nação politicamente organizada por leis próprias.

7 [com inicial maiúscula] Conjunto das estruturas institucionais que asseguram a ordem e o controle de uma nação.

8 Regime político.

9 Cada um dos territórios de certos países.

[...]

Em outras palavras, o Estado é a instituição criada com a finalidade de administrar pessoas (e seus conflitos), recursos e território de forma organizada, sob um regime político, por meio de suas estruturas institucionais, as quais devem garantir a ordem e o controle da nação. O que se espera do Estado, portanto, é a adequada gerência das questões estatais, dentre elas, a gestão das relações sociais.

Para tanto, o Estado se vale do Direito.

O Direito é uma ciência complexa que tem como finalidade precípua a busca pela paz social, acomodando os interesses individuais sem descuidar dos interesses coletivos, dos princípios e dos valores basilares de toda a sociedade. Como se observa, o Direito é detentor de uma árdua tarefa e demanda habilidade e conhecimento de seus operadores, considerando que a contraposição de interesses é responsável por conflitos de diversas ordens, dos mais simples aos mais complexos, repercutindo – em alguns casos – em grande parcela da sociedade.

Não por outro motivo, o Direito se desenvolveu, no decorrer de sua existência, em dois grandes ramos que não podem ser desconsiderados: o direito material e o direito processual. O direito material trata da pretensão perseguida pela parte, já o direito processual trata do método a ser utilizado na busca do direito material, ou seja, pode-se dizer que o direito material tutela o “bem da vida”, enquanto o direito processual tutela o iter (o caminho) para sua busca.

Diante da complexidade das relações envolvidas – bem como de seus reflexos -, o direito processual precisou se adequar, sendo criada uma robusta base jurídica e jurisprudencial, de modo que o processo pode trilhar diferentes caminhos e pode atingir resultados por muitas vezes inesperados. Este é o motivo pelo qual os operadores do direito costumam dizer que “cada processo é único”.

Diversos fatores podem refletir nos resultados obtidos, dentre eles o interesse na solução da lide, o interesse na celeridade (ou na morosidade) processual, a habilidade dos sujeitos envolvidos (destacando-se, além das partes, advogados, juízes, membros do Ministério Público, peritos, etc.), a lei vigente no período, dentre outros. As peculiaridades de cada processo podem influir em seu resultado, no tempo de duração, nos efeitos materiais da decisão, fazendo com que as consequências do comando jurisdicional também possam ser únicas.

No campo do direito processual, a grandeza do ramo é infindável. A especialização de seus ramos (direito do trabalho, direito civil, direito constitucional, direito penal, direito tributário etc.) exige a atuação de profissionais altamente qualificados, considerando as especificidades de cada ramo (exemplificando-se a afirmativa com a menção da existência de recursos com o mesmo nome, porém, com finalidades diferentes, como o agravo de instrumento no direito processual do trabalho e no direito processual civil).

Tecidas todas estas considerações, mostra-se evidente que o desenvolvimento das relações sociais (especialmente em uma era que a comunicação possibilita o contato direto e imediato entre pessoas de diversas partes do mundo) é campo fértil para a ampliação significativa pela busca do Estado para solução de controvérsias. Ocorre que a utilização dos meios clássicos de solução de conflitos não se mostrou suficiente para atender aos anseios sociais, sendo necessária a evolução do Direito.

II – A evolução do Direito para o uso das Técnicas Autocompositivas

Como tratado no tópico anterior, o direito processual precisou acompanhar a complexidade das demandas do direito material, de modo que o método jurisdicional clássico para a resolução de conflitos passou a se mostrar insatisfatório. Isso porque, em diversas ocasiões, o processo tornou-se um fim em si mesmo.

Explica-se.

A complexidade do rito processual passou a exigir dos operadores do direito maestria em sua atuação, diante dos meios existentes capazes de alterar o curso normal do processo. A título de ilustração cita-se a existência de uma infinidade de meios de impugnações de decisões (recursos, processos autônomos – como o Mandado de Segurança -, reclamações correicionais etc.) que podem alterar substancialmente o comando jurisdicional inicialmente proferido. Da mesma forma, não raro são verificadas situações em que a inobservância de alguma questão processual acarreta a nulidade de um processo em trâmite há décadas.

Situações como esta podem tornar ineficaz a prestação jurisdicional em razão da morosidade, insatisfação do jurisdicionados e até mesmo pelo sentimento de prestação de justiça tardia. Como ensinou Ruy Barbosa, em sua famosa Oração aos Moços, "Justiça atrasada não é Justiça, senão injustiça qualificada e manifesta."

Veja-se o paradoxo criado.

A sociedade elegeu o Estado como instituição responsável por gerir seus conflitos em razão da complexidade das relações sociais, da incapacidade individual de gestão e da inviabilidade da continuidade do uso da autotutela. O Estado tem como sua principal ferramenta para referida gestão, o Direito.

Entretanto, a complexidade do Direito (ciência) acabou por tornar dificultosa a tutela jurisdicional do direito (bem da vida pretendido). Aos olhos da população, o Estado não mais garantia a prestação jurisdicional de forma adequada.

Neste cenário, formado por um volume ilimitado de questões levadas ao Poder Judiciário, de diversidade, de insegurança jurídica, de morosidade na prestação jurisdicional (e de anseio social por maior celeridade), Mauro Cappelletti e Bryant Garth, em sua obra "Acesso à Justiça", estabeleceram o famoso conceito das "ondas renovatórias de acesso à justiça". A terceira onda trata especificamente dos meios alternativos para solução de conflitos, como meio de assegurar o efetivo e eficaz acesso – em seu aspecto material e não processual -, destacando-se o importante papel das técnicas de autocomposição, dentre as quais se inclui a mediação.

A autocomposição mostra-se como um meio primoroso para a solução de conflitos. Não apenas pela desnecessidade de prolação de uma sentença judicial, mas também – e principalmente – por viabilizar que os próprios interessados, conhecedores das peculiaridades de cada controvérsia, construam conjuntamente uma solução negociada apta a atender os interesses envolvidos, sem necessidade de manejo de recursos ou outros métodos de impugnação que retardam a entrega da prestação jurisdicional e assoberbam os tribunais brasileiros. E mais: viabilizam o reestabelecimento de diálogo, reintroduzindo a cultura de solução autônoma de problemas.

É o futuro do Direito, que encontra na simplificação sua solução mais eficiente. Nos termos da afirmativa atribuída a Leonardo da Vinci: “A simplicidade é o último grau de sofisticação”! Rememora-se, com muito orgulho, que a Justiça do Trabalho sempre foi vanguardista no tema da autocomposição, de modo que a conciliação sempre ocupou local de destaque no rito processual. É o que se pode confirmar pelo teor do art. 764 da CLT, senão vejamos:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Seguindo esta lógica da busca pela autocomposição, diversos instrumentos jurídicos previram a autocomposição como importante ferramenta para a solução de conflitos, a exemplo da Lei n.º 9.099/95 (Juizados Especiais Cíveis), Lei n.º 12.153/09 (Juizados da Fazenda Pública), Lei n.º 13.105/15 (Novo Código de Processo Civil), Lei n.º 13.140/15 (Lei de Mediação), Lei n.º 14.112/20 (que positivou a utilização da mediação e a conciliação nos processos de recuperação judicial).

III – A autocomposição e o Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público é “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (CF, art. 127). O Ministério Público do Trabalho integra o Ministério Público da União (CF, atr. 128, I, “b”) e suas atribuições funcionais estão elencadas nos artigos 83 e 84 da Lei Complementar 75/93, sendo que o art. 84, inc. V, prevê expressamente o dever de “exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade”.

Como se observa, o Ministério Público exerce função essencial à justiça, especialmente por tratar-se

de instituição autônoma e independente, cujas funções primordiais são assegurar a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses relevantes para a sociedade. É dizer, o Ministério Público tem o dever constitucional de assegurar o bom funcionamento do sistema de justiça e zelar pela paz social.

Na seara trabalhista, o Ministério Público do Trabalho exerce função de extrema relevância. O Direito do Trabalho é marcado pela hipossuficiência do trabalhador, de modo que a disparidade de forças é um elemento central a ser considerado. Trata-se, pois, de um ramo em que a desigualdade entre as partes e o desequilíbrio de forças deve ser considerado e observado de perto, com o fim de garantir o cumprimento dos fundamentos republicanos previstos pelo art. 1º, incisos III e IV (dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa), dos objetivos previstos no artigo 3º e dos princípios da atividade econômica insculpidos no art. 170, incisos III, VI, VII e VIII (função social da propriedade, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego) – todos da Constituição Federal Brasileira.

A missão institucional do Ministério Público do Trabalho é árdua, visto que, na posição de defensor da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, deve conseguir atuar de forma equilibrada, de modo a viabilizar a tutela fundamental dos trabalhadores, sem prejudicar o adequado funcionamento da ordem econômica.

Eis o porquê a atuação ministerial deve ser reconhecida como qualificada. Nem todo descumprimento da ordem trabalhista demanda atuação ministerial – o que inclusive não é factível em razão das limitações administrativas e orçamentárias – mas apenas aquele que reflita de forma significativa na sociedade, capaz de prejudicar o equilíbrio e a paz social. Escolhas trágicas devem ser feitas todos os dias, de modo que a própria Recomendação nº 34/2016 do Conselho Nacional do Ministério Público atribui ao membro do Ministério Público o juízo de conveniência e oportunidade de atuação (Art. 2º A identificação do interesse público no processo é juízo exclusivo do membro do Ministério Público, [...]).

Não há dúvidas que em situações de repercussão coletiva, ou de interesses indisponíveis, o Ministério Público do Trabalho irá atuar de forma contundente. Contudo, existem questões individuais não apreciadas pelo órgão ministerial (pelos motivos já mencionados) que podem refletir na coletividade. Práticas ilícitas empresariais acobertadas pela álea, decorrente de diversos fatores (ajuizamento - ou não - de ações individuais, capacidade de produção de provas, resultado do processo), podem causar impacto social significativo e prejudicar a busca pela paz social.

É nesse contexto que, considerando a necessidade de adaptação para adequada gestão dos interesses coletivos, foi criado o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho: o NUPIA, em cumprimento ao comando contido no art. 7º, VII da Resolução n.º 118/2014 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). O NUPIA foi instituído por meio da Resolução n.º 157/2018, alterada pelas Resoluções n.º 161/2019, 190/2021 e 213/2023, todas do Conselho Superior

do Ministério Público do Trabalho (CSMPT).

Sendo assim, a sociedade pode recorrer ao Ministério Público do Trabalho, em âmbito nacional ou regional, com o intuito de solicitar auxílio para a busca da autocomposição entre as partes envolvidas em eventual conflito, podendo ser aplicadas técnicas de negociação, mediação ou conciliação, conforme previsto no art. 6º da Resolução n.º 157/2018 do CSMPT:

Art. 6º A atuação em autocomposição no Ministério Público do Trabalho consiste em negociação, mediação e conciliação, cabendo ao(à) membro(a) observar:

I - a negociação para as controvérsias ou os conflitos em que é possível atuar como parte na defesa de direitos e interesses da sociedade;

II - a mediação para auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia;

III - a conciliação para a solução de controvérsias, com apresentação de proposta de soluções do conflito.

§ 1º A mediação e a conciliação serão conduzidas em procedimentos administrativos devidamente instaurados e distribuídos entre os(as) membros(as) do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA).

§ 2º Na falta de integrantes locais do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição poderá ser solicitada ao(a) Procurador(a) Chefe ou Procurador(a) Geral do Trabalho, respectivamente, atuação preferencial de membro(a) do NUPIA da unidade mais próxima ou de integrantes do cadastro nacional.

§ 3º Os(As) membros(as) dos Núcleos Permanente de Incentivo à Autocomposição Regionais integrarão o banco nacional de autocompositores(as) e poderão ser convocados(as) para atuações estratégicas em projetos nacionais ou atuações regionais que demandem trabalho integrado ou que recomendem a intervenção de membros(as) que não atuem na localidade. (grifos nossos)

Como se observa, seguindo a tendência da busca pela solução autocompositiva, o Ministério Público do Trabalho adequou-se à Resolução expedida pelo Conselho Nacional do Ministério Público, de modo que o NUPIA tem sido responsável por auxiliar na solução de conflitos relativos às questões trabalhistas, sejam eles de profunda complexidade e até mesmo, em determinadas situações, em questões envolvendo demandas de interesse individual.

IV – Necessidade de qualificação específica para integrantes do NUPIA

A atuação ministerial na atividade autocompositiva demanda consciência, preparo e treinamento das pessoas envolvidas, razão pela qual o Ministério Público do Trabalho envida todos os esforços para garantir o amparo necessário. Isso porque, em virtude da natureza das clássicas atribuições institucionais (investigativas, persecutórias, judiciais ou promocionais), é necessária a “alteração das

lentes” dos profissionais atuantes, assegurando-se a criação de um ambiente acolhedor, de confiança e de aproximação para que os interessados possam encontrar “terreno fértil” e atingir o fim pretendido. Por este motivo, o art. 5º, §3º da Resolução nº 157/2018 prevê a necessidade de prévia capacitação dos integrantes do NUPIA, inclusive para se assegurar a observância aos princípios basilares que regem a autocomposição (expressamente previstos no art. 7º de referida resolução), quais sejam: a imparcialidade do(a) mediador(a); a isonomia das partes; a oralidade; a informalidade; a autonomia da vontade das partes; a busca do consenso; a confidencialidade e a boa-fé. Entretanto, a capacitação não se limita à realização de cursos iniciais para ingresso do núcleo, mas inclui a preparação continuada, alinhada com as diretrizes estabelecidas pela instituição.

Nesta dinâmica, foram criadas ferramentas com a finalidade de assegurar às membras e aos membros a segurança e os conhecimentos necessários para a adequada atuação no NUPIA, a exemplo do Manual de Sessões de mediação e do Protocolo de Mediação. Referidos instrumentos trazem noções básicas e compartilham experiências com o intuito de habilitar todos os integrantes do Núcleo para a prática da autocomposição.

Destes, destaca-se a existência do Protocolo de Mediação, que prevê a conduta da mediadora e do mediador em todas as fases do processo, quais sejam, a pré-mediação, a abertura, a sessão conjunta, a sessão privada, a negociação e a conclusão. Não se trata, vale dizer, de um meio de “engessamento” da atuação da membra ou do membro, mas sim o estabelecimento de métodos, diretrizes e técnicas capazes de facilitar a condução do procedimento.

Sendo assim, devem ser observados os momentos adequados para definir diretivas de comunicação, fixar combinações, estabelecer Agenda, criar laços de confiança, identificar preocupações, posições e interesses, fazer resumos, analisar propostas, identificar e testar opções, praticar escuta ativa, estimular a reflexão, promover negociação direta, dentre outras atividades.

Como se verifica, diferentemente do que possa parecer, a busca pela autocomposição não é simples. É, em verdade, um complexo processo de restabelecimento de diálogo e confiança, para o qual são necessários diversos atos concatenados e sistematizados entre si, devendo o mediador estar adequadamente preparado.

V - Um “Caso Acadêmico” de Sucesso

Todas as considerações tecidas nos tópicos anteriores visaram embasar teoricamente o estudo prático de caso concreto, com a finalidade de permitir a reflexão sobre a efetividade da prática autocompositiva na solução de conflitos trabalhistas levados ao conhecimento do NUPIA.

Como já tratado, a instituição se preocupou com a criação de uma política interna de estruturação do Núcleo (com a devida qualificação de membros e servidores, criação de protocolos e procedimentos,

discussões constantes sobre forma de aprimoramento, dentre outras atividades), cuja finalidade foi garantir a excelência e o aprimoramento contínuo do serviço prestado à sociedade.

O caso em tela mostrou-se relevante em razão de questões peculiares, as quais - independentemente da repercussão social dos direitos envolvidos, da complexidade do tema ou da quantidade de trabalhadores afetados - permitem afirmar que se trata de “um caso acadêmico de sucesso”.

O sucesso em um caso concreto não é mensurado apenas pelo seu resultado, mas também pelo sentimento social gerado, pelo impacto deste resultado na impressão das partes ou ainda pela repercussão do procedimento na comunidade.

A busca pela autocomposição demanda o adequado conhecimento do procedimento em abstrato e manejo do conhecimento teórico obtido. A utilização de técnicas autocompositivas deve ser estudada nos bancos acadêmicos para ser aplicada com maestria pelos operadores de direito na prática cotidiana. Como tratado, a simplicidade é o ápice da sofisticação, razão pela qual a atuação do mediador deve ser estudada, ensinada, aprendida e praticada com muita responsabilidade e habilidade, mas de maneira a alcançar o público-alvo da mediação, estabelecendo entre mediador e requerentes uma relação circular e não piramidal, como na atividade ministerial típica.

Esse é o motivo pelo qual o caso em tela deve ser reconhecido como um caso de sucesso. Passemos à análise.

Determinada instituição de ensino formulou pedido de autocomposição direcionado ao NUPIA regional, solicitando auxílio e aproximação das partes. Relatou o problema, destacando que a partir do encerramento de relação comercial pretérita, em virtude de descumprimento de obrigações contratuais, não mais obteve êxito no diálogo e obtenção de respostas do contratado, o que implicou em retenção dos pagamentos ainda devidos para, inclusive, lastrear o pagamento de débitos trabalhistas pendentes em razão da ausência de documentação a ser apresentada pelo contratado. Ressaltou sua preocupação com o recebimento dos créditos e encerramento dos contratos em relação aos trabalhadores alocados na prestação de serviços contratada, sobretudo em razão de não mais conseguir contato com a empresa contratada, requerendo assim a atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador.

Recebido o pedido de mediação, a Procuradora mediadora, após estudar a questão trazida à apreciação, determinou a conversão em procedimento de mediação (PA-MED) e o encaminhamento de convites aos interessados para participação de sessão de pré-mediação, destacando a facultatividade do comparecimento. Como se observa, tudo na mediação é diferente: os interessados são convidados (e não intimados), são expedidos convites (e não notificações), é realizada sessão (e não audiência). Como se nota, a atmosfera é distinta.

No ponto, destaca-se o necessário cuidado em fazer constar que a parte até então adversa deveria ser a primeira a ser ouvida na ordem de marcação das audiências, já que seria necessário apresentar-lhe a demanda trazida ao MPT para mediação e obter, também, sua concordância/consentimento quanto à atuação do Parquet como mediador. Sem tal anuência, não haveria como dar prosseguimento ao pedido de mediação, vez que esta baseia-se na voluntariedade das partes sendo o consentimento e consenso quanto à figura do(a) mediador(a) condição indispensável ao prosseguimento da mediação.

Isso porque é justamente a partir da voluntariedade e da concordância quanto à figura do mediador ou da mediadora que se estabelece a confiança entre as partes e a margem de cumprimento do acordado é sobremaneira elevada.

A percepção de tais nuances é canalizada por meio da capacitação dos membros e das membras, mas também dos servidores e servidoras integrantes do Gabinete, que se qualificam na específica temática da mediação.

Aplicando o Protocolo de Mediação do MPT, nas sessões individuais de pré-mediação houve ajuste quanto às formas de chamamento e os interessados foram informados sobre a finalidade do procedimento, os princípios que norteiam a autocomposição, as exceções ao princípio da confidencialidade e outras questões relativas à condução da mediação, como o protagonismo das partes e não do mediador ou da mediadora.

Os envolvidos anuíram com o prosseguimento do procedimento, razão pela qual foi realizada sessão de mediação. Na ocasião foram apresentados os problemas e identificadas as necessidades que deles emergiam que seriam, então, o ponto focal da mediação. Afastadas as preconcepções e diminuída a tensão entre os participantes foi possível fixar os pontos de negociação, de modo que as partes puderam estabelecer uma Agenda a partir da identificação de interesses comuns e ações prioritárias. Pactuada nova data para discussão de possibilidades e trocados meios de contato entre as partes, encerrou-se a primeira rodada de diálogo.

Em nova sessão, as partes, que antes sequer se olhavam, conseguiram dialogar sobre os pontos em discussão, negociando entre si e fixando prazo para envio de documentação e para efetivação de baixas nos sistemas. Puderam, na sessão, ouvir e compreender mutuamente os problemas e consequências oriundas do descumprimento dos termos contratuais anteriormente estabelecidos e verificar o cumprimento de parte das demandas acordadas na sessão anterior, que foram lembradas pela mediadora, destacando a Agenda elaborada pelas partes, em conjunto. Ao final, após encaminharem soluções às necessidades remanescentes, acordaram quanto à realização de nova sessão de mediação.

Destaque-se, no ponto, que nas marcações das sessões foram respeitadas as disponibilidades de horário e datas das partes requerentes da mediação, sem qualquer tipo de requisição ou imposição com força coercitiva quanto aos dias e horários, cuidando-se apenas quanto à compatibilidade

de Agenda entre todos os participantes. Ademais, em razão dos princípios da informalidade e da oralidade as Atas de Sessão foram redigidas de forma sucinta, de modo a constar apenas as proposições acordadas pelos participantes da mediação, com a Agenda por eles estabelecida.

Esse novo “modo de agir”, inerente ao procedimento de mediação, demonstra a necessária mudança da concepção procedimental em comparação à atividade investigativa típica.

Acordada a realização de nova sessão, as partes se compuseram finalmente, informando o cumprimento substancial do pactuado e destacando a existência de apenas uma questão pendente, motivo pelo qual acordaram novo prazo para integral resolução e encaminhamento de documentação entre si. Acordadas as partes como estavam, e tendo em vista o reestabelecimento do diálogo e meios de comunicação, entenderam pela desnecessidade de nova sessão, motivo pelo qual a Procuradora mediadora promoveu o arquivamento da mediação.

Posteriormente, a instituição acadêmica informou o descumprimento parcial do acordado e a abertura de novo procedimento de mediação, direcionado ao próprio MPT, para solução das questões residuais.

Ora, diante da narrativa apresentada, considerando o descumprimento parcial do acordado, pode o caso ser considerado como um caso de sucesso? Sim, a resposta é afirmativa pelos motivos abaixo elencados.

O primeiro deles é a constatação, pela mediadora, quanto ao restabelecimento do diálogo entre as partes. Os envolvidos compareceram com nítidos sinais de comunicação prejudicada, havendo um clima de adversidade e rejeição, que se revelava no tratamento absolutamente formal e equidistante. Entretanto, a partir do restabelecimento do diálogo por meio da mediação, bem como pelo cumprimento gradativo das proposições combinadas entre eles, na última sessão compareceram mais descontraídos, dialogando com leveza, de modo que o papel da mediadora – ao final – limitou-se a acompanhar a adequação da negociação proativa e independente entabulada pelos interessados, que entenderam pelo cumprimento substancial das necessidades anteriormente identificadas e pelo fim da mediação, naquela sessão.

Como não identificar sucesso numa mediação que efetivamente viabilizou o restabelecimento do contato e a capacidade de diálogo e negociação das partes?

O segundo motivo é a verificação de confiança no procedimento de mediação. Como se observa, apesar do não cumprimento integral do acordo, posteriormente noticiado nos autos, o resultado até então obtido fez com que a instituição de ensino formulasse novo pedido de mediação junto ao Ministério Público do Trabalho.

A falta de confiança na eficácia do procedimento certamente ensejaria o imediato ajuizamento de ações judiciais, diante da descrença pelo descumprimento do acordado. Não foi o que ocorreu no

presente caso, tendo a parte interessada voltado a buscar a instauração de novo procedimento de mediação, validando não só o meio autocompositivo escolhido (mediação), mas também o próprio mediador, neste caso, o Ministério Público do Trabalho. Tal a confiança no procedimento que, não obstante tenha havido parcial descumprimento por uma das partes, voltou a parte requerente a buscar a atuação mediadora do MPT, demonstrando segurança em ver o problema submetido à mediação do Parquet Laboral.

O terceiro motivo é o responsável pela afirmação de que se trata de um caso “acadêmico” de sucesso. Isso porque, o pedido de mediação foi formulado por instituição de ensino superior integrante da Administração Pública indireta, certamente assessorada por um competente corpo jurídico. Ao formular pedido de mediação ao Ministério Público do Trabalho, a instituição de ensino evidencia algumas lições, sendo elas: o conhecimento desta nova forma de atuação pelo órgão ministerial e a credibilidade depositada no procedimento de autocomposição.

A escola, seja qual for o nível de ensino, é o berço do conhecimento, de modo que, o que se ensina nos bancos escolares, pratica-se na vida cotidiana.

Ao recorrer ao Ministério Público do Trabalho solicitando a busca pela tentativa de autocomposição – em detrimento da utilização de diversas práticas processuais aptas a viabilizar a judicialização da questão – o Poder Público demonstra que se encontra engajado com a adoção de nova postura para solução de conflitos, ou seja, por meio da autocomposição, não apenas ensinando-a em suas salas de aula, mas valendo-se desta para resolver suas próprias questões administrativas. Demonstra também que o Parquet vem exercendo a atividade a contento e tem exercido importante papel quanto ao tema. Demonstra que os tempos mudaram e que as instituições estão prontas para se adequar a essas mudanças.

É, pois, um caso de sucesso, que será replicado em salas de aula, que será ensinado aos novos profissionais e que acompanhará a esperança de novos dias, pautados na busca da paz social por meio da autocomposição. Que venham esses novos dias!

Considerações Finais

A evolução da complexidade das relações humanas demanda do Estado a reinvenção permanente das técnicas de gestão da sociedade. A utilização dos meios clássicos de prestação da tutela jurisdicional evoluiu para a adoção de métodos alternativos, dentre eles, a autocomposição, a qual viabiliza que os próprios interessados restabeleçam o diálogo e busquem soluções conjuntas para a resolução de seus conflitos.

Trata-se de meio prestigiado de solução de controvérsias porque, além de apresentar reflexos diretos na celeridade processual e no nível de satisfação dos jurisdicionados, habilita os participantes a

solucionarem também questões futuras, servindo como meio de prevenção de conflitos. Ciente dos benefícios da mediação, da conciliação e da negociação, o Ministério Público do Trabalho disponibilizou à sociedade a busca pelo Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho (o NUPIA) como alternativa para solução de disputas trabalhistas.

Em análise a caso concreto, confirmou-se a relevante repercussão social do NUPIA na solução de conflitos, a credibilidade de atuação do Núcleo perante a sociedade e a perspectiva de expansão da utilização dos meios autocompositivos pelo Ministério Público do Trabalho, em consonância com as necessidades e anseios sociais. Trata-se de um virtuoso caminho sem volta.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm Acesso em: 18ago2024;

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm >. Acesso em 18ago2024;

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Recomendação nº. 34/2016. Disponível em: < <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-0341.pdf>>. Acesso em 19ago2024;

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução nº. 118/2024. Disponível em: < https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o_n%C2%BA_118_autocomposi%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em 21ago2024

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em: < Disponível em < <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf>>. Acesso em 21ago2024.

BRASIL. Lei Complementar nº. 75/1993. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp75.htm?origin=instituicao>. Acesso em 18ago2024;

DICIONÁRIO MICHAELIS ON LINE. Disponível em: < https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&p_alavra=estado> Acesso em 18ago2024;

PINHEIRO. Rogério Neiva. Técnicas e Estratégias de Negociação Trabalhista: como negociar para solucionar conflitos trabalhistas. 3 ed. São Paulo: LTR, 2019;

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 17ª Edição. São Paulo: Editora Juspodivm, 2021;

© A mediação na PRT 24^a Região e a possibilidade de contribuir eficazmente com a pacificação social

Cândice Gabriela Arosio

RESUMO

A autocomposição de conflitos, principalmente através da mediação, ganha relevância no cenário jurídico brasileiro atual, diante do assoberbamento da esfera judicial, que se mostra muitas vezes lenta e ineficiente. O novo modelo permite que os agentes do conflito participem ativamente na busca de soluções consensuais, promovendo verdadeira pacificação social. No contexto do Ministério Público do Trabalho, a recente incorporação de métodos autocompositivos através da instituição do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) se insere nesse abrangente quadro, marcado por uma tendência global de valorização das soluções dialogadas. Destarte, a introdução dessas ferramentas no âmbito do MPT se revela particularmente eficaz, já que disponibiliza aos atores sociais um espaço confiável para busca da resolução consensual de conflitos extrajudiciais submetidos à apreciação da instituição.

Palavras-chave: Autocomposição. Mediação. Ministério Público do Trabalho. Direito coletivo.

ABSTRACT

The self-composition of conflicts, mainly through mediation and conciliation, gains relevance in the current Brazilian legal scenario, given the overwhelming judicial sphere, which is often slow and inefficient. The new model allows conflict agents to actively participate in the search for consensual solutions, promoting true social pacification, both in the judicial and extrajudicial spheres. In the context of the Labor Public Prosecutor's Office, the recent incorporation of self-composition methods through the establishment of the Permanent Center for Incentives for Self-composition (NUPIA) is part of this comprehensive framework, marked by a global trend towards valuing dialogued solutions. Therefore, the introduction of these tools within the scope of the MPT proves to be particularly effective, as it provides social actors with a reliable space to seek consensual resolution of extrajudicial conflicts submitted to the institution for consideration.

Keywords: Self-resolution. Mediation. Labor Public Prosecutor's Office. Collective law.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está em contínua e intensa mudança e revolução. Profissões até pouco tempo comuns e corriqueiras, hoje deixam de existir, para dar lugar a novas formas de prestações de serviços, em que a tecnologia e a inovação dão a toada da forma como as pessoas se relacionam com o mercado e entre si.

De fato, diante da contínua profusão de relações laborais oriundas de um mundo inovador e contemporâneo, cujas relações desaguam na sua maioria em controvérsias para serem processadas e julgadas em números exponenciais no Poder Judiciário, não é mais admissível pensar somente na judicialização como meio para se solucionar conflitos sociais.

Torna-se necessário, portanto, incentivar e promover métodos e instrumentos alternativos para gestão dos conflitos, como a mediação e a conciliação, de modo a promover o protagonismo das próprias partes envolvidas, incentivando o diálogo, a comunicação e a apresentação não somente das suas posições legais e formais, mas principalmente seus interesses e posições, para que possam chegar, no melhor resultado possível para todas as partes envolvidas.

Desse modo, durante a negociação desenvolvida durante a mediação deve-se, na medida do possível, incentivar e adotar uma postura cooperativa.

A negociação cooperativa se difere, portanto, da competitiva, cuja característica é a de que as partes se posicionam e se identificam como oponentes em disputa, ainda que estejam buscando uma solução negociada. A barganha é um dos traços marcantes dessa técnica, cujo grande objetivo é ter o melhor para si ao final do processo.

Sob a perspectiva dessa nova realidade, as instituições componentes do Sistema de Justiça passaram a buscar adaptar-se a uma abordagem mais proativa, focada na resolução extrajudicial de conflitos, na promoção da participação da sociedade e na busca por soluções eficazes para os desafios enfrentados na administração da justiça.

Essas mudanças não apenas buscam aprimorar a eficiência do sistema em si, mas também tem por escopo fortalecer o compromisso com a democracia, a equidade e a justiça social, refletindo, assim, a evolução constante do conceito de acesso à Justiça e seu impacto na realidade prática das instituições jurídicas.

1.NECESSIDADE DE MUDANÇA NAS FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Nesse contexto de busca de eficiência e pacificação social verifica-se que o Ministério Público do Trabalho tem buscado exercer seu papel como defensor da ordem jurídica e dos interesses da sociedade nas relações de trabalho, posicionando-se como um ator essencial para o atingimento

dos desideratos constitucionais através dos métodos autocompositivos de solução de conflitos, com especial destaque à mediação.

O Ministério Público do Trabalho, instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis na área trabalhista, tem se posicionado cada vez mais como instrumento da concretização dos referidos princípios fundamentais, na medida em que reforça em sua política institucional meios para que a atuação dos membros(as) como mediadores ocorra cada vez mais intensamente, notadamente nos conflitos de natureza tipicamente coletivas, envolvendo, na maioria das vezes, categorias profissionais e patronais em conflitos que podem, potencialmente, ser resolvidos no âmbito da mediação, promovida de maneira resolutiva pelo MPT.

É possível afirmar que mais do que política institucional, o uso de métodos autocompositivos pelo MPT para busca de soluções de conflitos coletivos tem como escopo atender uma necessidade atual e importante para eficaz resolução de controvérsias sociais e, em última análise maximizar o acesso à justiça, princípio fundante da democracia brasileira.

Desse modo, à luz da política institucional delineada pelo Ministério Público brasileiro e das tendências hodiernas que orientam a aplicação das técnicas autocompositivas, o Ministério Público do Trabalho, por meio do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA, atuante tanto no âmbito da Procuradoria Geral do Trabalho, como também em todas as Procuradorias Regionais, tem empreendido esforços para fortalecer a cultura de resolução consensual de conflitos, obtendo resultados muito interessantes e de forte impacto social.

Um bom exemplo da eficácia da mediação praticada atualmente no âmbito do Ministério Público do Trabalho é a atuação do órgão nos inúmeros casos que envolvem a categoria profissional e patronal da enfermagem e a questão atinente a implementação do piso salarial, direito esse previsto a partir da promulgação da Lei 14.434/22.

Em todos os estados brasileiros, através dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição – NUPIA, Procuradores e Procuradoras do Trabalho têm atuado como mediadores para buscar auxiliar sindicatos laborais e patronais, bem como as empresas da área de saúde a encontrarem caminhos para conseguirem implementar o que dispõe a lei.

Muitos são os entraves nessas mediações. Em comum, denota-se que a busca da solução negociada e cooperativa tem o condão de conduzir as partes pelo caminho da regularização e implementação da norma e a possibilidade de inaugurarem um novo tempo, no bojo das relações coletivas da categoria. No âmbito do NUPIA da PRT24ª Região um caso chamou a atenção dos vários que aportaram nos últimos meses sobre a temática.

Isso porque, no caso em questão, o empregador, que é um hospital com atendimento exclusivo do SUS e, portanto, está recebendo subvenção federal para implementação do piso da enfermagem, estaria mesmo assim deixando de pagar os trabalhadores. No total, cerca de 100 empregados estavam sendo prejudicados.

Tal situação deflagrou a atuação do sindicato laboral que passou a questionar o empregador os motivos para os repasses não estarem sendo feitos a esses trabalhadores, já que o repasse da União estaria sendo enviado para justamente garantir a implementação da lei do piso da enfermagem.

Mesmo com as tentativas do sindicato laboral, não houve entendimento entre as partes. Vários e-mails foram enviados e muitas informações acabaram desconstruídas. No fim, diante da incapacidade de o empregador resolver o problema, houve a imputação da culpa pelo não recebimento dos repasses aos próprios trabalhadores, que estariam com problemas cadastrais junto ao Conselho Nacional da Enfermagem – COFEN.

Tal situação gerou o pedido de mediação ao NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região pelo sindicato laboral, o qual pediu a intervenção do MPT como mediador do conflito instalado em face da alegada violação ao direito de pagamento do piso da categoria.

Recebido o pedido, houve a distribuição ao NUPIA e a realização da apreciação prévia com a imediata instauração do Procedimento de Mediação e a determinação de expedição de ofício convite ao empregador para que participasse da audiência de mediação que seria agendada em data próxima.

Com a manifestação de vontade do empregador em participar da mediação, realizou-se a primeira sessão conjunta entre as partes, realizada via videoconferência a pedido do empregador, já que estava sediado no interior do estado, o que foi prontamente aceito também pela agremiação sindical proponente da mediação.

Aberta a sessão conjunta, como sempre se costuma fazer diante da técnica aprendida, fez-se os cumprimentos iniciais aos presentes e efetuou-se a apresentação pessoal seguida da explicação sobre o local que estavam, o que é o Ministério Público do Trabalho e a diferenciação entre sua atuação típica, investigatória, e a mediação. Nesse primeiro momento, o objetivo era acolher as partes, buscando criar um clima positivo e cooperativo.

Seguiu-se explicando às partes o processo da mediação, bem como o papel como mediadora, que seria de verdadeiro instrumento das partes na busca da solução consensual encontrada por eles próprios. Esclareceu-se, ainda, que a mediação é guiada por princípios muito importantes, como a vontade, a boa-fé, oralidade e a confidencialidade.

Após todos manifestarem expressamente sua intenção de prosseguir na mediação, acordou-se a

ordem de fala das partes e o respeito no processo de escuta que todos iriam realizar.

A fala inicial foi do Sindicato da categoria profissional, proponente da mediação, que passou a explicar que há meses dezenas de empregados vinculados àquela empresa de saúde não recebem seus valores relativos à integralização do piso da enfermagem, dinheiro esse enviado pelo Ministério da Saúde, não obstante terem direito e fazerem parte do rol de beneficiários. Explicaram que buscaram contato com a empresa por diversas vezes, sem sucesso. Que por último foi encaminhado um e-mail com a informação de que a culpa pelo não recebimento era dos próprios empregados, que estariam com restrições junto ao COFEN. Por fim, aduziram que a situação gera revolta e frustração nesses empregados, que continuam laborando, mas que ao contrário de seus colegas não estão sendo remunerados.

Na sequência, a representante da empresa passou a dizer que conhecia a situação desses empregados e que sua equipe tinha tentado resolver, mas as informações que lhe foram passadas, via ofício do Ministério da Saúde, era de que havia incongruências no Conselho Federal de Enfermagem, não havendo mais o que eles fazerem. Disse ainda que o Sindicato Laboral insistia nesse assunto, causando, inclusive problemas internos, pois isso gerava movimentos nos empregados e prejudicava o clima organizacional da empresa. Finalizou afirmando que gostaria também que esse problema fosse resolvido, mas que isso já não estava ao alcance deles.

Ao ouvir as partes, foi possível identificar o problema e saber que todos queriam achar a solução, apesar de nenhum deles entenderem que era sua a responsabilidade em resolver. Havia frustração e sentimento de injustiça de um lado e do outro apreensão e desconfiança.

Fixado o ponto de agenda e identificado os interesses das partes, como mediadora, iniciou-se a elaboração de perguntas abertas às partes para buscar encontrar as opções que poderiam levar à solução do conflito que estava posto naquela sessão conjunta de mediação.

Indagou-se à empresa como era o trâmite administrativo junto ao Ministério da Saúde e como eram feitos os cadastros dos empregados beneficiários. Foi explicado que a empresa deve preencher as planilhas, as quais são complexas, com todos os dados e enviar as informações mês a mês ao Ministério da Saúde. Que então os valores são remetidos por CPF a cada empregado, individualmente, e não de maneira única e global, como costuma ser. Que apesar da empresa preencher a planilha com os dados de todos os beneficiários, quando do envio dos valores, esses não chegavam para alguns.

Questionou-se quais foram as medidas adotadas quando a empresa identificou a falta de remessa para alguns, sendo dito que ainda em 2023 foi remetido um e-mail a um setor do Ministério da Saúde, responsável pelo atendimento dos hospitais públicos, sendo através desse canal que, após vários meses, foi dito que o problema era o cadastro junto ao COFEN desses empregados. De posse dessa informação foi repassado aos empregados e, portanto, não havia mais o que fazer, segundo a representante da empresa.

A diretora sindical, nitidamente exaltada, passa então a falar do descompromisso da empresa em relação aos trabalhadores prejudicados. Afirmou que não era possível que a culpa seja imputada aos empregados, já que todos estavam regulares junto ao COFEN, sendo que o contato com o Ministério da Saúde cabia unicamente ao empregador. Aduziu ainda que tentou marcar uma reunião com a chefe do RH da empresa, sem sucesso, para dizer que soube que era possível abrir um chamado, que havia um canal específico e um fluxo que poderia ser seguido, inclusive com a visita presencial à Superintendência do Ministério da Saúde, na capital do estado. Mas não houve abertura. Nem mesmo a resposta ao e-mail encaminhado foi respondido.

Como mediadora, dirigi-me novamente à representante da empresa e perguntei se ela tinha conhecimento desse outro canal e se o caminho proposto pelo sindicato poderia ser tentado, já que havia ficado claro que ambas as partes gostariam de achar a solução da questão.

A resposta pronta e imediata foi a aquiescência da empresa. Rapidamente, as partes puderam, juntas e de forma cooperativa, estabelecer encaminhamentos práticos para sanear o problema, ficando escrito na ata da sessão de mediação o passo-a-passo que iria ser adotado pelas partes até a resolução completa. Inclusive, já quase no final da sessão, as partes durante o diálogo tranquilo e direto que passaram a adotar, conseguiram acordar que a advogada do sindicato, após a abertura do chamado pela empresa, iria pessoalmente à Superintendência para buscar agilidade no atendimento.

Em cerca de 40 minutos de sessão telepresencial de mediação foi possível encaminhar as partes para a solução de um impasse que durava 1 ano já. No total foram beneficiados cerca de 100 empregados. Vitória para os trabalhadores, para as partes e para toda sociedade, os quais ganham em celeridade e eficiência, além de manter boas relações entre sujeitos que seguirão se relacionando diuturnamente.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atualidade mostra que há barreiras que precisam ser gradativamente superadas para que se possa, efetivamente, ter acesso à justiça. A sobrecarga do poder judiciário somada à necessidade da correta e justa tutela dos direitos é pressuposto essencial e imprescindível para sociedade e para democracia brasileira.

Para tanto, a mudança da cultura litigiosa aliada ao oferecimento cada vez maior de meios alternativos para solução de conflitos, como a mediação, mostra-se como um caminho eficiente e inovador, que promoverá cada vez mais a autonomia das partes e a pacificação social.

Nesse cenário, o Ministério Público do Trabalho, alinhando o exercício da função de guardião da lei e dos direitos sociais nas relações de trabalho à incorporação das práticas autocompositivas à sua rotina de atuação, desponta como um agente de efetiva transformação social. A experiência do Ministério Público do Trabalho, portanto, mostra-se como uma resposta à necessidade hodierna por uma justiça mais célere, colaborativa e eficaz, e ilustra o

potencial da autocomposição no contexto do meio ambiente do trabalho, bem como no cenário jurídico brasileiro.

Torna-se necessário, cada vez mais, levar ao conhecimento dos atores sociais, notadamente as entidades de classe laborais e patronais, a possibilidade de utilização dos serviços do Ministério Público do Trabalho na mediação, como forma de ampliar cada vez mais seu papel resolutivo na prevenção e na resolução extrajudicial de conflitos, através da autocomposição.

Tenho a honra de escrever essa nota de encerramento do livro “Atuação Mediadora do NUPIA-MPT: Casos Concretos com aplicação do Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero”, como presidente da Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (UNCMP), vinculada ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Recebi com muita alegria e admiração o convite apresentado pela Vice-Procuradora Geral do Trabalho e Coordenadora do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição da Procuradoria-Geral do Trabalho (Nupia-PGT), Maria Aparecida Gugel, para realizar parceria institucional na publicação de tão importante obra. A UNCMP desde sua criação vem fomentando sistematicamente a implementação da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no Ministério Público (Resolução CNMP nº 118/2014), seja com a realização de seminários, cursos e congressos, seja na organização e publicação de conteúdos práticos para o aprimoramento da atuação de membros, membras, servidores e servidoras do Ministério Público no uso adequado das ferramentas e técnicas de autocomposição.

Esta obra representa um reconfortante exemplo de que o Ministério Público brasileiro está caminhando firmemente na consolidação de uma atuação resolutiva e profissionalizada no uso dos métodos autocompositivos de tratamento de conflitos, problemas e controvérsias, priorizando o diálogo e a criatividade, sem deixar de lado a segurança jurídica e a legalidade em sua função essencial de defensor da ordem jurídica e do interesse primário de toda sociedade. Pude observar que a capacitação adequada e a definição de diretrizes e orientações institucionais foram elementos fundamentais para o sucesso da atuação prática do Ministério Público do Trabalho na seara da mediação de conflitos. Nesse sentido, outras unidades e ramos do Ministério Público brasileiro podem buscar inspiração para seguir no aprimoramento de sua prática nesse método adequado de tratamento de conflitos, que feitas as necessárias adaptações a cada tipo de caso, podem identificar nos casos apresentados os elementos técnicos de uma atuação qualificada e diligente.

Por fim, a estruturação do livro com uma primeira parte apresentando o contexto e as diretrizes para a efetivação da Política Nacional de Autocomposição no Ministério público do Trabalho, seguida de uma segunda parte com casos concretos dos diversos Núcleos de Autocomposição do MPT, permite compreender tanto os aspectos estruturais e de organização dessa política quanto os resultados que têm sido colhidos pela implementação dessas diretrizes na atuação finalística do MPT. Faço votos que os/as leitores/leitoras deste livro estejam inspirados/as e mobilizados/as a levarem os aprendizados e insights obtidos com esta obra para sua atuação funcional e respectivas instituições.

Brasília, 28 de outubro de 2024

Paulo Cezar dos Passos

Conselheiro Nacional do Ministério Público

Presidente da Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público



Acesse a versão digital
desta publicação lendo
o QR Code ao lado

