

Atuação mediadora do Nupia-MPT

Volume 2

Casos concretos com a aplicação do protocolo de mediação do MPT observada a perspectiva de gênero

Organização

Maria Aparecida Gugel

Renata Porto Adri



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO



Organização
Maria Aparecida Gugel
Renata Porto Adri

Atuação mediadora do Nupia-MPT

Volume 2

**Casos concretos com a aplicação
do protocolo de mediação do MPT
observada a perspectiva de gênero**

Brasília, 2025



Ministério Público do Trabalho
Procuradoria-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira
Procurador-Geral do Trabalho

Teresa Cristina D' Almeida Basteiro
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

Rafae Dias Marques
Secretário de Comunicação Social

Vanessa Fucina
Secretária Adjunta 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 : volume 2 [recurso eletrônico] / organização: Maria Aparecida Gugel, Renata Porto Adri – Brasília: MPT : CNMP, 2025.

1.138 Kb ; PDF
119 p. : color.

Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-89468-63-9 (digital)

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

CDD 341.6

Sumário

6 Prefácio

7 Apresentação

8 Articulistas

11 Parte 1 - Trilhas

Resolução CSMPT 157/2018

Regimento Interno do Nupia/PGT

Protocolo de mediação do MPT observada a perspectiva de gênero

Orientações gerais para a implantação e funcionamento do Nupia/MPT

Práticas e procedimentos da mediação no Nupia/MPT

39 Parte 2 - Casos concretos

Escopo

Nupia/PGT - Ação promocional para o trabalho digno - Mediação coletiva e multipartes - Maria Aparecida Gugel e Renata Porto Adri

Nupia/PRT 1ª - A mediação em busca de um caminho do meio para um ambiente de trabalho produtivo e saudável - Samira Torres Shaat

Nupia/PRT8ª - A mediação na solução de conflitos utilizando o protocolo de mediação do Ministério Público do Trabalho observada a perspectiva de gênero - Rita Moitta Pinto da Costa

Nupia/PRT 9ª - Caso de mediação entre sujeitos públicos e privados da área da saúde - Michéle da Rocha

Nupia/PRT 11ª - Mediação coletiva trabalhista e dispensa em massa: entre o título executivo extrajudicial e a construção do diálogo social - Rafael Feres de Souza Hanna e Helena dos Santos Bentes Rolim

Nupia/PRT 15ª - Dispensa coletiva e a aplicação do protocolo de mediação com perspectiva de gênero: uma solução criativa na tutela de direitos coletivos - Carolina Marzola Hirata

Nupia PRT 20ª - Uma mediação de vários resultados positivos realizada na PRT 20ª Região - Adson Souza do Nascimento

Nupia/PRT 23ª - As flores da esperança - Paulo Bueno Ravena

Nupia/PRT 24ª - A atuação do Nupia da PRT 24ª Região na concretização do piso nacional da enfermagem - Cândice Gabriela Arosio

Prefácio

O Ministério Público do Trabalho criou sua política de incentivo permanente à autocomposição há 7 anos com a Resolução CSMPT 157/2018. Ela traz as diretrizes e princípios da mediação e as atribuições para a implementação da política e sobre as atividades de mediadores e mediadoras. Os Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho (NUPIA-MPT) estão criados e em pleno funcionamento na Procuradoria Geral do Trabalho (PGT), nas Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT) sediadas nas capitais, e nas Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTM).

Nos últimos 4 anos obtivemos avanço significativo sobretudo com a preparação de integrantes dos NUPIA para desenvolverem as atividades mediadoras. As capacitações em mediação são obrigatórias, segundo a norma de regência, por determinação do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, para membros(as) e servidores(as) que voluntariamente aderem aos núcleos. O objetivo com a capacitação continuada é buscar excelência na prestação mediadora institucional.

A criação e aplicação do Protocolo de Mediação Observada a Perspectiva de Gênero permite ao MPT mediador ter transparência nas condutas das mediadoras e mediadores durante todo o procedimento de mediação. A pessoa que busca a mediação no MPT sabe de antemão o que encontrará no decorrer da mediação, pois o protocolo traz etapas definidas para bem prestar o serviço. Além disso e principalmente, permite que a mediação seja praticada de igual forma, com o uso de técnicas e ferramentas em todo o Brasil, com respeito ao princípio da unidade institucional.

A aderência à atribuição de mediar do MPT é verificada com o aumento de pedidos de mediação, o que pode ser confirmado a partir dos dados do Sistema Gaia/MPT que registram até setembro/2025, 1.725 mediações e em 2024 com 2.399. O NUPIA da PRT15° Região em 2024 fechou o ano 2024 com 268 mediações solucionadas - média de 22/mês -, enquanto até setembro/2025 já estão registradas 236 mediações - média de 26/mês -. O NUPIA da PRT19° Região solucionou em 2024, 29 mediações, sendo que até o momento registram 46 delas, ou o NUPIA da PRT24° Região com 27 mediações em 2024 e 34 até o momento.

Por outro lado, percebe-se que o incentivo permanente à convivência dialogada, por meio de seminários locais, com as organizações sindicais profissionais e patronais, órgãos públicos e privados, advogados e advogadas é indispensável para que o serviço de mediação seja difundido e venha a ter credibilidade, com a atuação célere e sem geração custos para as pessoas interessadas. Isto porque, as mediações no MPT também podem ser virtuais para dinamizar a participação de todas as pessoas.

Esperamos que esta ação nacional de mediação traga bons frutos para a sociedade brasileira com a pacificação das relações de trabalho!

Gláucio Araújo de Oliveira
Procurador-Geral do Trabalho

Apresentação

A mediação de conflitos coletivos 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.

Utilizo a mesma afirmação da apresentação do primeiro livro de Casos Concretos, pois ela define a realidade mediadora que estamos vivendo no MPT, a partir do Protocolo de Mediação que é, ao mesmo tempo, um norte para quem busca o serviço de mediação no MPT e para quem medeia o conflito até chegar à solução.

As experiências concretas relatadas neste segundo livro de Casos Concretos demonstram a potência do Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero para a atuação mediadora, em especial porque trouxe unidade institucional.

Continuamos a compor a Rede Autocompositiva do CNMP para implementar a Política Nacional de Incentivo Permanente à Autocomposição prevista na Resolução CNMP 118/2014, definitivamente adotada pela Resolução CSMPT nº 157/2018, com energia e esforços dirigidos para a estruturação, consolidação e reconhecimento da eficácia das práticas mediadoras.

Tais esforços são compartilhados com todas as unidades dos NUPIA do MPT (PGT – PRT – PTM) que, em ação concertada, alinham-se à Agenda 2030 da ONU e ao Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 16 para promover sociedades pacíficas e inclusivas com acesso à justiça para todas as pessoas.

Agradecemos às mediadoras e aos mediadores que escreveram sobre como a utilização do Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero que norteou a mediação e conduziu eficazmente para a solução do conflito e, em especial, mais uma vez, o apoio do CNMP nas pessoas do Conselheiro e Presidente do UNCMP Paulo Cezar dos Passos e a Vladimir da Matta Gonçalves Borges.

Boa leitura!

Maria Aparecida Gugel
Subprocuradora-geral do Trabalho
Coordenadora do NUPIA-PGT

Articulistas

ADSON SOUZA DO NASCIMENTO é Procurador do Trabalho lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região. Membro e Coordenador do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição — NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região, adson.nascimento@mpt.mp.br

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.

CAROLINA MARZOLA HIRATA é Procuradora do Trabalho lotada na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Doutora em Direito do Trabalho pela FD/USP.

HELENA DOS SANTOS BENTES ROLIM é Chefe de Assessoria na PRT da 11ª Região; Especialista em Direito Público pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM; Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

MARIA APARECIDA GUGEL é Subprocuradora-geral do Trabalho; Coordenadora do NUPIA-PGT; Mediadora certificada pelo ICFML; doutora em Direito Coletivo do Trabalho pela Università degli studi di Roma Tor Vergata.

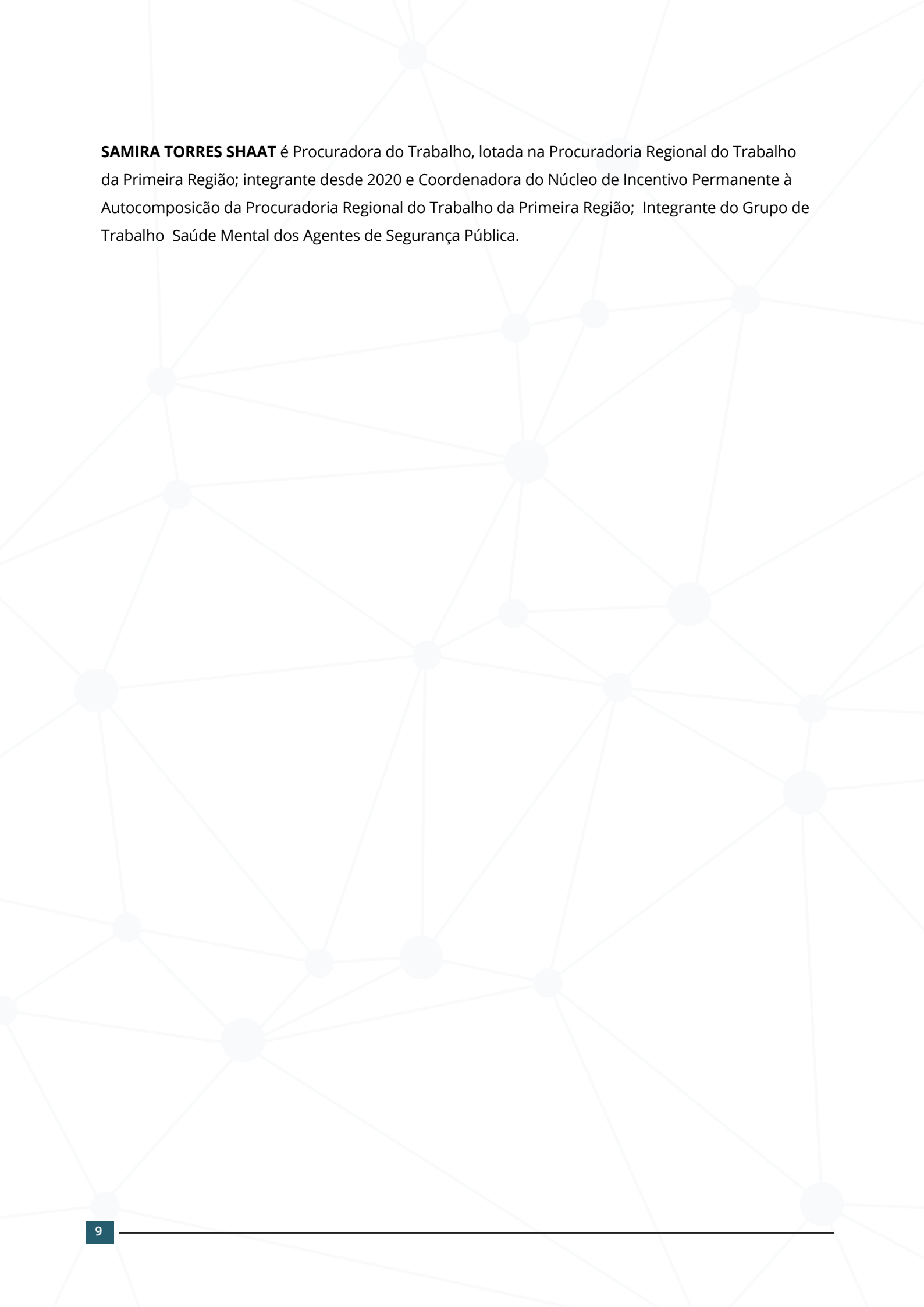
MICHÉLE DA ROCHA é Procuradora do Trabalho, Coordenadora Regional do NUPIA/9ª REGIÃO, Pós-Graduada em Direito do Trabalho pelas Faculdades Integradas do Brasil.

PAULA BUENO RAVENA é Procuradora do Trabalho, coordenadora do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição da Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região – NUPIA/PRT 23. Foi Advogada e Procuradora Jurídica de Municípios.

RAFAEL FERES DE SOUZA HANNA é Procurador do Trabalho; Vice-Coordenador do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição da PRT da 11ª Região; Mestrando em Constitucionalismo e Direitos na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM; Especialista em Direito Público pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM.

RENATA PORTO ADRI é Analista de Direito do MPU, mediadora avançada certificada pelo ICFML-IMI, Mestre e Doutora em Direito do Estado pela PUC-SP.

RITA MOITTA PINTO DA COSTA é Procuradora Regional do Trabalho na 8ª Região e Integrante do NUPIA.



SAMIRA TORRES SHAAT é Procuradora do Trabalho, lotada na Procuradoria Regional do Trabalho da Primeira Região; integrante desde 2020 e Coordenadora do Núcleo de Incentivo Permanente à Autocomposição da Procuradoria Regional do Trabalho da Primeira Região; Integrante do Grupo de Trabalho Saúde Mental dos Agentes de Segurança Pública.

Parte 1

Trilhas

Resolução 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 1 - 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 nº 213/2023).

§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 nº 213/2023).

§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).

§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 2 - 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/PGT

Portaria nº 1.665/2022

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) Interlocução 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 comediantes(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 diretivas 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.

IV - SESSÃO PRIVADA (CAUCUS)

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 e funcionamento do Nupia/MPT

RESOLUÇÃO CSMPT 157/2018 (att. 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.

Art. 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.

Art. 8º

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

IV - ORIENTAÇÃO CONJUNTA

NUPIA e COODINTEGRAÇÃO

Resolução CSJT nº 377/2024: regulamentação das Mediações Pré-processuais na Justiça do Trabalho

A Resolução CSJT nº 377, de 22 de março de 2024, estabeleceu a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Em seu art. 7º, dispôs sobre a necessidade de comunicação ao Ministério Público do Trabalho acerca da apresentação da RPP, nos conflitos coletivos e nas hipóteses de intervenção obrigatória, com a concessão de amplo acesso ao teor da reclamação e dos documentos que a instruem, sendo facultada a sua participação nos demais casos.

Por se tratar da modalidade de conciliação, não é atribuição dos NUPIA participar das sessões de reclamação pré-processual (RPP) na Justiça de Trabalho em 1º ou 2º grau, a exemplo do que já ocorre no 3º grau, de modo que os pedidos da Justiça do Trabalho em RPP serão atendidos por Colegas das entrâncias respectivas de primeiro e segundo grau, observada a natureza de conflito coletivo e obrigatoriedade de intervenção (art. 7º da Resolução CSJT nº 377/2024).

NUPIA e CAMSD

Política Nacional de Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da discriminação: Portaria nº 583, de 22/5/2017

Em diálogo com as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação (CAMSD) de todo o Brasil, regidas pela política nacional de enfrentamento ao assédio (Portaria nº 583/2017) e que têm como um de seus princípios buscar, por meio da conciliação, a pacificação de conflitos, entendeu-se que os NUPIA da PGT e REGIONAIS atenderão aos pedidos de mediação. Com esta prática otimiza-se e fortalece o sistema interno de governança institucional.

Práticas e procedimentos da mediação no Nupia/MPT

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 n.º 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 n.º 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.

8.2. A confidencialidade é princípio essencial da mediação. Em caso de violação, durante ou após o procedimento, recomenda-se retomar o diálogo com as pessoas mediadas para reafirmar os compromissos assumidos e preservar a confiança. Nas situações específicas do movimento sindical, quando houver necessidade de se prestar informações à categoria sindical, é fundamental que a forma e o conteúdo da comunicação tenham anuência comum, prestigiando a confidencialidade e a confiança fruto do diálogo 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 nº 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.

MEDIAÇÃO INTERNA DECORRENTES DE PEDIDOS DAS CAMSD

11. Os NUPIA/MPT atenderão aos pedidos de mediação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação (CAMSD), com base no princípio conciliador da Política Nacional de Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, ex vi dos artigos 15 e 16 da Portaria nº 583, de 22/5//2017.

Parte 2

Casos concretos

Esta obra coletiva, volume II, 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 dar publicidade à 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

Ação promocional para o trabalho digno - Mediação coletiva e multipartes

Maria Aparecida Gugel
Renata Porto Adri

INTRODUÇÃO

A partir de um caso prático da área promocional do Ministério Público do Trabalho (MPT) e com a mediação ainda em curso, este artigo tem por objetivo apresentar reflexões sobre o procedimento de mediação, com ênfase na natureza da mediação coletiva e multipartes, na importância da pré-mediação e na utilidade das sessões privadas (caucus) para levantar os interesses das partes envolvidas. O ponto focal não é o exame aprofundado do mérito da controvérsia trazida para a mediação, mas sim a utilização do caso como exemplo para ilustrar conceitos, princípios e ferramentas aplicáveis à resolução consensual de conflitos.

1. O CASO CONCRETO E SEUS DESAFIOS

No primeiro semestre de 2024, o coordenador regional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS) promoveu reunião coletiva com federações profissionais representativas de trabalhadores e trabalhadoras de determinado setor produtivo, com o objetivo de debater medidas voltadas para a efetiva promoção do trabalho digno da trabalhadora mulher.

A audiência coletiva, então conduzida sob a perspectiva da promoção do direito apoiada no diálogo social, buscava identificar barreiras estruturais e culturais que ainda limitam a igualdade de oportunidades e a proteção da saúde, da segurança e da integridade física e moral dessas trabalhadoras. Durante o encontro, representantes sindicais elencaram um conjunto de práticas e condições laborais que comprometem a dignidade da mulher no ambiente de trabalho, sua segurança, saúde reprodutiva e direitos fundamentais.

Entre as práticas, destacaram-se: exigência de exames de gravidez (Beta HCG) como critério para contratação; imposição de padrões estéticos como “corpo bonito” e de vestimentas justas ou transparentes para atrair clientela; escalas que colocam mulheres sozinhas no turno da noite, expondo-as a riscos de assaltos, assédio e violência sexual; não afastamento de trabalhadoras gestantes dos ambientes insalubres; ausência de medidas eficazes contra o assédio sexual por clientes; falta de intervalos e dependências adequadas para higiene pessoal durante o período menstrual; não concessão de folgas e demissões motivadas por esse direito. Ficou demonstrado que as irregularidades se espalham Brasil a fora, configurando um problema de alcance coletivo e natureza estrutural.

Portanto, o cenário demanda atuação coordenada de órgãos de proteção ao trabalho, organizações sindicais profissionais e patronais do setor, valendo-se da mediação coletiva para a construção de soluções normativas e compromissos comuns capazes de transformar a realidade laboral e promover um ambiente seguro, igualitário e respeitoso.

Diante do silêncio e falta de adesão de interlocutores(as) que poderiam viabilizar o diálogo, foi suspensa a ação promocional e encaminhado pedido de mediação ao NUPIA-PGT, com a perspectiva de atuação nacional.

A partir do Protocolo de Mediação Observada a Perspectiva de Gênero e visando à escuta das pessoas envolvidas do setor, utilizou-se da pré-mediação e da sessão privada ou caucus, de maneira a informar o real propósito da mediação e a forma como ela se desenrola no MPT. Além de criar vínculos com os(as) diferentes interlocutores, fazemos emergir os interesses comuns para mesa de futura negociação.

Os apontamentos iniciais sobre a existência do Protocolo de Mediação, Observada a Perspectiva de Gênero no MPT têm, além do aspecto informativo da atribuição de mediar, o caráter pedagógico para demonstrar às pessoas envolvidas as políticas internas do MPT para a eliminação de todas as formas de discriminação institucional, unindo-as à prestação de um serviço de mediação baseado na atenção às questões relacionadas a gênero e demais diversidades.

Das reuniões já realizadas é possível perceber disposição comum das pessoas envolvidas e representantes do movimento sindical para a construção de um cenário protetivo e garantidor dos direitos das trabalhadoras e, ao mesmo tempo, a vontade de colaborar para a desconstrução de práticas objetificadoras da mulher.

Observou-se, durante as sessões de mediação, que há uma preocupação central das pessoas envolvidas com códigos de conduta em relação às questões sociais e à diversidade humana. Um dos interlocutores, em especial, preocupa-se com a prevenção ao assédio e se propõe a colaborar e a intensificar as capacitações e treinamentos, baseado na ética e integridade, de forma a envolver toda a cadeia produtiva.

Está-se em fase de sessões privadas (caucus), as quais foram tecnicamente escolhidas por se tratar de mediação coletiva e multipartes, com a necessidade de aplicação de ferramentas de comunicação para a formação de vínculos de confiança as mediadoras e o procedimento de mediação e, principalmente, o levantamento de todos os interesses envolvidos para o setor.

2. A MEDIAÇÃO COLETIVA E MULTIPARTES

A mediação coletiva e multipartes é indicada para conflitos que envolvem múltiplos(as) atores(as) ou grupos, como pessoas físicas, jurídicas, organizações não governamentais, organizações representativas de classe, patronais e profissionais ou órgãos públicos. Essa modalidade requer da pessoa que media habilidades ampliadas de gestão da comunicação e condução do diálogo, pois envolve interesses diversos e, muitas vezes, complexos.

Desafios típicos dessa possibilidade de condução incluem equilibrar a participação de todas as pessoas envolvidas, garantindo-lhes ser ouvidas e, com isso, evitar desequilíbrios de poder.

É frequente e aconselhável lançar mão da mediação, permitindo que dois ou mais mediadores(as) atuem de forma conjunta e complementar, de maneira a ampliar a imparcialidade e a eficiência do procedimento.

Quando bem planejada, a mediação coletiva e multipartes não apenas resolve o impasse imediato, mas também cria vínculos e fortalece relações, com o estabelecimento de canais permanentes de diálogo. Ela também colabora para a promoção da cultura de cooperação.

3. A GESTÃO DA COMUNICAÇÃO

A etapa da pré-mediação é o ponto de partida do procedimento e, muitas vezes, o fator determinante para o seu sucesso. É nesse momento que se estabelecem as primeiras bases do diálogo, criando um ambiente propício para a construção de consensos.

Esta etapa de pré-mediação foi incluída no Protocolo de Mediação Observada a Perspectiva de Gênero para possibilitar que mediadores e mediadoras, i) identifiquem se o caso é adequado a esse método de autocomposição, ii) avaliem a própria independência em relação ao tema e pessoas envolvidas, iii) decidam se a condução será mais eficaz em mediação e iv) verifiquem quais são os recursos de acessibilidade e inclusão a serem empregados durante a mediação.

Para as pessoas envolvidas a pré-mediação é a i) oportunidade de compreender o funcionamento do procedimento de mediação, ii) refletir sobre sua disposição para rever posições rígidas e iii) se comprometer com soluções que tragam benefícios mútuos.

Adolfo Braga Neto e Lia Regina Sampaio (2007 p. 53) destacam que essa fase é marcada pela apresentação detalhada das regras e dos princípios da mediação — voluntariedade, cooperação, respeito e confidencialidade — de forma a fortalecer a confiança nas pessoas envolvidas e no próprio procedimento.

Das habilidades consideradas mais importantes para essa etapa, destaca-se a comunicação objetiva. Essa forma de comunicação busca assegurar que as mensagens sejam transmitidas de modo claro, compreensível, acessível e inclusivo, considerando também os fatores culturais, linguísticos e contextuais.

Cabe ao mediador e à mediadora observar não apenas a linguagem verbal, mas também os sinais não verbais, de modo a compreender intenções, sentimentos e necessidades que nem sempre são expressos diretamente.

Os modelos de mediação transformadora de Bush e Folger, e o Negocial de Harvard, oferecem referências valiosas para a compreensão do valor da comunicação na mediação, pois ambos colocam o protagonismo das pessoas envolvidas e a clareza comunicacional como condições indispensáveis para o avanço do

diálogo. O primeiro modelo prioriza a restauração das relações e o protagonismo das pessoas envolvidas. O segundo propõe separar as pessoas do problema, focar nos interesses, buscar opções de ganhos mútuos e adotar critérios objetivos.

A cooperação das pessoas envolvidas, por sua vez, é o elemento que diferencia a mediação de uma postura estritamente litigante. Baseada nos princípios da autonomia da vontade, da boa-fé e da busca do consenso, a cooperação garante que todas as pessoas envolvidas sejam incluídas no diálogo, com respeito às divergências e atenção aos interesses recíprocos.

Ao contrário do que se imagina, cooperar não significa renunciar a interesses próprios, mas sim contribuir para uma solução que contemple benefícios para todas as pessoas envolvidas. As técnicas de empowerment (potencialização) e recognition (reconhecimento) fortalecem o procedimento de mediação, garantindo legitimidade às decisões construídas conjuntamente. A mediação favorece a construção de alternativas colaborativas, permitindo que as partes alcancem resultados equilibrados, em oposição ao modelo adversarial de soma zero.

É essencial guiar e gerenciar a comunicação de forma eficiente, não apenas para solucionar os conflitos, mas também para preveni-los durante o procedimento da mediação. Problemas de comunicação — decorrentes de falhas na formulação de perguntas, interpretações equivocadas ou pré-julgamentos — podem comprometer a interação e alimentar as divergências.

O mediador e a mediadora devem planejar estrategicamente a interação, identificando as falhas e devolvendo-as às pessoas envolvidas, de modo que elas próprias construam alternativas viáveis. Esse processo exige compreender que diferentes “mundos” e estilos de linguagem se encontram no diálogo, e que o objetivo final é criar um ambiente de compreensão mútua.

Portanto, o papel do mediador e da mediadora é essencial na gestão da comunicação, garantindo que a interação seja eficiente e eficaz, identificando a relação de causa e efeito do conflito e ampliando a percepção dos(as) mediandos(as) sobre fatores relacionais e emocionais. Ferramentas como a escuta ativa — inclusiva, valorizando o ponto de vista das pessoas envolvidas e fortalecendo a boa-fé —, perguntas sistêmicas e reflexivas são recursos-chave para aprofundar o entendimento e fomentar alternativas.

Das técnicas de narrativas afirmativas, destacam-se o enquadre (os combinados, as regras de convivência), a reformulação (reexpressar as falas com linguagem neutra e/ou construtiva), a conotação positiva (tornar as declarações agressivas em linguagem mais construtiva), o resumo (síntese imparcial ou neutra das falas das pessoas envolvidas) e a paráfrase (reprodução das palavras já ditas pelas partes envolvidas). Todas contribuem para reposicionar falas, lembrar princípios e reforçar o clima de segurança e confiança, especialmente em contextos de escuta defensiva ou diálogo adversarial.

A confiança, um dos princípios da mediação, é o fio condutor que atravessa todas essas ações. Em tempos de fragilidade da confiança interpessoal, a mediação se apresenta como espaço privilegiado para resgatá-la. Cultivar confiança desde os primeiros contatos e alimentá-la em cada fase do procedimento de mediação permite que as pessoas interessadas se sintam seguras para superar barreiras, flexibilizar suas posições e criar soluções colaborativas.

Assim, desde a pré-mediação, em que se esclarecem as etapas e regras, até a conclusão da mediação, há espaço estratégico para que a comunicação objetiva e a cooperação floresçam. O mediador e a mediadora, como gestores do diálogo, atuam para transformar percepções, reduzir incertezas e criar as condições para que as decisões sejam construídas e assumidas pelas próprias pessoas envolvidas. Essa é a essência da mediação bem-sucedida: resultados eficientes e efetivos, sustentados pela confiança e pela corresponsabilidade.

4. SESSÃO PRIVADA OU CAUCUS

A sessão privada ou caucus é um recurso estratégico no procedimento de mediação, caracterizado pelo encontro do(a) mediador(a) com apenas uma das pessoas envolvidas, sem a presença da outra. Caucus é uma palavra vinculada ao termo indígena algonquino *caucausu* que significa aconselhar ou aconselhador. Ela vem sendo adotada desde o Século XVIII nas colônias Britânicas e nos Estados Unidos para designar reuniões privadas de líderes partidários ou grupos de interesse, e, mais recentemente, foi incorporada à mediação para designar encontros privados.

Embora não seja uma etapa obrigatória, a sessão privada é prevista em diversos regulamentos e pode ser utilizada em qualquer momento do procedimento, sempre que o(a) mediador(a) identificar que a sua realização poderá contribuir estrategicamente para o avanço do diálogo ou para a construção do acordo.

A principal finalidade sessão privada ou caucus é oferecer um espaço seguro para que a pessoa envolvida compartilhe informações, percepções ou emoções que não se sente à vontade para expor na sessão conjunta.

Nesse ambiente reservado - baseado na confiança e confidencialidade -, o mediador, a mediadora podem i) explorar questões sensíveis, ii) aprofundar o entendimento dos interesses e necessidades, iii) trabalhar a gestão de emoções e iv) avaliar alternativas de solução. É também um momento para reforçar a compreensão das regras, esclarecer dúvidas e testar a viabilidade de propostas (teste de realidade) antes de levá-las à mesa comum.

A condução da sessão privada ou caucus requer atenção redobrada aos princípios da mediação, especialmente a confidencialidade e a imparcialidade. O que nela for compartilhado só poderá ser transmitido à outra pessoa envolvida com autorização expressa de quem o revelou. Essa salvaguarda preserva a confiança no(a) mediador(a) e evita a sensação de favorecimento indevido. Ao mesmo tempo, o(a) mediador(a) deve cuidar para que a sessão privada não se transforme em espaço de negociação paralela ou em instrumento de pressão.

A sessão privada ou caucus é especialmente útil em situações de alta tensão emocional, quando o diálogo direto se mostra improdutivo ou hostil. Ela pode ser empregada para destravar impasses, reconstruir a confiança ou preparar as pessoas envolvidas para abordar temas delicados na sessão conjunta. Em conflitos trabalhistas coletivos, por exemplo, pode ajudar a alinhar expectativas dentro de cada grupo representado antes de retomar a mediação plena.

Entretanto, o uso indiscriminado de sessões privadas pode enfraquecer o senso de transparência e reduzir a efetividade da comunicação entre as pessoas envolvidas. Por isso, a decisão do(a) mediador(a) em lançar mão dessa etapa deve ser ponderada a partir do conhecimento das pessoas envolvidas sobre a mediação, da cultura, do contexto do conflito e dos objetivos do procedimento.

A sessão privada ou caucus, quando bem empregada, reforça o papel do(a) mediador(a) como facilitador(a), amplia as possibilidades de solução e contribui para que o procedimento avance com segurança, equilíbrio e confiança mútua. É uma ferramenta que, longe de substituir a sessão conjunta, complementa-a, fornecendo insumos valiosos para que o diálogo retorne mais produtivo e construtivo.

5. A BASE NORMATIVA DA MEDIAÇÃO NO MPT

Reforça-se que a Resolução CSMPT nº 157/2018, atualizada pela Resolução CSMPT nº 213/2023, instituiu no artigo 8º a possibilidade de suspensão de procedimento preparatório, inquérito civil ou ajuizamento de ação civil pública, sempre que a mediação ou conciliação for possível e desejada. Essa previsão intensifica a política nacional de autocomposição como estratégia legítima e eficaz, permitindo ao(à) membro(a) do Ministério Público do Trabalho adotar postura mais flexível, privilegiando a construção consensual antes de eventual ação judicial.

A instalação de Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição na PGT e nas PRT amplia a capilaridade e a capacidade institucional para operacionalizar as medidas de suspensão de inquéritos e ações para fortalecer a prática da mediação de forma estratégica e coordenada em todo o território nacional. A conjugação dessas disposições — suspensão de procedimentos formais e atuação mediadora em todo o país, nos núcleos regionais — consolida a política do MPT de priorizar soluções consensuais e colaborativas, conferindo ao(à) mediador(a) e às partes o tempo e o espaço necessários para um diálogo construtivo e qualificado.

A mediação é método de resolução de conflitos que combina princípios, pressupostos e critérios técnicos aplicados às particularidades de cada caso, considerando também elementos subjetivos que influenciam o impasse. Parte da premissa de que as próprias pessoas envolvidas, com o apoio de um(a) mediador(a) imparcial e capacitado(a), têm condições de construir soluções adequadas para seus conflitos, sejam eles de natureza trabalhista, familiar, empresarial, negocial ou de direito público.

CONCLUSÕES

O caso concreto em andamento confirma que a mediação coletiva e multipartes, que é fundada na comunicação objetiva e escuta ativa, promove a cultura de cooperação, sendo indicada para resolver impasses, fortalecer as relações e o estabelecimento de canais permanentes de diálogo.

A pré-mediação foi incluída no Protocolo de Mediação Observada a Perspectiva de Gênero para possibilitar que mediadores e mediadoras, i) identifiquem se o caso é adequado a esse método de autocomposição, ii) avaliem a própria independência em relação ao tema e pessoas envolvidas, iii) decidam se a condução será mais eficaz em comediação e iv) verifiquem quais são os recursos de acessibilidade e inclusão a serem empregados durante a mediação.

A sessão privada ou caucus deve ser baseada na confiança e confidencialidade em que mediadores(as) podem i) explorar questões sensíveis, ii) aprofundar o entendimento dos interesses e necessidades, iii) trabalhar a gestão de emoções e iv) avaliar alternativas de solução.

Em qualquer fase da mediação pode-se lançar mão das técnicas de narrativas afirmativas que contribuem para reposicionar falas, relembrar princípios e reforçar o clima de segurança e confiança, especialmente em contextos de escuta defensiva ou diálogo adversarial, dentre as quais o enquadre, a reformulação, a conotação positiva, o resumo e a paráfrase.

Bibliografia

ADRI, Renata Porto. O consenso e a eficiência como pressupostos da mediação pública. In: BRAGA NETO, Adolfo (Coord.). Mediação com a Administração Pública. 1. ed. São Paulo: Editora CL-A Cultural, 2025. p. 265-289.

_____. A Consensualidade aplicada às relações laborais. Organizadoras Renata Porto Adri e Celeida M. Celentano Laporta – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

ADRI, Renata Porto e Flávia Corrêa Azeredo de Freitas. Comediação público-privada: fundamentos sob a perspectiva pragmática. In: Coordenado Nascimbeni, Asdrubal Franco, Maria Odete Duque Bertasi e Ricardo Borges Ranzolin. – Porto Alegre: Lex, 2022, p. 101-124.

ALMEIDA, Tania. Mediação de Conflitos: para iniciantes, praticantes e docentes. Coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan – Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

_____. Caixa de ferramentas em mediação: aportes práticos e teóricos/Tânia Almeida. Apresentações de André Gomma de Azevedo, Fátima Nancy Andrighi, Ada Pellegrine Grinover, Juan Carlos Vezzulla, Samantha Pelajo, Joyce Rososchansky Markovits, Valeria Ferioli Lagrasta Luchiari. – São Paulo: Dash, 2014.

BRAGA NETO, Adolfo e SAMPAIO, Lia Regina, O que é mediação de Conflitos, Editora brasiliense: 1ª Ed. – 2007.

BUSH, Robert A. Baruch; FOLGER, Joseph P. The promise of mediation. In Menkel-Meadow, Carrie J.; Love, Lela Porter; Schneider, Andrea Kupfer; Sternlight, Jean R. Dispute Resolution: Beyond the Adversarial Model. Nova York: AspenPublishers, 2005, p. 312, apud, FALECK, Diego e Tartuce, Fernanda, Introdução histórica e modelos de mediação. <http://www.fernandatartuce.com.br/wp-content/uploads/2016/06/Introducao-historica-e-modelos-de-mediacao-Faleck-e-Tartuce.pdf>

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. Boas práticas de autocomposição no Ministério Público. Conselho Nacional do Ministério Público. 1ª ed., Brasília: CNMP, 2024, https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2024/boas_praticas_autocomposicao.pdf

GUGEL, Maria Aparecida. Mediação no Ministério Público do Trabalho : como mediar a partir de um protocolo, org. Maria Aparecida Gugel, Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024, https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/mediacao-no-ministerio-publico-do-trabalho-como-medar-a-partir-de-um-protocolo/@@display-file/arquivo_pdf

HIKERT, José Gaston. Entendendo os mal-entendidos em diálogos. In Preti, Dino. (Org.). Diálogos na fala e na escrita. 1ed.São Paulo: Associação Editorial Humanitas, 2005.

MARIOTTI, Humberto. Diálogo: um Método de Reflexão Conjunta. Disponível em <http://www.teoriadacomplexidade.com.br/textos/dialogo/Dialogo-Metodo-de-Reflexao.pdf>

RAINEY, Daniel. Envolvimento no Conflito e TIC: evolução e revolução. Revista Internacional de Resolução de Disputas Online de 2016.

A mediação em busca de um caminho do meio para um ambiente de trabalho produtivo e saudável

Samira Torres Shaat

INTRODUÇÃO

Apresenta-se um caso de mediação no NUPIA da PRT-1ª Região envolvendo questões afetas ao meio ambiente do trabalho. A mediação foi utilizada como ferramenta essencial para a resolução do conflito.

1. DO CASO: MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, A SAÚDE E O BEM-ESTAR DE TRABALHADORES

O caso exemplifica a possibilidade de mediação perante o Ministério Público do Trabalho para a construção de possíveis soluções que atendam tanto as demandas por eficiência, produtividade e economia das empresas quanto à necessidade de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Determinada empresa havia adotado, para um grupo de funcionários, com apoio em acordo coletivo de trabalho, turnos ininterruptos de revezamento de 12 horas, garantida a relação trabalho x folga de 1 (um) x 1,5 (um e meio), sem que as folgas precisassem ser concedidas imediatamente após cada jornada de trabalho, sendo permitida, inclusive, a exigência de 6 (seis) jornadas regulares consecutivas de trabalho. A carga de trabalho mensal seria inferior a 220 (duzentas e vinte horas) mensais, já contemplado o repouso semanal remunerado.

Na sessão de mediação, a Procuradora do Trabalho, integrante do Nupia – Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição da Procuradoria Regional do Trabalho da Primeira Região, agradeceu a presença de todos, explicou o papel do mediador, que é aproximar as partes para que elas encontrem possíveis soluções para o conflito, e fez menção aos princípios da mediação consagrados no artigo 2º da Lei 13.140/2015 e no artigo 7º da Resolução n.º 157/2018 do CSMPT (imparcialidade do mediador; isonomia entre as partes; oralidade; informalidade; autonomia da vontade das partes; busca do consenso; confidencialidade; e boa-fé).

Em seguida, buscando a colaboração das pessoas envolvidas, afirmou ter certeza de que a empresa e as entidades sindicais profissionais possuíam algo em comum: a preocupação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Foi, assim, criado um clima positivo, estabelecendo um ponto de conexão e um ambiente propício para o diálogo.

A partir daí, a empresa e as entidades sindicais representativas de seus empregados puderam tecer, de forma igualitária e objetiva, considerações acerca dos motivos pelos quais negociaram coletivamente a autorização para os turnos de revezamento de 12 (doze) horas, destacando que tais turnos não favoreceriam apenas o empregador, trazendo mais otimização da produção, mas também os trabalhadores, que teriam um número maior de folgas, o que lhes proporcionaria a possibilidade de eventual retorno às localidades em que residem e mais tempo de convívio com suas famílias, além de uma menor exposição aos riscos associados às viagens casa-trabalho-casa. A empresa citou que, em um período de 15 dias, em média, seriam exigidos 6 (seis) dias de trabalho e concedidos 9 (nove) dias de folga.

As entidades sindicais da categoria profissional, não obstante a negociação coletiva e a conveniência do maior número de folgas para os trabalhadores, demonstraram preocupação com a saúde e a segurança deles no decorrer do tempo, já que submetidos a cargas de trabalho diárias elevadas, bem superiores ao limite de oito horas.

Registre-se que a presença de representantes da empresa e das entidades sindicais profissionais demonstrava a pluralidade de vozes necessária em um processo de mediação.

O *rapport* e a escuta ativa, técnicas pelas quais o mediador deve ouvir atentamente as partes, mostrando empatia e compreensão, criando uma relação harmoniosa, foram utilizadas no caso em tela, permitindo que todos expressassem suas opiniões e preocupações. Almejou-se, com elas, criar um ambiente de confiança e compreensão, no qual todos se sentissem valorizados e compreendidos, e encorajar a comunicação clara, sem medo de julgamento.

A empatia é uma habilidade fundamental para a escuta ativa, pois permite que o mediador sinta a perspectiva do outro (GOLEMAN, 1998, tradução nossa).

A reformulação também foi outra técnica utilizada, através do qual o mediador parafraseia ou resume o que as partes disseram, ajudando a esclarecer e organizar as informações, de modo a garantir que todos os pontos de vista sejam bem compreendidos e não haja mal-entendidos. Com isso, foi possível identificar os interesses subjacentes às posições assumidas pelas partes e focar nos pontos importantes para o diálogo.

O papel do mediador é ajudar as partes a se concentrarem em seus interesses, não em suas posições. As posições são frequentemente o que as partes dizem que querem, enquanto os interesses são o que realmente precisam (Fisher, Ury e Patton, 2011, tradução nossa).

Em seguida, o Ministério Público do Trabalho também externou sua preocupação com a submissão de empregados expostos a agentes químicos a turnos de revezamento tão elevados, o que poderia, em tese, gerar maiores riscos à saúde de tais profissionais, com mais chances de aquisição de doenças ocupacionais ou contaminações, e maior insegurança para as operações desenvolvidas.

Ressalte-se que longas jornadas podem levar à fadiga extrema ou esgotamento, aumentando o risco de acidentes e erros no trabalho. A carga excessiva de trabalho também pode contribuir para o estresse, ansiedade e depressão, afetando o bem-estar emocional dos trabalhadores. Turnos prolongados, por sua vez, podem prejudicar o sono, levando à insônia e problemas de saúde associados, inclusive transtornos cardiovasculares. Por fim, a falta de pausas adequadas durante longas jornadas pode dificultar a recuperação física e mental, aumentando o risco de lesões e complicações de saúde.

Cogitou-se, então, a possibilidade de ser estabelecida uma avaliação periódica da saúde dos trabalhadores envolvidos, em períodos mais curtos, bem como ser definido um intervalo maior para repouso em cada turno. As entidades profissionais sugeriram a participação de entidades como FUNDACENTRO e FIOCRUZ nos estudos sobre a saúde dos empregados submetidos aos turnos de revezamento sob exame. Foi criada, portanto, uma agenda conjunta para discussão.

Saliente-se que a mediação deve sempre incentivar a reflexão sobre alternativas que atendam às necessidades de todas as partes envolvidas e a busca por soluções criativas e viáveis, saindo da mentalidade do “tudo ou nada”, ainda mais em um contexto de alta controvérsia jurídica. Desta forma, expande-se o leque de possibilidades e aumentam-se as chances de um consenso satisfatório.

Afinal, se, por um lado, poder-se-ia defender a tese de que os turnos de revezamento de 12 horas, ainda que garantidos mais dias de folga, traria riscos intransponíveis à saúde e à segurança dos trabalhadores e, por isso, não poderiam ser chancelados, a despeito dos interesses dos próprios profissionais de terem folgas mais alargadas, retornarem para casa e conviverem mais com suas famílias, do outro lado, também teria eco a tese do incentivo à autonomia privada coletiva e da prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive porque havia sido noticiado, pelas partes, que os referidos turnos haviam sido objeto de acordo coletivo firmado anos antes sob a mediação do Tribunal Superior do Trabalho.

Vale registrar que o artigo 611-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, estabeleceu que a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei em diversas matérias, inclusive quando dispuserem sobre *“pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais”*. Ademais, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que *“Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”*

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, fixou tese com repercussão geral (tema 1046), segundo a qual *“são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”*

Por fim, ainda havia jurisprudência específica, no Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, considerando válidos os turnos de revezamento de 12 horas adotados pela empresa, conforme acórdão a seguir transcrito, cujos trechos capazes de identificar as partes foram suprimidos propositadamente:

“ALTERAÇÃO DO REGIME DE TURNOS DE 8 PARA 12 HORAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A alteração de turno ininterrupto de revezamento de 8h para 12 horas, negociada pelos atores sociais e sob a tutela do Estado-Juiz, com autorização inserta no acordo coletivo 2019/2020, atende aos ditames legais e aos anseios da categoria, devendo prevalecer. FOLGA DE 24 HORAS PARA CADA TRÊS TURNOS DE TRABALHO. (...). O inciso V do artigo (...) estabelece a proporção entre os turnos trabalhados e as folgas, na razão de 3 por 1 (uma folga de 24 horas consecutivas para cada três turnos trabalhados). Ao fixar a relação de uma folga de 24 horas para três turnos trabalhados, a norma legal não dispôs que os três turnos devem ser consecutivos, tão somente que as 24 horas de folga sejam consecutivas. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. NECESSÁRIA COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, com vigência iniciada em 11/11/2017, foi acrescentado o § 4º ao artigo 790 da CLT, no seguinte sentido: "(...) § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (...)". A mera declaração de hipossuficiência não supre a necessária comprovação do estado de miserabilidade, não mais se aplicando as disposições contidas na Lei nº 5.584 /70 ou na Lei nº 1.060 /50, em razão do novo ordenamento jurídico vigente, advindo com a Lei nº 13.467 /2017. (grifo próprio)

A judicialização, portanto, para discutir a legalidade ou ilegalidade dos turnos de revezamento de 12 horas, na forma fixada no acordo coletivo de trabalho, certamente levaria muito tempo, com risco de não haver qualquer avanço no sentido de uma maior proteção da saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos.

Ademais, diferentemente de decisões impostas por um juiz ou árbitro, a mediação permite que as partes criem soluções que atendem melhor suas necessidades específicas, o que resulta em acordos mais satisfatórios e duradouros, com economia de tempo e recursos financeiros. Quando em jogo o ambiente de trabalho, a mediação ainda assume uma outra importância crucial: preservar os relacionamentos, permitindo que as partes mantenham uma interação positiva após a resolução do conflito, com maior senso de empoderamento e corresponsabilidade.

A empresa, então, se comprometeu a encaminhar as suas sugestões às áreas de recursos humanos e segurança, meio ambiente e saúde para avaliar a possibilidade de ajustes. Destacou, ainda, a existência de um Fórum agendado entre ela e as categorias profissionais em data próxima, oportunidade em que os temas poderiam ser conversados com o intuito, se possível fosse, de construir um caminho a partir do que havia sido dialogado na sessão de mediação.

O procedimento de mediação foi sobrestado até que as partes noticiassem o resultado das tratativas.

A finalização da sessão, com a suspensão do procedimento e a promessa de continuidade do diálogo, mostra a importância do acompanhamento e da continuidade das conversas, elementos essenciais na mediação. Aqui, a técnica utilizada foi a da negociação colaborativa, em que o mediador incentiva as partes a trabalharem juntas para encontrar uma solução “ganha-ganha” que beneficie a todos, atendendo aos seus interesses subjacentes, ao invés de concentrarem em posições competitivas. Promove-se um ambiente de cooperação e minimiza-se a adversidade, reconhecendo que as partes possuem condições de dialogarem de forma saudável e construtiva mesmo na ausência do mediador.

Posteriormente, a empresa reforçou, no procedimento de mediação, que incentiva e promove discussão junto às entidades sindicais com relação aos temas segurança, saúde e meio ambiente; que o turno de revezamento de 12 horas traz vantagem logística para os trabalhadores, já que eles precisam comparecer à unidade operacional em menos dias; que o maior número de folgas permite mais tempo disponível para lazer e descanso; e que a empresa prima pelo bem-estar dos funcionários durante os turnos de revezamento, promovendo a diversidade, equidade, inclusão, saúde e segurança física e psicológica, inclusive disponibilizando espaços de desconpressão onde os empregados podem relaxar e recarregar as energias durante o expediente.

Ressaltou também que, durante os turnos de revezamento de 12 horas, os profissionais têm a oportunidade de circular pela unidade, interagir uns com os outros e utilizar os espaços de convivência e ambientes de desconpressão, além do que são fornecidas, aos mesmos, 1 (uma) refeição e 2 (dois) lanches em cada turno, na copa das unidades.

A empresa também deu mais detalhes sobre o Fórum por ela mencionado, cuja realização foi prevista e garantida em acordo coletivo de trabalho com periodicidade anual e que se revela medida interessante a ser replicada por outros empregadores, eis que constitui um espaço de diálogo contínuo, aberto e construtivo com entidades sindicais representativas dos empregados sobre matérias afetas à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, qualidade do meio ambiente do trabalho, integridade, inovação e sustentabilidade das atividades empresariais, processo de gestão de efetivo, desafios e propostas de melhorias em contratos de prestação de serviços, entre outros temas relevantes. A partir de tal debate, podem ser definidas práticas que beneficiem os empregados e a sociedade, como investimentos em programas de capacitação e desenvolvimento profissional e ações de responsabilidade social.

A existência de um fórum de debate periódico entre empregadores e entidades sindicais representativas dos empregados é fundamental para promover um ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e harmonioso. Tal interação facilita a comunicação entre as partes, ajuda a construir confiança mútua, convoca todos os atores envolvidos na relação capital-trabalho para uma corresponsabilidade e não

mera oposição, que é de suma importância nas relações continuadas, e atende à função social da empresa aclamada pela Constituição Federal, constituindo também uma expressão da democracia social.

Com efeito, a função social da empresa impõe às organizações empresariais a responsabilidade de contribuir para o bem-estar da sociedade, não só através da geração de lucro, mas também pela consideração das necessidades dos empregados, da comunidade e do meio ambiente.

A democracia social, por sua vez, preconiza que os trabalhadores tenham voz nas decisões que afetem suas condições de trabalho, de forma a assegurar que suas preocupações e necessidades sejam ouvidas e consideradas e que haja eliminação das desigualdades no ambiente de trabalho, garantindo-se o acesso a condições justas e seguras.

Por outro lado, seria importante que os empregados entendam que não são só sujeitos de direitos na relação capital-trabalho, possuindo o dever de colaborar com o empregador para o melhor desenvolvimento das atividades empresariais, geradoras de seus empregos, e para a construção de um ambiente de trabalho sadio, em que os conflitos que surjam possam ser resolvidos com diálogo e concessões recíprocas.

O caso ora narrado, portanto, ilustra como a mediação pode ser utilizada para lidar com questões afetas ao meio ambiente do trabalho, em busca de soluções criativas que respeitem a saúde e a segurança dos trabalhadores, além de outros interesses pessoais dos mesmos, e a viabilidade e eficiência operacional da empresa, em um compromisso contínuo com o bem-estar no ambiente laboral.

Vale registrar que o meio ambiente do trabalho abrange não apenas as condições físicas em que os trabalhadores operam, mas também os aspectos psicológicos e sociais que influenciam seu bem-estar. É o espaço onde as atividades laborais são desenvolvidas, abrangendo não apenas o local físico da empresa, mas também o entorno e as relações interpessoais.

Daí que conflitos relacionados ao meio ambiente do trabalho podem surgir de várias situações: condições inadequadas de saúde e segurança; exposição a substâncias químicas ou riscos físicos; problemas de ergonomia; questões relacionadas ao estresse e à saúde mental, entre outros. Em todas elas, a mediação é bem-vinda e deve ser incentivada, considerando os benefícios sociais e econômicos que pode trazer. Vale registrar que ela pode não só resolver questões pontuais, mas também ajudar a estabelecer práticas e protocolos que previnam novos conflitos, como, por exemplo, a implementação de medidas de segurança, melhorias nas condições de trabalho e a criação de programas de saúde e bem-estar.

O recurso à mediação pode transformar, nesta seara, conflitos em excelentes oportunidades de resolução e entendimento mútuo, e o Ministério Público do Trabalho se apresenta como um mediador qualificado, apto a contribuir bastante para o processo de construção autocompositivo, eis

que tem, entre suas metas institucionais, a defesa de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com foco na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, a promoção de práticas sustentáveis nas relações laborais e a luta para que mudanças climáticas não prejudiquem a saúde e segurança dos trabalhadores, buscando estabelecer diretrizes para adaptação e mitigação dos seus impactos no ambiente de trabalho.

2. A POLÍTICA INSTITUCIONAL DE MEDIAÇÃO

A Constituição da República, em seu preâmbulo, diz que a sociedade brasileira está comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

O Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 3º, preceitua que *"a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual dos conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do MP, inclusive no curso do processo judicial."*

A Resolução nº 118/2014 do CNMP, que instituiu a Política Nacional de Autocomposição no Ministério Público, por sua vez, pontua 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 MP como fundamental de proteção e de efetivação de direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais (art. 127, caput, CF 88).

A mesma Resolução nº 118/2014 do CNMP preceitua 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"*.

Neste contexto, o Ministério Público do Trabalho aderiu à referida Política Nacional de Autocomposição, através da Resolução n.º 157/2018 do CSMPT (mais recentemente alterada pelas Resoluções nº 190/2021 e 213/2023 do CSMPT), que instituiu e regulamentou o Nupia – Núcleo Permanente de Incentivo a Autocomposição do MPT, estabelecendo a criação do NUPIA-PGT e dos NUPIAS Regionais e 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.

A mediação é uma ferramenta essencial para a resolução de conflitos laborais, inclusive quando envolve questões afetas ao meio ambiente do trabalho.

A mediação na solução de conflitos utilizando o protocolo de mediação do Ministério Público do Trabalho observada a perspectiva de gênero

Rita Moitta Pinto da Costa

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo analisar a aplicação do protocolo de mediação implementado pelo Ministério Público do Trabalho como ferramenta profissionalizante do instituto da mediação.

É sabido que a mediação é uma forma autocompositiva de solução de conflitos, que visa estimular as pessoas envolvidas, aproximando-as para buscar a resolução, por meio do diálogo, no qual os envolvidos vão encontrar a melhor solução.

Com as partes em conflito, distanciadas, muito difícil se torna esta aproximação, já que o desgaste causado acirra os ânimos e, com eles exaltados, muitas vezes as pessoas não conseguem enxergar além dos próprios problemas, o que dificulta o diálogo e, por fim, o encontro da melhor solução.

Mediar, num procedimento de mediação, não é simplesmente conversar, é escutar de forma ativa, entendendo o dilema da parte e, ao mesmo tempo, procurando extrair a carga emotiva que o mediando carrega para obter o fato e, com base nele, tentar auxiliar as partes a encontrar a melhor solução.

Nesta busca pela solução consensual e compartilhada, as pessoas envolvidas acabam fortalecendo suas relações, assumindo seus compromissos recíprocos, o que torna a conciliação mais exitosa.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho possui um protocolo de mediação que proporciona ao mediador várias ferramentas para serem utilizados na condução deste processo.

Cada passo do protocolo de mediação visa, acima de tudo, estabelecer uma conexão entre as partes e o mediador, criando um ambiente de confiança para permitir que as partes dialoguem entre si e que auxilia o mediador, em uma sequência encadeada visando chegar ao termo final da mediação, com ou sem acordo entre os envolvidos.

Desse modo, adotando-se o protocolo, passo a relatar caso ocorrido no âmbito do Ministério Público do Trabalho, no qual a utilização do protocolo serviu de eixo para permitir o andamento e possibilitar o êxito ao final da mediação.

Tendo em vista a confidencialidade inerente ao procedimento de mediação, não usarei os nomes e identificações dos envolvidos.

1. DO PROTOCOLO DE MEDIAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, instituiu o NUPIA – Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição, visando a implementação e adoção de mecanismos de autocomposição, no âmbito da instituição.

A fim de permitir aos seus integrantes uma atuação eficaz, elaborou programas de capacitação de seus membros em técnicas autocompositivas, para poderem atuar como mediadores.

Buscando atuar com unidade institucional, observando os princípios inerentes a mediação, criou o Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero, o qual se baseia nos princípios informadores da autocomposição e nas resoluções do CSMPT (157/2018 e 231/2023).

Em seu ponto 4, o Protocolo evidencia que “em todos os procedimentos administrativos do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição devem ser 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,”.

Por fim, estabelece que o protocolo utiliza como base o modelo e standards internacionais do ICFML – Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos, possuindo uma estrutura que é organizada em eixos, objetivos: I- Pré-mediação, II. Abertura ou Introdução, III. Sessão Conjunta, IV. Sessão Privada (Caucus), V. Negociação e VI. Conclusão (art. 5 do Protocolo).

Esse modelo de mediação, com suas fase e etapas, foi utilizado como procedimento que permitiu o andamento de mediação ocorrida no âmbito do Ministério Público do Trabalho, conforme se detalhará a seguir.

2. CASO CONCRETO – DA MEDIAÇÃO COMO DIÁLOGO ENTRE O SERVIDOR E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Na PRT-08, chegou um pedido de mediação de um servidor, alegando se sentir discriminado e perseguido, por não vislumbrar que a administração pública respeitasse seus direitos como pessoa com transtorno do espectro autista.

Recebida a mediação, passou-se a utilizar o protocolo acima mencionado, em suas etapas para encaminhamento e termo final do procedimento.

Ressalto que, ao pedir a atuação do Ministério Público do Trabalho, o requerente pleiteou que a mediação ocorresse sob sigilo do solicitante.

3. DA PRÉ-MEDIAÇÃO – EXISTÊNCIA DE PEDIDO DE SIGILO POR PARTE DO SOLICITANTE

O objetivo da pré-mediação é estabelecer uma conexão, confiança e credibilidade sobre a política institucional de mediação.

No pedido, o solicitante requereu o sigilo, pedindo a atuação do Ministério Público do Trabalho. O sigilo da parte é uma grande contradição em uma mediação, porque não se pode dialogar com quem não se faz presente.

Como dialogar, como estabelecer uma comunicação construtiva, ou comunicação não violenta, com quem se recusa a participar do diálogo?

Isto porque requerendo o sigilo, o solicitante não compareceria à sessão de mediação, o que criaria um contrassenso, uma vez que a mediação ocorreria sem uma das partes presente.

Aqui faço uma pequena digressão. Ocorre que, muitas vezes, as pessoas quando se veem numa mediação em que o mediador é um membro do Ministério Público, qualquer que seja o ramo, tendem a presumir que o membro adotará uma postura investigativa, punitiva, o que não é o caso neste tipo de atuação.

Na mediação o mediador se despe da sua atuação institucional oficial (de investigar, de apurar para buscar a solução legal), para atuar como um terceiro facilitador do diálogo entre as partes.

Desse modo, no primeiro momento, adotando o protocolo, convidei o solicitante para uma sessão de pré-mediação, a fim de explicar a mediação, seus princípios, a função do procurador nesta atuação e, ao final, perguntar a pessoa se, conhecedora desses elementos, retiraria o sigilo para que pudesse ter início o procedimento.

Tendo havido a concordância e retirado o pedido de sigilo da fonte, foi iniciada a mediação com o convite para comparecimento da outra parte, neste caso uma Instituição Pública.

3.a Da abertura ou introdução - negociação com as partes para adoção do procedimento de mediação

Nesta fase, o objetivo é fomentar confiança no mediador e no procedimento. Este é o momento inicial de acolhida das partes, em que se procura esclarecer todo o procedimento da mediação, para que todos tenham conhecimento, até porque não há uma norma estabelecendo o processo ou procedimento, cabendo a cada mediador explicar as regras e etapas que adota.

Assim, inicialmente, foi explicado aos presentes os princípios da mediação, frisando-se sempre a questão da confidencialidade, da atuação do membro do Ministério Público como terceiro facilitador do diálogo e explicado que todos teriam direito a sua manifestação.

Estando as pessoas cientes dos princípios e do procedimento adotado, com as suas concordâncias em participar, prosseguiu-se com a mediação.

3.b Sessão conjunta – exposição dos fatos e sentimentos

Esta fase tem como objetivo estabelecer as questões que serão objeto da mediação, permitindo as partes manifestarem-se sobre os eventos, sem ainda aprofundar a discussão. Cria-se a agenda da mediação, ou seja, os temas que serão tratados.

Como o pedido de mediação veio do funcionário, foi-lhe concedida inicialmente a palavra. Neste momento o solicitante então explicou que prestou concurso público para uma cidade do interior do Estado do Pará pelo critério da ampla concorrência; porém, quando já estava atuando em sua função, fez um exame e foi diagnosticado como pessoa com transtorno do espectro autista, além de problemas de saúde decorrentes de *“burn out”*.

Que a partir do laudo, que mencionava que não podia exercer suas funções na cidade em que se encontrava, indicando inclusive o local para onde deveria ser transferido, procurou a administração para que fosse observado o que estava no laudo médico, não tendo obtido êxito.

Afirmava que a administração pública se recusava a fazer cumprir o laudo médico, obrigando-o a se submeter a perícia médica, querendo que ele fosse trabalhar em localidade próxima da capital, mas em total desacordo com as prescrições do laudo, sem inclusive observar o seu direito a condições especiais de trabalho.

Aduzia que a necessidade de trabalhar na capital, segundo o seu lado médico, se devia ao fato de possibilitar fazer os acompanhamentos que o seu caso exigia.

O solicitante recusava a realização da perícia estando afastado do trabalho em decorrências de questões médicas causadas pela fadiga que a situação havia lhe causado.

Após, o encerramento da sua fala, a administração pública então se manifestou, expondo toda a vida funcional do servidor, aduzindo que para que fosse concedida a relotação, em decorrência de ser pessoa com autismo, necessário a abertura de um processo administrativo para apuração da sua situação, em virtude do fato ter ingressado em concurso público de ampla concorrência.

Mencionou que sendo um processo administrativo há ritos a serem cumpridos que não podem ser suprimidos, sob pena de ilegalidade do procedimento.

Explicou que a perícia decorria do fato de que ele tinha um laudo particular e não havia ingressado pelo sistema de cotas, portanto, se fazia necessário instaurar um procedimento administrativo, sendo um de seus passos a realização de perícia médica, tudo nos termos da legislação.

Encerrada esta fase, com as manifestações das partes, foi então estabelecida a agenda de trabalho, com a anuência de todos: 1. Aplicação das condições especiais de trabalho e 2. Necessidade de perícia.

3.c Sessões privadas – as pessoas falam abertamente

Nas sessões privadas, o mediador procura aprofundar as questões com cada um dos participantes, procurando obter das partes a percepção dos cenários possíveis para a resolução da situação.

Nesta fase, a confidencialidade é a grande base pois tudo o que é tratado fica restrito a parte e ao mediador, o que gera um clima de confiança e permite ao indivíduo a liberdade para se manifestar plenamente.

Desse modo, observando-se o protocolo, foram feitas duas sessões privadas, sendo a primeira com o solicitante e posteriormente com a administração pública.

Nesta fase as partes expuseram não apenas os fatos, mas sobretudo seus receios e sentimentos sobre a questão.

3.d Sessão privada com o solicitante

Em seu momento de fala, o servidor mencionou que o seu grande receio, ao não querer se submeter a avaliação médica, era que a administração o considera-se incapaz e acabasse por aposentá-lo, alegando não ter condições de exercer as atividades inerentes ao cargo.

Mencionou que entendia que a relotação era ato própria da administração, mas que gostaria que suas condições de trabalho especiais fossem observadas. Explicou, por fim, que o sentimento que tinha era que a administração não o escutava, não se preocupava com a sua situação, como se a administração pública estivesse com “raiva” do servidor por ele querer exercer seus direitos.

Ao final, foi-lhe perguntado se, quando fosse realizada a sessão privada entre o mediador e a outra parte, poderia ser mencionado que entendia que a relotação em nova unidade de lotação não podia ser

definido pelo particular, mas sim pela administração pública e que apenas gostaria que na nova unidade seus direitos fossem respeitados.

Tendo anuído que estes pontos pudessem ser levados na sessão privada com a outra parte, passamos a oitiva da administração pública em sessão privada.

3.e Sessão privada com a administração pública

Seguindo o protocolo, foi então realizada a sessão privada com os agentes administrativos da solicitada. Neste momento, sem a presença do solicitante, os agentes administrativos mencionaram que não conseguiam dar andamento no processo do servidor porque ele vivia se ausentando, que não havia nenhuma questão pessoal, apenas que a máquina administrativa segue normas e regras que não podiam ser desrespeitadas.

Afirmaram inclusive que no local que ele fosse relotado, seriam observadas suas condições especiais de trabalho, mas que eles tinham a impressão de que o servidor não queria retornar.

Por fim, frisaram que o pedido de perícia médica veio da Presidência do órgão e que, por isso, não tinham como não realizar, sob pena de descumprirem uma orientação superior.

Neste momento, o mediador mencionou que o solicitante entendia que a relocação cabia a administração pública querendo apenas a observância das suas condições especiais, com o que os agentes administrativos responderam que era isso que estavam tentando fazer, mas havia um procedimento a ser seguido e se não fosse dado andamento não teria como se alcançar este desiderato.

Perguntou o mediador se poder-se-ia mencionar, na fase de negociação, que não havia empecilho por parte da administração na aplicação das condições especiais de trabalho ao servidor, com o que concordaram.

Finda as sessões privadas, passou-se então para a fase de negociação.

3.f Negociação – do estabelecimento do diálogo entre as partes

Nesta fase da mediação, o objetivo é estabelecer a conexão entre as pessoas, fazendo com que elas dialoguem entre si para buscarem uma autocomposição.

Para tanto, utilizou-se a agenda da mediação criada quando da abertura, optando o mediado por iniciar pelo item das condições especiais de trabalho, que era a questão em que vislumbrou haver uma conexão entre eles.

Iniciada a negociação, sobre esta questão, as partes inicialmente mantiveram-se silentes, ocasião em que o mediador mencionou que, conforme ajustado nas sessões privadas, havia um

entendimento entre os participantes de que na unidade em que o servidor fosse lotado, ele teria direito a condições especiais de trabalho.

O fato de as partes perceberem que havia uma conexão entre suas ideias, permitiu que elas começassem a dialogar, quebrando-se as barreiras antes levantadas que impossibilitavam o diálogo.

Ao perceber que os seus direitos seriam respeitados, o servidor indagou, abertamente e já sem receio de ser mal compreendido, que ainda se encontrava lotado no interior do Estado, o que o impossibilitava de realizar os acompanhamentos e tratamentos que o seu caso requeria.

Com os ânimos já não acirrados, os agentes administrativos começaram a explicar todos os procedimentos administrativos necessários a serem adotados para a relotação do servidor em unidade próxima da capital, bem como para o requerimento de condições especiais de trabalho.

Tendo o solicitante entendido que os seus pedidos seriam atendidos, que tudo decorria de um procedimento a ser obedecido, cujos passos lhe foram explicados, entendeu que a perícia médica era um passo do procedimento administrativo e concordou em comparecer no dia designado, com o que as questões objeto da mediação foram solucionadas de forma consensual, pelo estabelecimento do diálogo entre as pessoas envolvidas.

3.g Conclusão da mediação – da solução consensual

Aqui se observou que a solução consensual somente foi possível por terem as pessoas envolvidas iniciado o diálogo ao perceber que as barreiras por elas criadas, na verdade, não existiam, havia um distanciamento criado por percepções erradas das ações adotadas.

O servidor, ao achar que a criação de um procedimento administrativo era uma forma de não aceitação dos seus direitos e a administração pública ao considerar que o não comparecimento para a realização da perícia era uma forma de tumultuar o procedimento para não retornar ao serviço.

Nesta fase, conclui-se a mediação com um resumo do ocorrido, validando-se os compromissos firmados de que o servidor retornaria ao serviço e compareceria no dia designado para realizar a perícia e assim dar andamento ao processo administrativo, bem como de que seria relotado em unidade próxima da capital que lhe permitisse efetuar os tratamentos necessários, sendo-lhe concedido condições especiais de trabalho.

Assim, restabelecido o diálogo, as pessoas envolvidas conciliaram pela criação, por elas mesmas, das soluções para o conflito.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mediação é um método autocompositivo de solução de conflitos.

Para além das normas previstas que orientam a condução da mediação (Lei 13140/2025, Código de Processo Civil, Resolução CNMP 118/2014 e Resolução CSMPT 157/2018), o protocolo utilizado pelo Ministério Público do Trabalho auxilia o membro, na atuação como mediador, a seguir uma sequência de etapas que ajudam no encaminhamento do processo.

A uniformidade de atuação do protocolo pelos membros, permite a manutenção da unidade de atuação institucional.

Na mediação, ora analisada, observou-se que as partes estavam rígidas em suas posições contrárias.

A utilização do protocolo permitiu a criação de um caminho que possibilitasse o momento para que os envolvidos pudessem expor não apenas os fatos, mas seus sentimentos sobre as questões trazidas.

Em toda as etapas da mediação, foi fundamenta para o mediador buscar estabelecer uma comunicação não violenta, construtiva, conciliadora e que procurasse ressignificar as frases ditas.

Numa disputa, em que todos estão muito rígidos em suas posições, antagônicas, as questões tendem a se polarizar.

Essa polarização ficou bem delineada no início do procedimento, quando da abertura da mediação, ocasião em que os envolvidos se manifestaram sobre o objeto da mediação.

Pessoas em situação de conflito tendem a perder o controle, ofender, ameaçar se sentirem ameaçadas. Neste momento, cabe ao mediador validar este sentimento e reformular, visando recontextualizar, reenquadrando e ressignificando determinadas afirmações.

A utilização de sessões privadas tornou-se muito importante para a construção deste diálogo pois foi neste momento que, validando sentimentos e emoções das partes, permitiu-se que elas falassem abertamente, sob a proteção da confidencialidade, sobre os acontecimentos, exteriorizando seus receios e, ao mesmo tempo, criando ideias sobre possíveis encaminhamentos.

Isto ficou demonstrando na sessão privada com o servidor, quando ele reconheceu a legitimidade do ente público para determinar o novo local de lotação, ao mesmo tempo que ratificou que o seu único desejo era que fosse cumprida a legislação sobre as condições especiais de trabalho a que tinha direito.

Por outro lado, na sessão privada com a administração pública, a questão da observância de um procedimento que não poderia ser suprimido, até por questões de legalidade e determinação superior ficou demonstrado, bem como o sentimento que os agentes administrativos estavam tendo de que o servidor não queria retornar ao serviço, ao criar embaraços para o prosseguimento do seu processo administrativo, não realizando a perícia.

Muito importante, durante todo o processo de mediação, foi mostrar sempre uma atitude de acolhimento com as pessoas envolvidas, escutando suas demandas, fazendo sempre perguntas sem qualquer julgamento e procurando reformular as frases que vinham carregadas de mensagens ofensivas. Ou seja, primeiro escutar para depois perguntar, mas sem emitir nenhum juízo de valor e nem aconselhar.

Todas as perguntas feitas sempre visaram o esclarecimento da situação fática, procurando contextualizar para ensejar a reflexão.

Essa comunicação construtiva visou criar confiança, empatia e colaboração, validando os sentimentos dos envolvidos, permitindo as partes um momento de fala e escuta, para procurar estabelecer uma conexão entre elas.

Em todo o processo, os envolvidos sabiam que tinham o seu momento de falar, de explicar a situação segundo o seu ponto de vista.

Desse modo, a utilização do protocolo, com suas etapas, permitiu não apenas a criação de um iter procedimental, mas a possibilidade de estabelecimento de um caminho que conectasse as partes para possibilitar a solução consensual que pacificasse o conflito.

REFERÊNCIAS

Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero.

Caso de mediação entre sujeitos públicos e privados da área da saúde

Michéle da Rocha

INTRODUÇÃO

Apresenta-se um caso de mediação na PRT 9ª Região entre sujeitos públicos e privados, envolvendo categoria da área da saúde em que o MPT atuou no papel de facilitador do diálogo social, de modo a prevenir a precarização do trabalho, assegurar a preservação de empregos e evitar a deflagração de paralisações em atividades essenciais.

1. O CASO CONCRETO DE MEDIAÇÃO ENTRE SUJEITOS PÚBLICOS E PRIVADOS, ENVOLVENDO CATEGORIA DA ÁREA DA SAÚDE

Um caso concreto de atuação mediadora do Ministério Público do Trabalho consistiu em pedido formulado por Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Saúde, diante de grave cenário de incertezas que ameaçava a continuidade dos serviços de saúde de estabelecimento hospitalar e poderia gerar a precarização das relações de trabalho no setor. Tratava-se de um Hospital Privado que, há anos, encontrava-se sob intervenção municipal decretada em razão da iminência de paralisação de suas atividades à época.

A intervenção, na modalidade de requisição administrativa de bens, empregados e serviços, fora motivada pela necessidade de manter atendimentos pelo SUS prestados pelo Hospital Privado, especialmente em áreas sensíveis como maternidade e UTI. A comissão interventora detinha amplos poderes de gestão, incluindo a reorganização administrativa e financeira do estabelecimento, cuja importância para a região era e é indiscutível.

A situação se tornou crítica quando o Município anunciou o encerramento da intervenção em razão da inauguração de um novo Hospital Público. Chegou ao conhecimento do Sindicato, ainda, que a gestão da nova unidade poderia ser entregue a uma entidade do terceiro setor, por meio de chamamento em curso. O Sindicato, receoso quanto às consequências, solicitou mediação ao MPT. De um lado, temia-se que o Hospital Privado, sem os repasses públicos oriundos do SUS, não tivesse condições de manter suas atividades, resultando em demissão em massa. De outro, havia preocupação quanto ao modelo de

contratação no novo Hospital Público, sobretudo com risco de precarização por meio de terceirização ou até pejetização. Tentativas anteriores do Sindicato de obter esclarecimentos junto ao Município haviam sido frustradas, já que não houve resposta oficial nem abertura de espaço para diálogo, razão pela qual recorreu ao MPT como instância mediadora.

A primeira sessão de mediação revelou a complexidade do caso. O Hospital Privado não se fez representar por seus sócios, afastados da gestão desde a intervenção, mas apenas pelo presidente da comissão interventora, servidor público vinculado ao Município. Também participou o Procurador Municipal. Essa configuração dificultou a produção de informações relevantes sobre a viabilidade da manutenção do Hospital Privado após o possível fim da intervenção.

Os interventores alegaram que os sócios originais não detinham dados atualizados sobre a gestão e situação financeiras do hospital, já que estavam afastados há anos, embora tampouco soubessem afirmar o que aconteceria com o estabelecimento uma vez terminada a intervenção. O Sindicato, por sua vez, insistia na necessidade de ouvir representantes legítimos do Hospital Privado, já que seriam eles a retomar a administração. Sobre o novo Hospital Público, o Município apenas informou que realmente havia chamamento público em curso para definir a entidade gestora, e, só após isso, seria possível saber qual a modalidade de contratação de trabalhadores. Disse, ainda, não haver data para encerramento da intervenção.

O uso de escuta ativa e de perguntas abertas pelo MPT permitiu evidenciar as lacunas de informações e delimitar alguns temas centrais da mediação: qual seria o destino dos trabalhadores diante da transição; o risco de precarização do trabalho; e a importância de se estabelecer espaço e canal junto ao Município e ao Hospital Privado para compartilhamento de informações com o Sindicato quanto aos fatos de interesse da categoria.

A ausência de respostas objetivas naquele momento levou à adoção da técnica da suspensão estratégica, acordada pelas partes, com o compromisso de buscarem esclarecimentos junto ao Município e aos sócios do Hospital Privado.

Nesse intervalo, o(a) Procurador(a) do Trabalho mediador(a) acionou o NUPIA/PGT - Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição da Procuradoria Geral do Trabalho - para atuar em comediação, de modo a trazer novos olhares e reforçar a legitimidade da atuação do MPT no procedimento. O período de suspensão foi útil também para que as partes procurassem restabelecerem um canal de diálogo direto, embora de forma incipiente.

Também foram realizadas sessões privadas, buscando alinhar expectativas e informações entre os interessados, sempre respeitando a autonomia de vontade dos sujeitos e a regra da confidencialidade.

Na sessão conjunta seguinte, realizada já em mediação com o NUPIA/PGT, compareceram novos atores: uma sócia representante do Hospital Privado e a entidade indicada como futura gestora do Hospital Público. A pluralidade de vozes deu novo fôlego ao diálogo. Nesta oportunidade, os interessados puderam discutir de forma mais ampla os impactos do possível encerramento da intervenção no Hospital Privado, da inauguração do novo Hospital Público e da transição do convênio SUS entre os estabelecimentos. Com uso de perguntas abertas e de resumos cooperativos, o MPT conseguiu delimitar pontos de consenso e dissenso.

O Município confirmou que ainda não existiam datas definidas para o fim da intervenção e inauguração do Hospital Público, pois o processo eleitoral em curso havia paralisado decisões estratégicas, inclusive pela ausência temporária de gestores públicos em razão de afastamentos para campanhas políticas. O esclarecimento dessa circunstância — alcançado pela técnica de recontextualização das falas — foi crucial para reduzir desconfianças do Sindicato, que até então acreditava em ocultação de informações.

A participação da futura entidade gestora do Hospital Público também foi decisiva, proporcionando relevante avanço no diálogo. Com base no enfoque prospectivo estimulado pelo MPT, a entidade esclareceu que as contratações dos trabalhadores representados pelo Sindicato seriam regidas pela CLT e ocorreriam mediante processo seletivo transparente, afastando o receio inicial de pejetização. Esse ponto foi reforçado pelo uso de resumo cooperativo nas falas do(a) mediador(a), que destacou a convergência em torno da preservação de vínculos formais de emprego e geração de outras vagas com a inauguração do novo hospital.

As sessões seguintes foram intercaladas por novas suspensões estratégicas, sempre que surgiam lacunas de informação e necessidade de tomadas de decisões por instâncias ausentes do procedimento.

Outro aspecto marcante do caso ao longo de todas as sessões de mediação foi o uso de acordos de confidencialidade, garantindo que informações administrativas sensíveis — em fase de definição pelo Poder Público — pudessem ser compartilhadas no espaço protegido da mediação, sem risco de divulgação indevida. Como as decisões sobre o encerramento da intervenção e início das atividades do Hospital Público estavam em curso, muitas informações tinham caráter reservado e não poderiam ser amplamente publicizadas. O MPT assegurou aos interessados um espaço protegido, no qual era possível compartilhar dados sem risco de exposição, o que favoreceu a transparência gradual do processo e a manutenção da confiança, permitindo um fluxo mais livre e honesto para o diálogo entre todas as pessoas envolvidas.

Com o avanço das sessões, novos fatos foram incorporados. Foi publicado decreto municipal estabelecendo prazo de 120 dias para a transição da gestão do Hospital Privado e encerramento da intervenção. A notícia também assegurava, naquele período, a continuidade do convênio SUS e a manutenção dos empregos, o que trouxe alívio à categoria de trabalhadores representados pelo Sindicato.

Após outra suspensão da mediação, aguardando conclusão da fase de transição de gestão no Hospital Privado, surgiu nova situação de instabilidade, quando o Sindicato ficou sem resposta do Município acerca da continuidade do convênio SUS a partir do fim da intervenção.

Foi designada nova - e derradeira - sessão conjunta. Nesta ocasião, os representantes do Hospital Privado confirmaram que os sócios originais reassumiram a administração, e informaram, inclusive, contratações de trabalhadores. O Município, já sob gestão definida após o resultado das eleições, confirmou a renovação do convênio SUS com o Hospital Privado. Esclareceu que foi possível ampliar o atendimento SUS na região, mantendo os atendimentos no Hospital Privado, junto com a inauguração do Hospital Público, preservando empregos e gerando ainda mais vagas.

Ao final, os temores iniciais de demissão em massa e de precarização das relações de trabalho foram afastados. Dentro da mediação, o Sindicato conseguiu estabelecer diálogo direto tanto com os gestores do Hospital Privado quanto com a entidade responsável pela gestão do Hospital Público, interventores e o Município, garantindo que os postos de trabalho seriam preservados. A mediação evitou protestos e até paralisações em atividade essencial - saúde - e devolveu confiança à categoria.

Esse caso demonstra como a atuação mediadora do MPT é capaz de organizar a comunicação, equalizar informações e reduzir desconfiças em cenários de grande complexidade, incertezas e repercussão social. Técnicas como escuta ativa, perguntas abertas, reformulações, suspensões estratégicas, sessões privadas, comediação, confidencialidade e enfoque prospectivo foram essenciais para a construção de consensos, para a preservação de empregos e para a manutenção de serviços públicos essenciais. Trata-se de exemplo concreto da capacidade do MPT de transformar o espaço democrático e pacificador da mediação em instrumento eficaz de preservação de direitos sociais e indisponíveis.

2. O PERFIL MEDIADOR DO MPT

A mediação, concebida como instrumento de autocomposição, tem se consolidado como um dos mecanismos mais relevantes no cenário contemporâneo de resolução de conflitos. Sua incorporação como ferramenta de atuação no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT) revela não apenas a adequação institucional às exigências de um novo paradigma de justiça, mas também o compromisso da instituição com seu papel constitucional de promoção da pacificação social e da transformação das relações de trabalho. A mediação agrega valores que se afinam profundamente com a missão ministerial, pois privilegia a dialogicidade, a celeridade, a efetividade, a resolutividade e a economicidade na tutela dos direitos fundamentais e sociais, ao mesmo tempo em que promove a cidadania de maneira concreta.

Diferentemente dos instrumentos adversariais clássicos à disposição da instituição, baseados na contraposição de teses, a mediação se estabelece como uma alternativa com viés precipuamente dialógico e participativo. Nesse processo, são os próprios interessados que, conduzidos pelo MPT como terceiro imparcial e neutro, constroem conjuntamente soluções satisfatórias e equilibradas para seus

conflitos, observada a ordem jurídica. Essas características conferem à mediação não apenas potencial para solucionar controvérsias já instaladas, mas também eficácia preventiva, ao estabelecer um espaço seguro de diálogo direto, ético e de boa-fé entre sujeitos que, de outro modo, poderiam perpetuar impasses desgastantes e prejudiciais às relações sociais e trabalhistas.

Nesse cenário, o MPT tem buscado servir à sociedade de forma ainda mais ampla, apropriando-se tecnicamente desse mecanismo de autocomposição assistida. Ao desempenhar esse papel, o Ministério Público do Trabalho reafirma sua legitimidade democrática, pois atua sem se sobrepor à autonomia das partes, mas criando condições para que elas próprias construam soluções mutuamente benéficas, tanto no plano imediato da controvérsia quanto em perspectivas futuras, de forma a prevenir novos litígios e respeitar a ordem jurídica.

A atuação mediadora do Ministério Público encontra respaldo normativo em dois importantes marcos institucionais: a Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014, do Conselho Nacional do Ministério Público, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público, atribuindo à instituição o dever de fomentar práticas como a negociação, a mediação e a conciliação, com vistas à pacificação social e à redução da litigiosidade; e a Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, que, no âmbito específico do MPT, instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) e estabeleceu diretrizes para implementação dessa política, definindo princípios, procedimentos e requisitos para a condução de mediações. Esses instrumentos normativos representam avanços fundamentais para consolidar a autocomposição como prática institucional, garantindo segurança jurídica, legitimidade e unidade na atuação ministerial.

Para cumprir esse papel com consistência, o Ministério Público do Trabalho estruturou o Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero, documento institucional que garante unidade de conduta nas práticas mediadoras. O Protocolo estabelece diretrizes, fases procedimentais e técnicas adequadas de autocomposição, garantindo que a atuação ministerial seja não apenas uniforme e transparente, mas também inclusiva e atenta às vulnerabilidades estruturais. O destaque para a perspectiva de gênero representa um avanço significativo, pois assegura que o tratamento das pessoas envolvidas observe a igualdade material, identifique situações de discriminação e adote uma linguagem acessível, respeitosa e não violenta. Esse cuidado reforça a dimensão humanizadora da mediação, tornando-a também um espaço de afirmação de direitos e de promoção da equidade.

Ao lado desses marcos normativos, o MPT vem investindo na estruturação institucional, com a criação de núcleos nacional e regionais especializados em mediação e na capacitação continuada de seus membros e servidores. Tal preparo busca consolidar um perfil distinto do demandista, favorecendo uma atuação pautada na escuta ativa, na construção coletiva de soluções e no fortalecimento de uma cultura organizacional comprometida com a autocomposição.

A atuação mediadora exige competências que transcendem o domínio técnico-jurídico, mais alinhadas à sensibilidade, à empatia, à capacidade de comunicação e ao manejo de técnicas específicas para a condução de processos dialógicos. Essa transformação cultural e institucional é um passo essencial para que o Ministério Público do Trabalho atue de forma efetiva como agente de pacificação por meio de mecanismos como a mediação.

No âmbito procedimental, a mediação conduzida pelo MPT deve observar princípios fundamentais. O mediador ministerial deve manter-se neutro e imparcial, garantindo a igualdade de tratamento entre as partes e assegurando sua autonomia decisória ao longo de todo o processo. A mediação não se confunde com imposição de soluções, mas com a geração de opções e criação de um ambiente em que todos os participantes têm voz, sendo reconhecidos em sua dignidade e legitimidade. Essa postura confere ao procedimento uma dimensão democrática singular, na qual se valorizam a escuta ativa, a deliberação direta e a construção compartilhada de alternativas.

Ao se estabelecerem vínculos de confiança — o chamado *rapport* — com os envolvidos, torna-se possível identificar os interesses subjacentes ao conflito, muitas vezes ocultos sob posições rígidas ou declarações de enfrentamento. A mediação, ao privilegiar a negociação baseada em interesses e não em posições, permite que se busquem soluções de natureza “ganha-ganha”, em que todos os sujeitos se sintam contemplados e respeitados.

O objetivo maior da mediação é, portanto, a construção de consensos informados e emancipatórios. Não se trata apenas de pôr fim a um impasse momentâneo, mas de criar soluções legítimas, estáveis e socialmente valiosas, que fortaleçam o diálogo social e a cidadania. Ao levar os sujeitos a uma postura colaborativa, a mediação promove a identificação de interesses comuns, a flexibilidade na geração de opções criativas e o abandono de comportamentos competitivos, raivosos ou inflexíveis, típicos das lógicas adversariais. Essa mudança de postura contribui para um ambiente mais saudável nas relações de trabalho e para a prevenção de futuros litígios.

Ainda assim, o mediador deve estar preparado para intervir, quando necessário, para assegurar a urbanidade e o respeito mútuo entre os participantes. Conflitos trabalhistas, sobretudo os de natureza coletiva, podem envolver emoções intensas e posições fortemente enraizadas, com risco de escalada do conflito. Nesse contexto, cabe ao mediador utilizar técnicas específicas que assegurem a manutenção do clima construtivo e prospectivo, modulando linguagens agressivas e polarizadas, de forma a garantir que o espaço de mediação permaneça voltado ao diálogo e não à intensificação da disputa.

A condução de uma mediação pelo MPT também exige atenção especial à quantidade e à qualidade da informação disponibilizada no processo de negociação. As informações compartilhadas devem corresponder à realidade dos fatos e estar condizentes com os interesses dos sujeitos envolvidos. O excesso de dados, por sua vez, pode gerar dispersão e perda de foco, enquanto a omissão ou o ocultamento de elementos relevantes pode alimentar sentimentos de desconfiança e resistência,

fragilizando a credibilidade do procedimento. Cabe ao mediador, portanto, administrar o fluxo de informações de forma transparente, objetiva e equilibrada, criando um ambiente de segurança e confiança recíproca.

Entre as ferramentas de mediação, destacam-se ainda as técnicas de escuta ativa e recíproca, fundamentais para assegurar que cada interessado se sinta ouvido e compreendido. O uso de perguntas abertas amplia a possibilidade de expressão dos sujeitos, permitindo que exponham não apenas suas posições, mas também seus interesses, expectativas e necessidades. O recurso ao enquadre auxilia na delimitação dos temas, evitando a dispersão e a escalada do conflito, mantendo o foco no objeto da negociação. A reformulação ou paráfrase de falas permitem ao mediador confirmar a compreensão do discurso das partes, corrigindo distorções e falas agressivas, ao mesmo tempo em que se dá visibilidade a pontos de convergência. Já o resumo cooperativo reforça a percepção de avanços e evita que informações importantes se percam ao longo do processo.

Outro instrumento relevante são as sessões privadas, que possibilitam ao mediador aprofundar questões sensíveis em ambiente reservado, fortalecendo a confiança e encorajando a exposição de interesses ocultos que poderiam não vir à tona em sessões conjuntas. Nessas ocasiões, técnicas de reforço positivo são úteis para valorizar a disposição das partes em dialogar e estimular posturas colaborativas. No enfoque prospectivo, o mediador convida os sujeitos a projetarem soluções que melhor atendam às suas necessidades e interesses, mas que também sejam compatíveis, de algum modo, com os interesses do outro. Trata-se de deslocar o olhar do passado conflitivo para o futuro relacional, fortalecendo a construção de acordos que sejam não apenas formalmente válidos, mas efetivamente implementáveis.

A confidencialidade é outro princípio estruturante da mediação, dotado de relevância ímpar. Ao assegurar que informações reveladas durante o procedimento não serão utilizadas em prejuízo dos sujeitos envolvidos, a confidencialidade fomenta a confiança no processo, encoraja a exposição franca dos interesses e viabiliza a construção de consensos genuínos. Tem especial relevância durante sessões privadas, para que os interessados se sintam ainda mais à vontade para expressarem suas reais necessidades e expectativas.

Por fim, não se pode perder de vista que a mediação conduzida pelo MPT cumpre também uma função pedagógica, ao estimular nos sujeitos o comportamento ético e a atuação de boa-fé. A prática de se colocar no lugar do outro, ouvir com respeito e colaborar para soluções equitativas não apenas resolve o conflito imediato, mas contribui para a construção de uma cultura social mais democrática, inclusiva e solidária. Nesse sentido, a apropriação da mediação pelo Ministério Público do Trabalho constitui um avanço institucional de grande impacto, reafirmando sua função constitucional de defesa da ordem jurídica, dos interesses sociais e indisponíveis e de promoção da paz social, agora fortalecida por instrumentos que privilegiam o diálogo democrático e a cooperação.

3. ATUAÇÕES DO NÚCLEO PERMANENTE DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO (NUPIA) DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Sem pretender exaurir casos já postos ou que podem ser levados ao MPT mediador, a experiência do NUPIA mostra que a atuação institucional em mediação alcança uma ampla variedade de situações e vem ganhando cada vez mais espaço na sociedade.

Tradicionalmente, nos conflitos coletivos sindicais, a atuação ministerial tem sido fundamental para destravar impasses em negociações de acordos e convenções coletivas, prevenindo ou encerrando greves e paralisações, inclusive em atividades essenciais. Há indiscutível legitimidade para mediar disputas intra e intersindicais, inclusive no que tange à representatividade da categoria, seja para sua delimitação espacial ou material, ou em conflitos no curso de processos eleitorais.

Mas também vêm se destacando em controvérsias de outras espécies, como sobre terceirização e sucessão empresarial, envolvendo entes públicos e privados, em que a indefinição sobre responsabilidades e direitos ameaça a estabilidade das relações de trabalho.

Questões de saúde, segurança e meio ambiente laboral como um todo também são objeto de mediação, permitindo soluções equilibradas para corrigir condições de risco, implementar medidas preventivas e promover adaptações estruturais, independentemente da natureza do vínculo de prestação de serviços, em prol de trabalhadores celetistas, estatutários, terceirizados, autônomos, etc.

Situações mais complexas, como implementação de políticas empresariais de prevenção e combate ao trabalho infantil ou em condições análogas à escravidão em cadeias produtivas permitem que o MPT conduza mediação visando a articulação entre empresas, sindicatos e órgãos públicos, em busca de estratégias coletivas para erradicar práticas ilícitas e garantir a reinserção social dos trabalhadores.

A atuação mediadora do MPT também ganha relevo nos debates sobre o trabalho de pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+, mulheres e outros grupos vulneráveis, e também quanto à implementação de programas de aprendizagem, em que é necessário conciliar os interesses de empresas, grupos e entidades da sociedade civil e órgãos fiscalizadores, assegurando a efetividade das políticas públicas de trabalho e inclusão social.

A mediação ainda se mostra útil em casos de assédio moral ou sexual e em situações de discriminação de gênero, raça, idade, deficiência, ou qualquer outro fator discriminante, visando a construção de protocolos internos, políticas de prevenção e ajustes organizacionais para apuração, que dependem do diálogo entre os envolvidos e poderá ser facilitado pela atuação mediadora do MPT.

Esses exemplos revelam que a mediação ministerial não se limita a disputas pontuais, mas alcança questões estruturais das relações laborais, nos setores privado e público, envolvendo múltiplas temáticas e as mais diversas espécies de prestação de serviços, promovendo a pacificação social e a concretização de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução nº. 118/2014. Disponível em: < <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolucao-118-1.pdf> >. Acesso em 22.08.2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Manual de Negociação e Mediação para Membros do Ministério Público. Disponível em: < https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/manual_mediacao_negociacao_membros_mp_2_edicao.pdf >. Acesso em 22.08.2025.

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Resolução nº. 157/2018. Disponível em: < <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf> >. Acesso em 22.08.2025.

NÚCLEO PERMANENTE DE INCENTIVO À AUTOCOMPOSIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Protocolo de Mediação, Observada a Perspectiva de gênero. Disponível em: < https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/download/PROTOCOLO-ULTIMA-VERSAO-29_08_24.pdf >. Acesso em 22.08.2025.

Mediação coletiva trabalhista e dispensa em massa: entre o título executivo extrajudicial e a construção do diálogo social

Rafael Feres de Souza Hanna

Helena dos Santos Bentes Rolim

INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa brevemente um caso submetido ao Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, envolvendo a categoria dos trabalhadores do transporte público urbano e a dispensa em massa de cobradores de ônibus.

Considerando o princípio da confidencialidade, foram omitidos ou generalizados detalhes, para evitar a identificação definitiva das partes. A abrangência da 11ª Região (Amazonas e Roraima), com múltiplos municípios de grande porte também atua como obstáculo à identificação. Trata-se, portanto, de narrativa genérica, suficiente para garantir a compreensão e leitura, preservando os limites éticos de divulgação.

No caso em tela, emerge o debate central acerca da finalidade da mediação coletiva trabalhista: limitar-se-ia à obtenção de um título executivo extrajudicial, nos termos do art. 784 do CPC e do art. 20 da Lei nº 13.140/2015, ou teria por escopo primordial aproximar as partes, facilitando o entendimento mútuo e criando condições para acordos futuros? A questão ganha relevância especial em conflitos de natureza coletiva, em que a preservação de vínculos sociais e econômicos impõe métodos de composição que ultrapassem a lógica meramente formal da execução.

A doutrina contemporânea, ao enfatizar a dimensão comunicacional e pedagógica da mediação, evidencia que sua efetividade não se esgota na formalização de acordos, mas se projeta nos efeitos prospectivos de pacificação social e na construção de uma cultura de negociação coletiva mais madura.

O presente artigo analisa brevemente essa dualidade de funções da mediação coletiva trabalhista, destacando seu caráter instrumental para a produção de títulos executivos e, simultaneamente, sua vocação para a aproximação das partes e para a legitimação democrática das soluções construídas.

A partir do exame do caso concreto da dispensa em massa de cobradores de ônibus, busca-se demonstrar como, mesmo diante da ausência de termo final executivo, o procedimento de mediação pode exercer papel decisivo na condução das negociações coletivas e na conformação dos acordos celebrados posteriormente.

1. O RISCO DE DISPENSA EM MASSA DE COBRADORES DE ÔNIBUS E A MEDIAÇÃO PERANTE O NUPIA DA PRT DA 11ª REGIÃO

O pedido de mediação junto ao Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região foi formulado por sindicato dos trabalhadores da categoria de transporte público municipal, em face de processo de dispensa em massa de cobradores de ônibus, sem a negociação coletiva prévia, exigência da tese vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 638 de Repercussão Geral.

No precedente, estabeleceu o STF que a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção o acordo coletivo.

O sindicato laboral também questionava a justificativa utilizada pelas empresas concessionárias do transporte público, que consistem na modernização da frota, mediante aquisição de veículos sem espaço destinado aos cobradores de ônibus. Destacou que, nesses veículos, as funções do cobrador são incorporadas pelo motorista sem que haja qualquer remuneração pela tarefa e que o acúmulo também acarretava atrasos na linha, pela necessidade de conferência dos valores pagos em espécie.

A ausência de diálogo inicial e a adoção unilateral das medidas geraram um ambiente de tensão e instabilidade trabalhista, culminando nas manifestações espontâneas da categoria, que indicavam a iminência de paralisação. As principais causas de mobilização da categoria foram justamente a efetiva chegada dos veículos sem assento destinado a cobradores e informações patronais de que a função de cobrador seria extinta.

O sindicato das empresas concessionárias do serviço de transporte público confirmou interesse em participar do procedimento, condicionando, contudo, sua presença ao chamamento da autarquia gestora do trânsito e transporte, sob o argumento de que as diretrizes empresariais dependem de decisões do poder concedente, nos termos do art. 624 da CLT, *in verbis*:

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Assim, foi expedida portaria aditiva e convidada a autarquia para integrar o procedimento de mediação. Contudo, a primeira sessão de mediação foi conduzida apenas com os entes sindicais, oportunidade em que foram elaboradas as principais reivindicações dos trabalhadores, da seguinte forma: qualificação dos cobradores em novas funções com certificação reconhecida pela Qualys; gratificação superior a mil reais para motoristas que acumulassem a atividade de cobrança; realocação parcial dos aprendizes de cobrador para outras funções, preservando maior parcela da demanda a cobradores antigos; e limitação da redução de cobradores a 10% (dez por cento) da frota de veículos.

O sindicato patronal reconheceu a pertinência da proposta de qualificação e aceitou discutir cursos certificados, inclusive sugerindo consulta prévia aos trabalhadores para identificar áreas de maior interesse. No entanto, condicionou medidas de impacto econômico, como a gratificação e a limitação da frota sem cobradores, à autorização da autarquia municipal responsável pela gestão do trânsito e transporte, assumindo o compromisso de envidar esforços para assegurar o comparecimento do órgão à próxima sessão.

Apesar dos avanços, o sindicato dos empregadores afirmou que no dia seguinte à sessão, o sindicato dos trabalhadores obstruiu ilegalmente a saída dos ônibus da garagem de uma das empresas, onde havia ocorrido a maior parte das demissões até o momento. O episódio causou um acirramento dos ânimos, sendo suscitada pelo sindicato patronal uma violação ao princípio da boa-fé objetiva e alegada a intenção de criação de obstáculo à solução negociada.

Na segunda sessão, foi necessário intenso trabalho para resgatar a confiança entre as partes, com destaque para os pontos de consenso e abertura de espaço para compreensão das demandas específicas das partes, assim como dos limites que restringem a autarquia gestora.

Após três horas de sessão, houve concordância especialmente quanto às seguintes obrigações para o sindicato patronal: Não realizar demissões em massa de empregados que exerçam a função de cobrador; limitar o total de aprendizes destinados à função de cobrador, enquanto a função existir; promover treinamentos e qualificação dos empregados para realocação a funções dentro das empresas; e antecipar o pagamento da qualificação em autoescola, com devolução em descontos parcelados no contracheque.

Entretanto, não houve avanço sobre as principais pretensões do sindicato dos trabalhadores: o pagamento de gratificação aos motoristas que acumulam a função de cobrador; e limitação da retirada de cobradores a no máximo 10% (dez por cento) da frota. Desse modo, o sindicato decidiu manter a movimentação para a greve, recusando adiar o movimento, razão por que o sindicato dos empregadores

se negou a assumir até mesmo as obrigações em que havia consenso e foi irredutível quanto ao encerramento da mediação.

2. A DEFLAGRAÇÃO DA GREVE E OS FRUTOS DO DIÁLOGO ESTABELECIDO PERANTE O NUPIA DA PRT DA 11ª REGIÃO

A dinâmica da mediação revelou as complexidades inerentes às negociações coletivas no transporte público urbano, sobretudo diante da necessária participação da autarquia reguladora. Durante as sessões, buscou-se equilibrar interesses conflitantes: o controle de custos e modernização do sistema por parte das empresas e o temor por demissões em massa e precarização das condições de trabalho por parte dos trabalhadores.

Diante do insucesso das negociações, a categoria deflagrou greve oito dias depois da realização da última sessão de mediação com o NUPIA regional, reputada regular pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, com imposição dos limites proporcionais usuais para assegurar o funcionamento mínimo da atividade essencial. Foram adicionados aos pleitos antes mediados no NUPIA, o aumento de salário e do tíquete-alimentação e, após dois dias de greve, as partes alcançaram acordo junto à autarquia de gestão de trânsito e à prefeitura do município.

O acordo final previu reajuste salarial acima da inflação, aumento no tíquete-alimentação, concessão de gratificação mensal aos motoristas que acumulassem a função de cobrador, na metade do valor inicialmente postulado, e garantia de retirada gradual dos cobradores, observado o limite máximo de 20% ao ano e sem demissões imediatas.

O resultado, ainda que aquém das reivindicações originais, representou um equilíbrio entre as demandas dos trabalhadores e a sustentabilidade econômica do sistema. Tal composição decorreu da pressão sindical, do processo de diálogo instaurado no NUPIA e da participação do poder executivo municipal, que viabilizou a assunção de encargos financeiros adicionais.

As alternâncias entre convergências, como o interesse conjunto na qualificação profissional dos cobradores para outras funções, e impasses, como a negativa do sindicato dos empregadores em conceder a gratificação para motoristas cobradores, demonstram a indispensabilidade da mediação para o enfrentamento das múltiplas dimensões do conflito — não apenas técnicas e econômicas, mas sociais e humanas. Ainda que a mediação pelo NUPIA da PRT11 tenha se encerrado sem a constituição de título executivo extrajudicial, deve-se reconhecê-la como um esforço relevante de aproximação.

A recusa do sindicato em firmar compromisso de não deflagrar greve não caracterizou um fracasso, mas revelou a complexidade das dinâmicas coletivas. O acordo final, ainda que firmado somente após a paralisação, estruturou-se sobre pontos previamente debatidos no NUPIA, o que demonstra a influência decisiva da mediação no desfecho do conflito, ao promover o aprofundamento do entendimento mútuo e pavimentar o caminho para o consenso.

Nesse sentido, a mediação cumpriu a função de instância de educação para a negociação coletiva madura, que vai além da mera imposição jurídica, estimulando o empoderamento dos atores sociais ao possibilitar a compreensão dos interesses, limitações e possibilidades de cada parte. Nota-se uma convergência com a própria finalidade do NUPIA, onde o Ministério Público do Trabalho, ao atuar em autocomposição para a solução de conflitos, busca, por meio de mecanismos e técnicas apropriadas, a pacificação social, colaborando para otimizar o funcionamento do sistema de justiça (CARNEIRO, 2024, p. 268).

Dessa forma, ainda que frustrada em sua dimensão imediata, a mediação conduzida no NUPIA regional se revelou-se útil ao futuro consenso das partes e, portanto, bem-sucedida, pois pautou pontos centrais do conflito e deixou raízes para a reabertura de canais de diálogo que foram retomados após a greve.

3. A FINALIDADE DA MEDIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA: TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL OU APROXIMAÇÃO DAS PESSOAS ENVOLVIDAS?

A distinção entre conciliação e mediação é ponto de partida essencial para compreender a finalidade da mediação coletiva trabalhista. Enquanto a conciliação constitui técnica autocompositiva em que o terceiro imparcial tem participação ativa na solução, ideal para resolver conflitos pontuais, a mediação caracteriza-se por processo mais complexo, centrado na promoção do diálogo e da restauração da relação entre os envolvidos, ideal para relacionamentos mais duradouros.

Nesse sentido, pondera Ricardo José das Mercês Carneiro (2024, p. 264):

O mediador não é juiz nem árbitro que impõe uma decisão às pessoas; é um profissional treinado em assistir as pessoas para negociar suas resoluções próprias para seus conflitos. Não se trata de um processo impositivo, ou seja, ele não interfere na tomada de uma decisão, e esta não depende de pessoas que não estejam envolvidas no conflito. Somente as partes envolvidas que decidirão acerca do problema.

Caberá ao mediador assegurar a plena autonomia das partes durante a mediação, recusando sua eventual nomeação quando essa autonomia eventual estiver sendo afetada ou posta em causa.

Essa diferença ficou positivada com clareza no art. 165, § 2º, do CPC, com a disposição de que o conciliador atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes e poderá sugerir soluções para o litígio.

Logo em seguida, o § 3º do mesmo dispositivo estabelece que o mediador atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, devendo auxiliar os interessados na compreensão das questões e dos interesses em conflito, restabelecendo a comunicação, para que possam identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

A concepção encontra reforço normativo no âmbito do Ministério Público, conforme a Resolução 118/2014 do Conselho nacional do Ministério Público, que prescreve em seu 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.”

Os dispositivos revelam que a mediação tem uma finalidade subjacente à mera técnica para produção de um acordo formal dialogado, constituindo verdadeiro método de facilitação de acordos futuros e até prevenções de litígios, mediante fortalecimento da relação-base entre os partícipes, ora em conflito.

É inegável que, no mundo ideal, o processo de mediação culminará na elaboração de instrumento com força de título executivo extrajudicial, passível de execução pelas partes mediadas em caso de violação do acordado, conforme previsões do art. 784, IV e XII, do CPC e art. 20, caput e parágrafo único da Lei nº 13.140/2015 (Lei da Mediação), in verbis:

CPC. Art. 784. São títulos executivos extrajudiciais:

(...) IV - o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela Advocacia Pública, pelos advogados dos transatores ou por conciliador ou mediador credenciado por tribunal;

(...) XII - todos os demais títulos aos quais, por disposição expressa, a lei atribuir força executiva.

Lei nº 13.140/2015. Art. 20. O procedimento de mediação será encerrado com a lavratura do seu termo final, quando for celebrado acordo ou quando não se justificarem novos esforços para a obtenção de consenso, seja por declaração do mediador nesse sentido ou por manifestação de qualquer das partes.

Parágrafo único. O termo final de mediação, na hipótese de celebração de acordo, constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial.

Entretanto, reduzir a finalidade da mediação à obtenção de um título executivo seria esvaziar sua dimensão mais relevante. Nesse sentido, bem resumem Rosane Teresinha Carvalho Porto e Natália Ues Cury (2024):

Como parte do método autocompositivo de tratamento de conflitos, a mediação distingue-se dos demais porque trata o conflito e todas as prováveis ramificações provenientes das questões principais, enfatizando os interesses e necessidades de todos aqueles que estiverem envolvidos. Desse modo, o principal foco a ser trabalhado pelo mediador é a comunicação, de forma a alcançar um nível de igualdade e reconhecimento bilateral que torne possível o empoderamento das partes envolvidas na construção da melhor solução para o conflito.

Esse caráter relacional adquire importância singular no campo das relações coletivas de trabalho, em que a preservação da continuidade dos vínculos sociais e econômicos entre categorias profissionais e empregadores exige métodos que não imponham soluções, mas que as construam de maneira compartilhada. Nesse sentido, Marinoni e Arenhart ressaltam que *"a mediação não deve ser concebida como simples técnica de redução de litígios judiciais, mas como instrumento democrático de participação dos interessados na construção da decisão"* (MARINONI; ARENHART, 2017, p. 214).

Assim, a mediação passa a ser considerada como instrumento do processo de democratização por possibilitar o exercício de cidadania ativa, ocasionando a inclusão social não só da coletividade representada pelas partes, mas das adversidades enfrentadas por elas. Inês Sleiman Molina Jazzar (2008), em sua dissertação de mestrado sobre mediação e conflitos coletivos de trabalho, aduz:

Ela é um veículo do exercício da cidadania ativa, por possibilitar que as partes exerçam sua autonomia para tratar e administrar seus conflitos, identificando a causa do problema e o meio mais adequado de solucioná-lo. Acarreta, portanto, a inclusão social, na medida em que transforma a cultura política de sujeição na cultura política de participação.

Essa autonomia é permeada pelo desafio inerente aos conflitos coletivos trabalhistas, exigindo maturidade institucional e abertura para percursos não lineares. Assim, são necessárias ao mediador dedicação e paciência, pois é *"natural que o processo seja demorado, tenha altos e baixos, evoluções e involuções e momentos de acirramento"*, como destaca Maria Aparecida Gugel (2021, p. 28).

Nessa perspectiva, a finalidade da mediação transcende o sucesso imediato da celebração de acordos e pode, com o tempo, revelar-se frutífera mesmo quando encerrada de forma aparentemente abrupta ou sem a produção do título executivo extrajudicial. Isso porque, ao se aprofundar nas causas emocionais subjacentes, as partes deixam as sessões com maior compreensão recíproca das necessidades e perspectivas, legitimando acordos e aumentando a probabilidade de cumprimento.

Diante disso, a mediação pode ser considerada satisfeita apenas por permitir que os canais de comunicação entre as partes sejam reestabelecidos. Nessa visão, Thifani Ribeiro Vasconcelos de Oliveira (2015) aponta:

(...) o elemento central para se compreender a mediação é a formação de uma cultura de pacificação, pautada no diálogo, em contraposição à cultura existente em torno da imprescindibilidade de uma decisão judicial para que a lide possa ser resolvida.

Dessa feita, mesmo que não culmine na formação de título executivo, a mediação, quando conduzida adequadamente, cumpre finalidade essencial ao fortalecer o diálogo, promover aprendizado coletivo e pavimentar caminhos para soluções futuras. Sua efetividade, portanto, não se mede apenas pelo acordo imediato, mas pelos efeitos prospectivos de pacificação social, democratização das relações de trabalho e facilitação de acordos futuros.

Em muitos casos, esses efeitos serão invisíveis, contudo, casos como o dos cobradores de ônibus, acima descrito, em que acordos futuros entre as partes são noticiados ou tornados públicos permitem a identificação das origens das propostas e, em última análise, o reconhecimento do valor do procedimento aparentemente frustrado perante o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região.

4. CONCLUSÃO

A análise do caso examinado permite afirmar que a mediação coletiva trabalhista não pode ser compreendida de forma restrita à produção de título executivo extrajudicial. Embora esse seja um efeito jurídico relevante, sua finalidade maior reside na construção de um espaço de diálogo que viabilize o reconhecimento recíproco de interesses, a restauração de vínculos e a pavimentação de soluções futuras.

O episódio da dispensa em massa de cobradores de ônibus demonstrou que, mesmo sem resultar em termo final executivo, a mediação conduzida perante o NUPIA da PRT da 11ª Região exerceu influência decisiva no desfecho do conflito, ao orientar a pauta de reivindicações, organizar a negociação e fortalecer a participação democrática dos atores sociais.

O acordo final, firmado somente após a deflagração da greve, evidenciou que a mediação produziu efeitos concretos e prospectivos, incorporando diversos pontos debatidos nas sessões de mediação. Essa experiência revela que a efetividade da mediação não se mede apenas pelo êxito imediato na celebração de acordos, mas pela sua capacidade de abrir canais de comunicação, amadurecer a negociação coletiva e reduzir assimetrias no processo dialógico. Trata-se, portanto, de método com dupla função: instrumento jurídico de autocomposição e instância pedagógica de democratização das relações de trabalho.

Conclui-se, assim, que não há desperdício de esforço ou recursos mesmo nos casos de mediação coletiva não solucionada. Pelo contrário, a mediação trabalhista deve ser compreendida como prática institucional indispensável ao fortalecimento do Estado Democrático de Direito, contribuindo para a pacificação social e para a consolidação de uma cultura negocial madura, capaz de enfrentar os desafios complexos das relações coletivas contemporâneas e produzir frutos nas negociações futuras entre as partes mediadas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 18 ago.2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acesso em: 18 ago.2025.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 18 ago.2025.

BRASIL. Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014, do Conselho Nacional do Ministério Público. Institui a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público. 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: 27 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. Tema 638 de Repercussão Geral. RE 999.435. Relator: Min. Edson Fachin. Publicação: 15 set.2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur469796/false>. Acesso em: 18 ago.2025.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Manual do procurador do trabalho: teoria e prática. Salvador: Juspodivm, 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.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e conflitos coletivos de trabalho. 2008. 152 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Orientador: Prof. Dr. Antônio Rodrigues de Freitas Júnior. p. 90. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-090428/publico/DISSERTACAO_COMPLETA_PDF_INES.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

MARINONI, Luiz Guilherme, ARENHART, Sérgio Cruz, MITIDIERO, Daniel. Código de Processo Civil Comentado. Ed. 3. Editora Revista dos Tribunais, 2016.

OLIVEIRA, Thífani Ribeiro Vasconcelos de. A mediação e a conciliação como instrumentos de pacificação social. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 61, n. 92, p. 171–186, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27290/Revista%2092%20TRT%203%20Regiao-171-186.pdf?sequence=2>. Acesso em: 27 set. 2025.

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; CURY, Natália Ues. A mediação trabalhista na sociedade moderna: fraternidade e empatia como elementos fundamentais. Revista Meritum, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 103-119, 2024. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8935/5169>. Acesso em 17 ago.2025.

Dispensa coletiva e a aplicação do protocolo de mediação com perspectiva de gênero: uma solução criativa na tutela de direitos coletivos

Carolina Marzola Hirata

INTRODUÇÃO

O Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil assenta a premissa de que a sociedade brasileira está comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias. No mesmo sentido, §3º, do art. 3º do CPC, dispõe que "a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual dos conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos".

No que concerne às funções institucionais acometidas aos membros do Ministério Público, encontram-se previstas, de maneira meramente exemplificativa, no art. 129 da CR (RE 571.969, rel. min. Cármen Lúcia, j. 12-3-2014, P, DJE de 18-9-2014).

Existem funções institucionais típicas e atípicas, listadas de modo não exaustivo no art. 129 da CR. Embora atividades de resolução consensual de conflitos não se encontrem expressamente enumeradas nos incisos do art. 129 da CR, elas se amoldam ao perfil institucional do Ministério Público, pois integram sua ontologia, na medida em que viabilizam o acesso à ordem jurídica justa. O conceito de Ministério Público, expresso no art. 127 da CR, que prevê sua essencialidade para o exercício da função jurisdicional do Estado, não vincula ou limita sua atuação ao âmbito judicial, não se excluindo métodos adequados de resolução de conflitos.

Portanto, como mais uma veia de atuação institucional, desenham-se os métodos autocompositivos, alinhados ao perfil constitucional do Ministério Público na esfera não criminal: a tutela de direitos difusos, coletivos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho, a Resolução n.º 157/2018 do CSMPT, ao tempo em que instituiu os Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) reproduz os princípios da mediação previstos no art. 2º, da Lei n.º 13.140/2015, com conteúdo bastante semelhante ao disposto no art. 166 do CPC: “a conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada”.

A informalidade do procedimento, contudo, não impede, mas, ao revés, recomenda a adoção de técnicas avançadas para a mediação, tendo a Instituição adotado o Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero do NUPIA/MPT, com base em standards internacionais do ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos.

O objetivo deste estudo, portanto, é analisar como o referido protocolo foi aplicado diante de um caso concreto e emblemático, ocorrido na sede da Procuradoria Regional da 15ª Região, utilizando-se desse guia e do uso da tecnologia, para trazer soluções céleres e satisfatórias para as partes. Para esse desiderato, será exposto o caso prático, em suas linhas gerais, seguido de aportes teóricos estritamente necessários para a exploração do “iter” procedimental observado concretamente.

1. Contexto Fático

Em 21 de agosto de 2024, uma unidade escolar de Campinas, franqueada de uma conhecida rede privada de ensino, foi encerrada abruptamente. Pais, alunos e empregados foram informados por e-mail às 17h, e as atividades cessaram no dia seguinte, 22 de agosto. Aproximadamente 200 alunos e 50 empregados foram impactados. Muitos docentes e demais trabalhadores não tinham FGTS depositado e enfrentavam atrasos salariais.

Em 29 de agosto de 2024, houve audiência de mediação no Ministério Público do Trabalho (MPT) em Campinas, com participação dos sindicatos de professores e do sindicato auxiliares escolares, além da franqueadora e da franqueada.

Após sucessivas sessões de mediação, foi firmada uma autocomposição, com os seguintes termos:

- Os empregados demitidos da unidade Taquaral seriam recontratados por outras unidades da franqueadora, conforme disponibilidade de vagas e política interna.
- Novos contratos seriam celebrados até o início de setembro de 2024.
- Os dependentes dos funcionários demitidos, que eram bolsistas, manteriam o desconto na mensalidade nas outras unidades para o restante do ano letivo de 2024.
- O responsável pela franqueada comprometeu-se a reconhecer judicialmente os créditos trabalhistas dos empregados, visando acelerar o pagamento do passivo.

Uma nova audiência de mediação foi agendada para 2 de setembro de 2024, para acompanhar o cumprimento do acordo, não havendo notícias de descumprimento após essa data, indicando que as medidas acordadas foram potencialmente implementadas dentro dos prazos previstos.

As outras unidades da rede operam normalmente em Campinas e região e receberam os alunos e empregados realocados após o encerramento de uma das unidades.

Em outras unidades da cidade, há relatos de funcionamento normal no primeiro semestre de 2025, com atividades escolares, treinamento de professores, eventos e prêmios estudantis. A rede também planeja abrir até 16 novas unidades no Brasil em 2025, evidenciando estratégia de expansão nacional, embora uma das unidades tenha sido encerrada por insolvência local.

2. A Observância do Protocolo de Mediação com Perspectiva de Gênero do NUPIA/MPT no Caso Concreto

À par da explicitação dos resultados do caso explanado inicialmente, é viável uma análise procedimental e técnica, relacionada à aplicação do Protocolo de Mediação do NUPIA/MPT, de modo a visualizar o roteiro procedimental utilizado para viabilizar o consenso entre as partes.

Rememora-se que o caso em epígrafe envolve uma rede de unidades escolares de alto padrão, em que a franqueada alcançou o estado de insolvência, o que levou ao encerramento das atividades repentinamente, causando grande comoção no meio social, especialmente dentre pais, alunos e trabalhadores afetados.

O pedido de mediação aportou ao Ministério Público do Trabalho por meio do Sindicato dos Professores, tendo a ele aderido o Sindicato dos Trabalhadores Auxiliares em Estabelecimentos de Ensino, solicitando a designação de sessão de mediação, com a franqueada e a franqueadora, diante da dispensa coletiva e o não pagamento das verbas rescisórias.

Como era de conhecimento geral (fato notório) a condição financeira da unidade franqueada, entendeu-se que seria fundamental a conduta da franqueadora para resolver as questões trabalhistas envolvidas, iniciando-se a aplicação do Protocolo de Mediação do NUPIA/MPT. A tecnologia foi fundamental para a rápida solução da questão, mormente porque o representante da franqueadora residia em cidade diversa da qual tramitou o procedimento de mediação. Assim, os contatos foram operados de modo remoto, por telefone, mensagens de whatsapp e sessões (privadas) telepresenciais.

As sessões de pré-mediação transcorreram ao longo de uma semana, com contatos telefônicos diretos entre a mediadora e cada uma das partes de modo reservado. Primeiramente, sindicatos profissionais e, na nessa ordem, franqueada e franqueadora. Após explicações acerca do procedimento da mediação, foi acertada uma data e horário, de comum acordo entre as partes, para a sessão conjunta, o que foi um passo fundamental, especialmente junto à franqueadora, que tentava resolver as múltiplas faces do problema relacionado ao encerramento das atividades da franqueada (alocação dos alunos nas demais unidades, por exemplo) e, portanto, detinha uma agenda bastante apertada. Essa deferência, embora possa parecer desnecessária, foi fundamental para uma postura colaborativa por parte da franqueadora, estabelecendo-se uma relação de confiança e de empatia com quem deteria meios de resolver, ainda que parcialmente, o problema.

Mesmo nas sessões de pré-mediação, as partes não podiam evitar expressar seus medos, ansiedades, irrisignações, que eram dirigidas às mais diversas frentes, cabendo à mediadora acolher esses sentimentos e percepções das partes, com escuta ativa e compreensão, para que a mediação pudesse ocorrer de uma forma mais objetiva. Desde logo, a mediadora solicitou às partes que pensassem em formas de resolução do conflito, nas diversas possibilidades, considerando as alternativas e os cenários possíveis (o melhor e o pior).

A primeira sessão conjunta ocorreu sem a presença da franqueadora, mas com sua ciência e consentimento, bem como posterior envio da ata, pessoalmente pela mediadora. Após a introdução, utilizando-se de escuta ativa e do *rapport*, foi estabelecido pelos presentes mais do que uma agenda, mas um pacto parcial, com negociação direta: os TRCT seriam gerados e homologados com urgência, permitindo o saque do FGTS e recebimento de seguro-desemprego e/ou viabilizando a recontração dos trabalhadores, e que os créditos trabalhistas seriam habilitados pelos sindicatos profissionais em um processo no qual a franqueada informou que possuía numerário considerável já depositado em juízo.

Seguiram-se diversas sessões privadas com sindicatos profissionais, franqueada e franqueadora, assegurando-se a confidencialidade do diálogo com cada uma das partes e confirmando-se a intenção de celebração da avença nos termos propostos pela franqueadora e pela franqueada. A mediadora acompanhou constantemente o desenrolar dos passos seguintes: geração dos TRCT's, agendamentos das homologações etc.

Realizada nova sessão conjunta, ora com a presença da franqueadora e quando as homologações dos TRCT estavam em curso, ratificou-se o acordo entre as partes, com encaminhamento dos trabalhadores dispensados para "eventual recontração dos professores e auxiliares por outras franqueadas, pois estão treinados, ressaltando-se que se trata de uma nova relação de trabalho". Por parte da franqueada, acordou-se que "uma vez demandada em juízo, reconhecerá as verbas incontroversas, o que viabilizará a habilitação/reserva dos créditos no bojo da ação".

3. Do acesso à Justiça, meios consensuais e a Utilização da Tecnologia

Há anos, estudiosos do processo dedicam especial atenção ao acesso à justiça. Nesse tocante, a propósito, não há como deixar de referenciar Cappelletti e Garth que, em tradicional obra, apresentaram medidas para remover os eventuais obstáculos ao efetivo direito de acesso à justiça, propondo as chamadas "ondas renovatórias", as quais inspiraram reformas processuais em todo mundo (Cappelletti e Garth, 1998).

Em linhas gerais, a primeira onda renovatória, visando superar o obstáculo dos custos do processo, foi a assistência judiciária; a segunda onda correspondeu ao movimento de coletivização do processo e de abertura à métodos alternativos de resolução de disputas, como opção colocada ao lado da jurisdição; e, a terceira onda, além de absorver as anteriores, vai além, visando atacar as barreiras ao acesso à justiça de modo mais articulado e compreensivo, primando pela efetividade e razoável duração do processo.

Igualmente, é digna de menção palestra proferida por Frank Sander que, em 1976, lançou a ideia de que as cortes americanas tivessem várias portas, algumas conduzindo ao processo judicial e outras a vias alternativas para a resolução de conflitos, estando presentes as discussões sobre as bases do sistema multiportas ou intersistêmico, envolvendo a relação entre os tribunais e os meios alternativos e adequados de solução de conflitos (ADR – *alternative dispute resolution*).

Em linhas gerais, a inserção dos métodos alternativos de solução de conflitos no Brasil teve como pano de fundo a morosidade e os elevados custos da jurisdição estatal, somada ao grande número de processos em curso perante o Poder Judiciário nacional, com impacto no direito fundamental de acesso à justiça.

Um breve panorama histórico nacional do tema remete à instituição da arbitragem no Brasil, com a edição da Lei n.º 9.307/96, conhecida por Lei da Arbitragem. Na esfera do Processo do Trabalho, tradicionalmente se considerou a dinâmica instituída incompatível com o trato dos litígios individuais, cujos direitos encontram-se imantados de indisponibilidade.

No ano de 2015, a Lei de Arbitragem sofreu alterações através de inserções operadas pela Lei n.º 13.129/2015. Destaca-se como uma das principais alterações, a admissão da utilização da arbitragem por órgãos da Administração Pública direta e indireta.

Em 2010, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) incluiu os métodos consensuais de conflitos como pauta prioritária, firmando bases para uma Política Nacional de Resolução de Conflitos visando à integração entre os métodos tradicionais de solução de conflitos, pautados nas formalidades de um processo e de uma decisão impositiva, com os métodos baseados no consenso. Foi, então, editada a Resolução n.º 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), instituindo uma política pública nacional para a resolução consensual de conflitos.

A partir dessa normativa, tribunais de todo o país passaram a contar com setores especializados em mediação e conciliação judiciais e extrajudiciais em suas organizações administrativas, além do atendimento e orientação aos cidadãos, os chamados Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) e Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC).

Mais adiante são editados dois marcos legais relevantes para a institucionalização do sistema multiportas. O primeiro deles foi o atual Código de Processo Civil, isto é, a Lei n.º 13.105/2015 (artigos 3º, 165 a 175, 334, 565, 693, entre outros). O segundo, a chamada Lei de Mediação, a Lei n.º 13.140/2015. Conjuntamente tais diplomas normativos consagram dois sistemas de solução de conflitos, os judiciais e os métodos consensuais, ambos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, com o que se verifica uma clara composição de um sistema multiportas.

Especificamente no âmbito do Processo do Trabalho, a inserção do artigo 507-A da CLT, pela Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), contemplou a arbitragem para a resolução de conflitos individuais surgidos no contrato do chamado trabalhador “hiperssuficiente”.

No contexto da pandemia, mais uma regulamentação específica surge na esfera do Processo do Trabalho, admitindo a mediação pré-processual e eletrônica, para dissídios individuais e coletivos, em serviços essenciais, que permaneciam em funcionamento durante o período de distanciamento social (Recomendação CSJT.GVP nº 1, de 25 de março de 2020).

Não se pode negar que nos últimos anos a tecnologia da informação vem apresentando novas possibilidades e um novo enfoque para a resolução de conflitos e, por consequência, ao acesso à justiça, de forma atrelada ou não ao Poder Judiciário. A propósito, conforme já anteriormente mencionado, Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou a criação de soluções tecnológicas para a resolução de conflitos pelo Poder Judiciário por meio da conciliação e da mediação, editando a Resolução n.º 358 de 2020.

Inegavelmente, os métodos alternativos (ou adequados) de solução de conflitos passaram a ganhar novos contornos a partir da sua conjugação com o uso da tecnologia da informação – contornos esses, a propósito, mais apropriados aos modelos de negócios e de transações próprios de uma sociedade digital e globalizada.

4. Mediações no Ministério Público do Trabalho e o Protocolo de Mediação com Perspectiva de Gênero

Já que a efetivação de direitos fundamentais pode ser dar por meio da justiça multiportas, as práticas autocompositivas foram incorporadas à dinâmica e estrutura atuais do Ministério Público brasileiro, sobretudo pela Resolução n.º 118/2014 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a qual consagra como instrumentos autocompositivos a negociação, a conciliação, práticas restaurativas e a mediação, sendo esta última “recomendada para solucionar controvérsias ou conflitos que envolvam relações jurídicas nas quais é importante a direta e voluntária ação de ambas as partes divergentes” (art. 9º):

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.

Por meio da Resolução n.º 157/2018 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT), foi instituído o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição, o qual “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. 2º).

Assim, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição vinculado à Procuradoria-Geral do Trabalho, foram instalados Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais, integrados por até 10% (dez por cento) dos(as) membros(as) lotados(as) na sede de cada uma das Procuradorias Regional do Trabalho e por 01 (um) membro(a) de cada Procuradoria do Trabalho nos Municípios (PTM), quando houver interessado(a) (art. 5º, § 1º).

Dentre as diversas práticas autocompositivas preceituadas pela Resolução n.º 118/2014 do CNMP, a Resolução n.º 157/2018 do CSMPT incorporou parte delas, quais sejam, a negociação, a mediação e a conciliação.

Relativamente à mediação, dispõe que se propõe a “auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia” (art. 6º, inciso II), consagrando os seguintes princípios que a regem: 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.

Conquanto em virtude da informalidade, incorporada como princípio, não haja regras pormenorizadas que disciplinem o iter procedimental de mediação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho foi editado o Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero do NUPIA/MPT, com base em standards internacionais do ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos, o qual possui uma estrutura que pode ser sintetizada nas seguintes etapas: I – pré-mediação; II – abertura ou introdução; III - sessão conjunta; IV - sessão privada (caucus); V – negociação; VI – conclusão.

Esse *iter* procedimental, em que pese não seja uma estrutura rígida, comportando adaptações diante das particularidades do caso concreto, vem sendo observado nas mediações conduzidas por membros e membras do Ministério Público do Trabalho, constituindo poderoso ferramental de aproximação das partes para alcançarem uma solução consensual.

Basicamente, na etapa de pré-mediação, estabelece-se uma confiança com as partes e uma abertura ao consenso. Nessa fase, recomenda-se que o mediador efetue contatos prévios com as partes, antecedentes à realização da sessão conjunta, já explicando brevemente as regras da mediação, o seu papel como mediador, estabelecendo uma conexão, inclusive com acordamentos quanto à data e horário da sessão, o que traz a sensação de empoderamento e consideração às partes.

A introdução ou abertura, a qual ocorre já com a presença de todos os interessados, constitui uma etapa de apresentação, acolhimento, explicação de regras (papel do mediador, etapas procedimentais e os princípios da mediação: em especial, a confidencialidade e suas exceções) e verificação de poderes de representação dos presentes. Deve-se, ainda, definir as formas de comunicação desejadas pelas partes, com respeito recíproco à fala e isonomia entre os participantes.

Na sessão conjunta, abre-se a oportunidade de fala igualitária entre os presentes, identificando-se as questões e preocupações de cada parte, com escuta ativa e reformulação dos tópicos de forma neutra. Se possível, desde logo, deve-se identificar os interesses mútuos. A sessão conjunta termina com a definição de uma agenda, isto é, uma listagem dos tópicos que serão objeto de negociação.

As sessões privadas normalmente ocorrem após a introdução e a sessão conjunta. De acordo com o Protocolo de Mediação, observada a Perspectiva de Gênero do NUPIA/MPT, devem ser observadas as seguintes diretrizes:

- 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

Após as sessões privadas, segue-se para a culminância do procedimento de mediação: as fases de negociação e conclusão. Na negociação, há o diálogo direto entre as partes, estimulada e controlada pelo mediador ou mediadora, mediante gestão das intervenções e pela escuta ativa. O mediador deve instar as partes à reflexão de critérios objetivos e à verificação da viabilidade prática da proposta (teste de realidade), abstendo-se de propor soluções, embora possa auxiliar na busca de soluções criativas. Já na conclusão, havendo consenso, o presidente da sessão deverá obter o compromisso dos presentes, checando a compreensão de todos e todas sobre o que está sendo acordado e registrar o conteúdo de modo participativo e claro.

A depender da complexidade da mediação e do porte do conflito, podem ser necessárias múltiplas sessões conjuntas ou privadas ou mesmo diversas rodadas de negociações, havendo margem ao mediador ou mediadora, sempre em conjunto com as partes, para dimensionamento das adaptações necessárias, bem como se as sessões ocorrerão presencialmente ou de modo virtual.

5. CONCLUSÃO

O resultado exitoso se deu a partir de um esforço comum e concentrado de todos os envolvidos, com foco na resolução do problema. Contudo, como etapa necessária para obter essa objetividade, as partes extravasaram seus sentimentos, temores e ansiedades, sendo de fundamental valia as técnicas de escuta ativa e rapport. Como as pré-mediações se deram diretamente com a mediadora, os interessados desde logo externaram suas preocupações e colocaram algumas soluções possíveis, o que se deu pela ansiedade e conjuntura da situação.

Embora se possa até mesmo afirmar tenha ocorrido uma certa inversão de etapas, com as sessões de pré-mediação convertendo-se em verdadeiras sessões individuais, entendeu-se que certa fluidez é inerente à adaptabilidade e abertura procedimentais dos métodos consensuais de resolução de conflitos. Uma visão instrumentalista do procedimento aliada à percepção do mediador ou da mediadora são essenciais na condução da mediação, para não interromper um processo de acordo que começa a se delinear desde a pré-mediação. A opção, portanto, foi de não refrear os ânimos das partes, que externaram a vontade comum de resolução mais célere da questão.

Mesmo sem sugerir qualquer solução, a postura da mediadora foi essencial no monitoramento constante das tratativas e dos passos para a efetivação do acordo, com contatos diários com todas as partes, em sessões privadas, transparência quanto às informações que podiam ser partilhadas com todos os interessados.

Os resultados satisfatórios, inclusive com a obtenção judicialmente de tutela cautelar para a reserva de numerário para assegurar os pagamentos dos créditos dos trabalhadores (pelos sindicatos profissionais), culminou com a tutela dos direitos individuais homogêneos, o que se coaduna com o perfil institucional do Ministério Público do Trabalho.

Ainda que não se tenha obtido o consenso para pagamento das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores dispensados, foram minoradas as consequências de uma dispensa coletiva, com disponibilização de vagas para recontração e reconhecimento dos valores devidos, o que abreviaria as tramitações das ações vindicando os pagamentos dos haveres trabalhistas, construindo-se uma solução alternativa, criativa e protagonizada pelas partes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22.10.2024.

____. Decreto-lei 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22.10.2024.

____. Lei n.º 9.307/96, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: < [____. Lei Complementar 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm\]\(https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm\)>. Acesso em: 22.10.2024.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.307%2C%20DE%2023,Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20arbitragem.&text=Art.%201%C2%BA%20As%20pessoas%20capazes,relativos%20a%20direitos%20patrimoniais%20dispon%C3%ADveis.&text=Art.%202%C2%BA%20A%20arbitragem%20poder%C3%A1,eq%C3%BCidade%2C%20a%20crit%C3%A9rio%20das%20partes.>. Acesso em: 22.10.2024.</p></div><div data-bbox=)

____. Lei 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, v.4, n. 121, 29 de junho de 2015. Seção 1.

____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17/3/2015. Seção 1, página 1.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Franqueadora da Maple Bear vai recontratar funcionários demitidos da unidade Taquaral, em Campinas. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1741-franqueadora-da-maple-bear-vai-recontratar-funcionarios-demitidos-da-unidade-taquaral-em-campinas>. Acesso em: 25 jul. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria-Geral do Trabalho. Mediação no Ministério Público do Trabalho. Disponível em: < https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/mediacao-no-ministerio-publico-do-trabalho-como-mediador-a-partir-de-um-protocolo/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 27 jul. 2025.

CABRAL, Antônio do Passo. A eficácia probatória das mensagens eletrônicas. In: WAMBIER, Luiz

Rodrigues; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim (org.). Doutrinas essenciais Processo Civil. 1 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988.

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e processo. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARNELUTTI, Francesco. Teoria geral do Direito. Tradução Antonio Carlos Ferreira. São Paulo: Lejus, 2000.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 326, de 26 de junho de 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3366>> Acesso em: 04.10.2023.

____. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado18553820210820611ffaaaa2655.pdf>>. Acesso em: 22.10.2024.

____. Resolução nº 358, de 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3604>> Acesso em: 04.10.2024.

____. Resolução nº 345, de 09 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado135558202211286384bdeecc247.pdf>> Acesso em: 22.10.2024.

____. Resolução nº 354, de 18 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado12253720230627649ad5415eeac.pdf>> Acesso em: 22.10.2024.

____. Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3429>> Acesso em: 04.10.2024.

____. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>> Acesso em: 04.10.2024.

____. Resolução nº 423, de 05 de outubro de 2021. Disponível em: < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4147> > Acesso em: 04.10.2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução 118, de 1º de dezembro de 2014. Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências. 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 27 jul. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Recomendação CSJT.GVP N° 01, de 25 de março de 2020. Disponível em: < [91](https://www.trt24.jus.br/documents/20182/1483783/CSJT-VP-Recomend-1-Med-Covid.pdf/63f82bb6-eddf-42db-9a79-6bf59416e2fb#:~:text=mar%C3%A7o%20de%202020-,Recomenda%20a%20ado%C3%A7%C3%A3o%20de%20diretrizes%20excepcionais%20para%20o%20emprego%20de,Coronavirus%20(COVID%2D19).>. Acesso em 22.10.2024.</p></div><div data-bbox=)

____. Resolução CSJT N° 377, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024_res0377_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22.10.2024.

____. Ato Conjunto CSJT.GP. VP E CGJT. n° 6, de 4 de maio de 2020. Disponível em https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/noticias-anexos-2020-05/ATO%20CONJUNTO%20CSJT.GP_.%20VP%20e%20CGJT.%20N%C2%BA%20006%2C%20DE%2004%20DE%20MAIO%20DE%202020.pdf>. Acesso em: 22.10.2024.

____. Recomendação CSJT.GVP n° 01, de 25 de março de 2020. Disponível em: <[CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Resolução n° 157, de 28 de agosto de 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. Disponível em: <\[https://acesso-sec.mpt.mp.br/f5-w-68747470733a2f2f6d696469612e6d70742e6d702e6272\\\$\\\$/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf\]\(https://acesso-sec.mpt.mp.br/f5-w-68747470733a2f2f6d696469612e6d70742e6d702e6272\$\$/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf\)>. Acesso em: 22.10.2024.](https://www.trt24.jus.br/documents/20182/1483783/CSJT-VP-Recomend-1-Med-Covid.pdf/63f82bb6-eddf-42db-9a79-6bf59416e2fb#:~:text=mar%C3%A7o%20de%202020-,Recomenda%20a%20ado%C3%A7%C3%A3o%20de%20diretrizes%20excepcionais%20para%20o%20emprego%20de,Coronavirus%20(COVID%2D19)>https://www.trt24.jus.br/documents/20182/1483783/CSJT-VP-Recomend-1-Med-Covid.pdf/63f82bb6-eddf-42db-9a79-6bf59416e2fb#:~:text=mar%C3%A7o%20de%202020-,Recomenda%20a%20ado%C3%A7%C3%A3o%20de%20diretrizes%20excepcionais%20para%20o%20emprego%20de,Coronavirus%20(COVID%2D19)>>. Acesso em: 22.10.2024.</p></div><div data-bbox=)

FINDGLOCAL. Maple Bear Campinas Hípica. [s. d.]. Disponível em: <https://www.findglocal.com/BR/Campinas/101987095435338/Maple-Bear-Campinas-H%C3%ADpica>. Acesso em: 25 jul. 2025.

HORA CAMPINAS. Franqueadora da Maple Bear vai recontratar funcionários demitidos da unidade Taquaral. 30 ago. 2024. Disponível em: <https://horacampinas.com.br/franqueadora-da-maple-bear-vai-recontratar-funcionarios-demitidos-da-unidade-taquaral/>. Acesso em: 25 jul. 2025.

MINUTOSP. Com educação bilíngue em alta, Maple Bear prevê abertura de 16 novas unidades no país em 2025. 14 abr. 2025. Disponível em: <https://minutosp.com.br/2025/04/14/com-educacao-bilingue-em-alta-maple-bear-preve-abertura-de-16-novas-unidades-no-pais-em-2025/>. Acesso em: 25 jul. 2025.

PORTAL HORTOLÂNDIA. Maple Bear Campinas: escola fecha as portas de forma inesperada. 22 ago. 2024. Disponível em: <https://portalthortolandia.com.br/noticias/nossa-regiao/maple-bear-campinas-163492>. Acesso em: 25 jul. 2025.

RANHA, Sônia. Escola particular em Campinas da franquia Maple Bear fechou sem aviso no dia 22 de agosto 2024. 23 ago. 2024. Disponível em: <https://www.soniaranha.com.br/escola-particular-em-campinas-da-franquia-maple-bear-fechou-sem-aviso-no-dia-22-de-agosto-2024/>. Acesso em: 25 jul. 2025.

RECLAME AQUI. Fechamento de unidade em agosto de 2024 – Maple Bear. Disponível em: https://www.reclameaqui.com.br/maple-bear/fechamento-de-unidade-em-agosto-de-2024_Gx42aRISB9h6uzV1. Acesso em: 25 jul. 2025.

REDDIT. Escola Maple Bear Campinas fecha sem aviso prévio. 22 ago. 2024. Disponível em: <https://www.reddit.com/r/campinas/comments/1ey44xo>. Acesso em: 25 jul. 2025.

SILVA, Paulo Eduardo Alves da. 4. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2021. p. 93-128.

SOARES, Guido Fernando Silva. Introdução histórica ao estudo das soluções pacíficas de litígios e das arbitragens comerciais internacionais. Revista da Faculdade de Direito. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, n. 71, p. 163-208, 1976.

TAKAHASHI, Bruno. Et al. Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal. Brasília : Conselho da Justiça Federal, 2019.

TARTUCE, Fernanda. Conciliação em juízo: o que (não) é conciliar? In: Negociação, mediação, conciliação e arbitragem. Coordenação: SALLES, Carlos Alberto de; LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes; SILVA, Paulo Eduardo Alves da. 4. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2021. p. 213-246.

_____. Mediação nos conflitos civis. Rio de Janeiro: Gen, 2023.

_____. O novo marco legal da mediação no direito brasileiro. Disponível em: <http://www.fernandatartuce.com.br/wp-content/uploads/2017/01/O-novo-marco-legal-da-mediacao-nodireito-brasileiro-2016-Fernanda-Tartuce.pdf>. Acesso em: 24.09.2024.

WATANABE, Kazuo. Cognição no processo civil. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ZAPPAROLLI, Célia Regina. Procurando entender as partes nos meios de resolução pacífica de conflitos, prevenção e gestão de crises. In: Negociação, mediação, conciliação e arbitragem. Coordenação: SALLES, Carlos Alberto de; LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes;

Uma mediação de vários resultados positivos realizada na PRT 20ª região

Adson Souza do Nascimento

INTRODUÇÃO

Na linha da concretização do direito fundamental de acesso à justiça, verificou-se, no Brasil, a partir do ano de 2010, a edição de diversos normativos que visaram a implementar mecanismos autocompositivos de soluções de controvérsias, notadamente a conciliação e a mediação.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) não ficou alheio a esse movimento, tendo o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT) editado a Resolução n. 157/2018, que instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA, e definiu diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito da instituição.

A partir desse cenário, este estudo propõe-se a analisar um caso submetido ao Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) da Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região, envolvendo questão alusiva a ocorrência de redução salarial para determinada profissão integrante dos quadros de um ente público, a partir de um contexto no qual não estava havendo diálogo entre os envolvidos.

Em respeito ao princípio da confidencialidade, que rege a prática da mediação no âmbito do MPT (art. 7º da Resolução n. 157/2018 do CSMPT), princípio este em relação ao qual, como se verá, houve, inclusive, deliberação específica no curso do procedimento estudado, não serão identificados os nomes dos envolvidos, a categoria profissional em questão, além do número do procedimento, o que, porém, não comprometerá o entendimento do caso e a experiência que se pode tirar dele.

O artigo é composto, em seu desenvolvimento, por 3 seções, além desta introdução e da conclusão. Na primeira seção do desenvolvimento a abordagem será acerca do caso concreto propriamente dito. Na segunda, será abordada a verificação, no caso concreto, de diversas etapas estruturais previstas no Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero. Na terceira, serão indicados os normativos orientadores das mediações realizadas pelo MPT.

1. DO CASO CONCRETO: UMA MEDIAÇÃO DE VÁRIOS RESULTADOS POSITIVOS

Foi recebido na Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região (PRT20ª Região), por meio eletrônico, pedido de mediação formulado mediante a utilização do serviço mantido na página da internet da unidade, tendo havido, na sequência, seu regular encaminhamento ao NUPIA da PRT20ª Região.

No referido pedido, servidora pública requereu a intervenção do Ministério Público do Trabalho como mediador junto ao ente público empregador visando a encontrar solução para reversão do quadro de redução salarial que apontou existir.

Com efeito, ela relatou que não estaria sendo respeitada a lei que rege sua profissão, a qual prevê jornada semanal de 30 horas sem redução do padrão salarial, ressaltando que, por força da referida lei, embora laborasse apenas 30 horas por semana, havia sido mantido seu padrão salarial que tinha como referência labor em 40 horas semanais. Complementou afirmando que a situação de redução salarial ocorreu posteriormente com a aprovação do Plano de Cargos e Salários do empregador, que, ao passo em que limitou a jornada de todos os seus servidores, independentemente da profissão, a 30 horas semanais, também impôs a todos a diminuição proporcional da referência salarial, contrariando, assim, a lei de regência de sua profissão.

Ressaltou, ainda, a servidora, que há mais de um ano havia tentado negociação com o auxílio do sindicato de sua categoria laboral, bem como que, embora houvesse ocorrido uma reunião com o empregador meses atrás, até então não havia obtido qualquer resposta sobre a reivindicação.

Diante da narrativa acima registrada, uma primeira questão que se pôs foi entender se a pretensão da servidora seria mesmo de atuação mediadora do Ministério Público do Trabalho, fazendo-se, assim, necessário, preliminarmente, esclarecer à solicitante não apenas acerca do que é e como funcionam as mediações conduzidas pelo MPT, bem como acerca da importância da participação de seu sindicato na mediação, para que esta eventualmente não ficasse restrita ao interesse individual da solicitante, o que também poderia inviabilizar a atuação mediadora do Parquet.

Assim, determinou-se a instauração do procedimento de mediação, e a intimação da servidora para sessão individual, destacando-se que, tratando-se de pessoa física e que a designação de horário fixo poderia dificultar a sua presença perante o MPT, determinou-se que fosse mantido, pelo gabinete deste mediador, contato telefônico com a requerente, solicitando-lhe que informasse, dentre as datas indicadas, melhor dia e horário para participar da sessão de mediação.

Na sessão individual, foram prestados esclarecimentos a respeito do funcionamento do procedimento de mediação, bem como acerca da importância da participação do sindicato laboral neste procedimento, com o que a requerente concordou, além de expressar que não haveria qualquer óbice quanto à sua participação pessoal em sessão conjunta de mediação que contasse com a presença do sindicato e do ente público empregador.

Assim é que, na sequência, em atenção ao princípio da autonomia da vontade das partes, que rege a mediação, designada nova sessão individual, desta vez com o sindicato laboral.

Realizada a sessão individual com o sindicato, este ratificou sua participação na até então tentativa frustrada de negociar a questão com o ente público empregador, sequer recebendo resposta deste. Ademais foram prestados ao sindicato esclarecimentos a respeito do funcionamento do procedimento de mediação, e de que, a seguir, seria designada sessão conjunta de mediação com sua participação, com o que houve concordância.

Realizou-se, então, a sessão conjunta, oportunidade em que se fizeram presentes a servidora, o sindicato laboral (por seu presidente e por sua advogada), e o empregador (por quatro servidores, dentre os quais o Procurador Jurídico e o Assessor Jurídico da entidade).

Estando todos esclarecidos, restou definido que a demanda da categoria profissional seria levada à próxima reunião do órgão deliberativo do empregador, observando-se, inclusive, que havia um número reduzido de profissionais daquela categoria em seus quadros, bem assim o disposto na lei de regência da profissão.

Posteriormente, o empregador encaminhou o teor da ata de deliberação da entidade, no sentido de ajustar o salário da profissão em observância à sua lei de regência, corrigindo a distorção então existente, bem como pagar parceladamente montante retroativo decorrente das diferenças entre os valores que estavam sendo pagos e os valores salariais tidos como corretos.

À vista da juntada aos autos do referido documento, optou-se por conceder vistas dele à servidora e ao sindicato laboral para que informassem se, diante do quanto deliberado pelo empregador, ainda haveria ou não interesse no prosseguimento da mediação.

Na sequência, a requerente solicitou que fosse apresentada pelo ente público dados detalhados (cálculos trabalhistas) da proposta de pagamento, mês a mês.

No mesmo sentido, o sindicato laboral manifestou interesse na continuidade da mediação, requerendo que o empregador anexasse ao procedimento os cálculos das diferenças salariais e informasse a partir de quando efetivamente iria ocorrer o pagamento correto do valor salarial devido.

O ente público, então, apresentou planilhas com o indicativo das diferenças salariais.

Com o quadro assim posto, solicitou-se objetivamente ao empregador que informasse por escrito: a) se já estava havendo o pagamento do valor corrigido dos salários para o cargo em questão; b) o termo inicial (mês e ano) a partir do qual se passaria a apurar as diferenças salariais para fins de pagamento do retroativo; e c) previsão de pagamento do retroativo.

Em resposta, o empregador informou que os pagamentos já estavam sendo feitos com o valor corrigido, e que o montante correspondente ao retroativo, referente ao período que entendia ser de direito, igualmente já estava sendo pago e seria integralmente saldado mês a mês ao longo de um ano.

A servidora, então, tendo vista dos autos, reconheceu ter havido a correção do valor do seu salário, porém indicou discordância quanto ao marco inicial reconhecido pelo empregador para fins de pagamento dos valores retroativos.

Diante desse contexto, mostrou-se necessária a realização de nova sessão conjunta de mediação, tendo sido designada com vistas à busca de solução consensual quanto ao marco inicial daquele pagamento retroativo.

Realizada a sessão conjunta, as pessoas interessadas expressaram seus entendimentos acerca do momento em que teria ocorrido a distorção do valor dos salários para a profissão da requerente, e, conseqüentemente, acerca do marco inicial para pagamentos das diferenças retroativas, mantendo-se divergência no aspecto.

À vista disso, ajustou-se, ainda na assentada, que os mediados se reuniriam diretamente para análise e melhor esclarecimento acerca do momento em que efetivamente ocorreu a distorção salarial nos salários para a profissão da requerente. Ainda na oportunidade, restou definida a realização de nova sessão conjunta de mediação.

Realizada a nova sessão de mediação, após o encaminhamento, naquele momento, aos representantes do empregador, do parecer contábil acompanhado de memória de cálculo elaborado por perito contábil contratado pela requerente, restou ajustado que a requerida encaminharia o referido parecer ao seu Setor de Contabilidade para análise das informações. Na ocasião, restou também definida a realização de nova sessão conjunta de mediação.

Ocorrida a sessão de mediação agendada na assentada anterior, e como a questão passou objetivamente a ser acerca de cálculos, bem como já haver canal aberto para comunicação direta entre as partes, nada mais se vislumbrou a ser mediado pelo MPT, tendo, na assentada, ficado ajustado que os mediados novamente se reuniriam diretamente para possibilitar discussão detalhada acerca dos critérios dos cálculos utilizado por cada uma deles e, ao final, que informassem, para fins de ciência do MPT, o resultado dessa reunião que teriam.

Deve ser destacado que, ao final dessa última sessão de mediação, tomaram a palavra a advogada do sindicato, a requerente e o Procurador Jurídico da requerida para expressarem gratidão pelo acolhimento e atenção que receberam do MPT ao longo do procedimento de mediação e como isso possibilitou a reaproximação entre eles.

Na sequência, a requerente, nesta linha, peticionou nos autos nos seguintes termos:

[...] vem à presença de Vossa Excelência agradecer a colaboração valiosa durante esse processo de mediação. Finalizamos assim, reestabelecendo o diálogo com os gestores do nosso setor de trabalho e obtendo uma mínima atenção diante da proposta sinalizada.

Posteriormente, surgiu questão relacionada à aplicação de princípios da mediação, notadamente o princípio da confidencialidade.

Com efeito, em novo peticionamento eletrônico, a servidora, ao tempo em que encaminhou cópia de e-mail contendo informação acerca do que seria a proposta final do empregador (indicando ter avançado ainda mais quanto ao montante a ser pago retroativamente), requereu que desejava a obtenção de 3 (três) documentos contidos no procedimento de mediação para subsidiar eventual medida judicial.

À vista desse peticionamento, foi exarado despacho, no qual constou, no que ora interessa, o seguinte:

Considerando que a mediação é regida, entre outros, pelos princípios da boa-fé e da confidencialidade, a obtenção dos referidos a partir do procedimento de mediação para eventualmente serem utilizados em processo judicial depende da concordância da parte requerida.

Do exposto, dê-se ciência às partes do teor deste despacho, sendo que a requerida deverá informar, em até 5 (cinco) dias, se concorda ou não com a extração do teor dos referidos documentos deste procedimento de mediação para fins de subsidiar eventual ação judicial por parte da requerente.

Em resposta, o empregador, após arrazoar sobre o princípio da confidencialidade na mediação, concluiu por informar "[...] que NÃO CONCORDA com a extração ou utilização de quaisquer atas, despachos ou outros documentos produzidos e juntados no âmbito deste procedimento para fins de instruir eventual ação judicial."

Enfim, após essa resposta, considerando ter havido consenso no que diz respeito à questão principal (correção da distorção do salário para a profissão exercida pela requerente), bem assim que a divergência (apenas parcial) se limitou a ser objetivamente a ser acerca de cálculos do montante devido a título de retroativo, e considerando, ainda, haver canal aberto para comunicação direta entre os mediados, promoveu-se o arquivamento da mediação.

Cumprir registrar que, ainda na promoção de arquivamento, houve reiteração no sentido de expor que a mediação é regida, entre outros, pelos princípios da boa-fé e da confidencialidade e que, sendo assim, diante da resposta do requerido, não será possível a utilização não apenas dos documentos referidos pela requerente, mas de qualquer ato ou documento que possa vir a ser extraído do procedimento de mediação para fins de instruir ações judiciais ou para finalidade extra mediação, com a determinação de notificação das partes para que atentem especialmente para este aspecto.

2. DAS ETAPAS DO PROTOCOLO DE MEDIAÇÃO DO MPT OBSERVADA A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO CASO CONCRETO ESTUDADO

Ao longo do procedimento de mediação pôde-se ver a aplicação de diversas etapas estruturais previstas no Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero.

Como visto, inicialmente foram realizadas sessões individuais com a requerente e, depois, com o sindicato da categoria laboral.

Estas sessões individuais tiveram, conforme exposto, claro aspecto de pré-mediação para fins de identificação da possibilidade mesma de prosseguimento do procedimento.

Houve, ainda, na linha do previsto no protocolo, a realização, ao longo do procedimento, de quatro sessões conjuntas. Nestas, e sempre buscando escuta ativa, foi amplamente fraqueado aos mediados a palavra para, ordenadamente, com respeito à fala do outro, expusessem acerca do que as levaram à mesa, tendo o mediador utilizado técnicas de resumo e reformulação, e conferindo com as partes se aquilo que lhes fora dito em resumo ou reformulação realmente correspondia ao que haviam expressado.

Ainda cabe registrar que nas sessões conjuntas, por questão de funcionalidade, além das declarações dos mediados, avançou-se para negociações diretas entre eles. Abarcou-se, assim, também, a própria fase de negociação.

Enfim, presente também a fase de conclusão, tendo, independentemente da redação de acordo formal e clausulado perante o MPT, havido acordo parcial, inclusive com comprovado cumprimento do acordado com a efetiva correção da distorção salarial para a profissão da requerente, bem como efetivo início de pagamento da parte incontroversa quanto ao montante retroativo.

Constata-se, portanto, que, mesmo diante da flexibilidade verificada na mediação estudada para atender à realidade do caso concreto, o procedimento manteve-se estruturado e organizado em eixos, objetivos e critérios, conforme preceituado pelo Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero.

3. DOS NORMATIVOS ORIENTADORES DAS MEDIAÇÕES REALIZADAS PELO MPT

Verificou-se no Brasil, a partir do ano de 2010, a edição de diversos atos normativos que passaram a disciplinar mecanismos autocompositivos de soluções de controvérsias, notadamente a conciliação e a mediação.

Com efeito, no referido ano foi editada a Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

Com diretrizes semelhantes, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) editou, no ano de 2014, a Resolução n. 118, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público.

Esta resolução dispõe, em especial, que os ramos do Ministério Público, observados seus âmbitos de atuação, deveriam criar os Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição (art. 7º, VII).

Na sequência, já no ano de 2015, foi promulgada a Lei n. 13.105, que instituiu um novo Código de Processo Civil (CPC). Este diploma legal trouxe significativo avanço em relação ao CPC/73 ao dedicar vários artigos ao estímulo aos métodos autocompositivos. Assim é que, já os §§ 2º e 3º do artigo 3º dispõem, respectivamente, que “o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos” e que “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”.

Enfim, no ano de 2018, e considerando diretriz contida na Resolução n. 118/2014 do CNMP, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho editou a Resolução n. 157/2018, que instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA e definiu diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Segundo esta resolução: “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. 2º).

Ademais, estabelece que “serão instalados Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais” (art. 5º, caput).

Há, destarte, além do NUPIA da Procuradoria Geral do Trabalho, Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição nas 24 (vinte e quatro) Procuradorias Regionais do Trabalho existentes no território nacional.

Ademais, definiu-se ser necessária, para ingresso no NUPIA, a capacitação prévia dos membros (art. 5º, §3º).

A norma descreve, também, quais são as modalidades de atuação autocompositiva do Ministério Público do Trabalho, é dizer, negociação, mediação e conciliação (art. 6º, caput).

Assim é que a mediação é normativamente conceituada no âmbito do MPT como método autocompositivo que visa a “auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia;” (art. 6º, II).

O normativo estabelece ainda que a distribuição dos procedimentos de mediação ficará restrita aos membros do NUPIA (art. 6º, §1º), além de instituir um cadastro nacional de autocompositores(as), composto por membros dos Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição Regionais, de modo a permitir, na eventual ausência de integrantes do NUPIA local, que a chefia da Procuradoria Regional do Trabalho solicite a atuação em mediações de integrantes de um outro NUPIA Regional (art. 6º, §2º), além de permitir a atuação estratégica em projetos nacionais, ou mesmo em atuações locais que demandem trabalho integrado de membros de regiões diferentes ou que não recomendem, por algum motivo, a atuação do membro lotado na localidade (art. 6º, §3º).

Cabe aqui destacar ainda que a resolução indica que tanto a mediação quanto a conciliação são orientadas pelos princípios da imparcialidade do(a) mediador(a), isonomia das partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé (art. 7º, caput, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII).

No particular, necessário pontuar as situações em que não se aplica o princípio da confidencialidade nas mediações conduzidas pelo MPT, conforme disposto no § 1º do mencionado art. 7º, in verbis:

§ 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.

Enfim, e tendo em vista, entre outros considerados “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” e “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”, foi consolidado, no MPT, Protocolo de Mediação observada a Perspectiva de Gênero, tendo por base padrões internacionais reconhecidos pelo ICFML - Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos, de modo a promover uma atuação uniforme de todo o Ministério Público do Trabalho no território nacional.

Entre as diversas diretrizes do protocolo, cabe aqui destacar a de número 5, que preconiza que as mediações sigam estrutura, a partir do modelo de mediação transformadora, baseada em standards internacionais do ICFML, contendo as seguintes fases: a) pré-mediação; b) abertura ou introdução; c) sessão conjunta; d) sessão privada (caucus); e) negociação; e f) conclusão. Após, ainda na mesma diretriz número 5, tem-se a exposição de cada fase organizada em eixos, objetivos e critérios.

Vê-se, portanto, que o Ministério Público do Trabalho, em consonância com o movimento de ampliação do acesso à justiça que tem ocorrido no Brasil, possui amparo normativo e se encontra estruturado, tanto no âmbito nacional, quanto no âmbito regional, para atuar, pelos seus Núcleos de Promoção e Incentivo à Autocomposição - NUPIA, por membros devidamente capacitados, como mediador de conflitos em situações que lhe são afetas, compatibilizando esta função com suas demais atribuições institucionais.

4. CONCLUSÃO

O caso concreto versou sobre mediação em que não havia efetivo diálogo entre os envolvidos, apesar de tentativas da requerente e de seu sindicato laboral perante o empregador.

O procedimento transitou por diversas das fases estruturais preconizadas pelo Protocolo de Mediação do MPT Observada a Perspectiva de Gênero, porém com flexibilidade dado o desenvolver do caso concreto.

Houve, também, aspecto importante no que diz respeito à aplicação dos princípios que regem a mediação, em especial o princípio da confidencialidade, tendo havido, no particular, discordância da requerida quanto ao afastamento do referido princípio, de modo a impossibilitar a utilização de qualquer ato ou documento que pudesse vir a ser extraído do procedimento para fins de instruir ações judiciais ou para finalidade extra mediação.

Ao final, viu-se que houve a consecução de resultados positivos que foram além da obtenção de consenso (parcial) entre os mediados, alcançando também a restauração da relação e abertura de diálogo entre eles, especialmente porque mantêm uma relação duradoura entre si.

E mais, para o MPT, ficou o registro de gratidão expressada pelos mediados pelo acolhimento e atenção que afirmaram haver recebido do órgão ao longo do procedimento de mediação, o que, além de ser gratificante, reforça a imagem do Ministério Público do Trabalho mediador e dá o seu tom perante a sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Resolução n. 118, de 1º de dezembro de 2014. Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://www.cntp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolucao-118-1.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução n. 157, de 28 de agosto de 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. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA-MPT. Protocolo de Mediação. 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. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/download/PROTOCOLO-ULTIMA-VERSAO-29_08_24.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

As flores da esperança

Paula Bueno Ravena

INTRODUÇÃO

A autocomposição brota da adversidade, desde que haja vontade e desejo nesta direção. Divergências, questões complexas atinentes ao direito administrativo, limitação orçamentária, terceirização, trabalhadores da saúde com atraso significativo da remuneração: quadro perfeito e típico para longas discussões judiciais, insatisfação social e reafirmação da fragilidade da condição do trabalhador, que após fornecer sua força vital não vê sua contraprestação financeira adimplida de forma tempestiva.

Neste cenário, após instauração de inquérito civil - suspenso em razão de consenso entre as partes - a mediação encontrou campo fértil para fazer crescer as flores da esperança, da empatia e da união de esforços. A colheita raramente é imediata e depende da qualidade do plantio para seu sucesso. Sem dúvida, é neste momento sublime - no qual as melhores sementes são lançadas ao solo de forma conjunta, com união de esforços e desejo de sucesso - em que se podem construir laços sólidos e duradouros capazes não apenas de produzir frutos momentâneos, mais sim, de se perpetuarem para novos momentos de dificuldade.

Hão de ser colhidas as flores da esperança ao final da primavera.

1. DO INQUÉRITO CIVIL ORIGINÁRIO

Notícia de fato apresentada ao Ministério Público do Trabalho brasileiro narrou o inadimplemento salarial de trabalhadores terceirizados da área de saúde em município pertencente ao Estado do Mato Grosso. Trata-se de realidade cotidiana, decorrente da lógica da terceirização no âmbito da administração pública.

A permissiva legal (Decreto-Lei nº 200/67), criada sob o fundamento de especialização e otimização da prestação dos serviços públicos e da máquina administrativa, não raro traz efeitos nefastos à sociedade.

Explica-se. O descumprimento estatal pode ocasionar reflexos negativos diretos na saúde financeira das empresas contratadas - sob o regime de menor preço -, que deixam de efetuar o pagamento de salários e demais verbas de natureza remuneratória aos trabalhadores, os quais, premidos da contraprestação básica relativa aos serviços prestados, podem paralisar suas atividades, desde que observadas as exigências legais (Art. 13 da Lei nº 7.783/89).

Como se observa, a inadimplência dos salários dos trabalhadores pode refletir diretamente no direito constitucional à saúde (Constituição Federal, art. 196), por tratar-se de greve em serviço público essencial. Ademais (e por fim, mas não de maneira exaustiva), a própria sociedade local é impactada, considerando o inevitável reflexo no descumprimento dos compromissos financeiros, por estes trabalhadores (a exemplo do pagamento de escolas, empregados e contas diárias).

Na seara trabalhista, diversas são as discussões quanto ao tema, que não se limitam à justiça do trabalho. O pretório excelso tem se posicionado desde a viabilidade da terceirização e a caracterização da responsabilidade em face da parte contratante (o que já foi pacificado pelo E. Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema de Repercussão Geral nº 725 - É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante) até questões relativas ao ônus da prova para comprovação de conduta culposa da administração pública na fiscalização dos contratos de terceirização de serviços (também objeto do Tema nº 1118 de Repercussão Geral):

1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ounexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior.

Nesse contexto, entendeu-se caracterizado o interesse público para atuação ministerial (LC 75/93. Art. 84, II), considerando que os critérios de conveniência e oportunidade são ponderados pelo(a) membro(a) que preside o inquérito, nos termos da expressa previsão constante no art. 2º da recomendação nº 34/2016 expedida pelo Conselho Superior do Ministério Público (CNMP):

Art. 2º A identificação do interesse público no processo é juízo exclusivo do membro do Ministério Público, sendo necessária a remessa e indevida a renúncia de vista dos autos.

No decorrer do trâmite processual, a excelentíssima membra em atuação invocou o instituto da “mediação imprópria”, previsto na obra "O Ministério Público do Trabalho e a autocomposição de conflitos", da qual se extrai o seguinte conceito de Cláudio Dias Lima Filho (LIMA FILHO, 2015, p. 669-672, apud, COSTA, 2020, p. 153-155), tratado por Márcio Dutra Correia da Costa:

A denominada “mediação imprópria”, por seu turno, corresponde à corriqueira situação em que o Estado opta pela execução indireta de serviços públicos, e as empresas de prestação de serviços terceirizados atrasam o pagamento das verbas devidas a seus empregados. Assim, é gerado um círculo vicioso (não raro provocado pelo próprio Poder Público, que por vezes atrasa os repasses): enquanto não restar comprovada a regularidade da empresa, o Estado procede à retenção das faturas em aberto, a fim de prevenir sua responsabilização subsidiária em uma futura reclamação trabalhista; não recebendo o pagamento pelos serviços prestados, a empresa retarda ainda mais o adimplemento de suas obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias; e os empregados acabam não percebendo a devida contraprestação pelo seu trabalho. A rigor, a denúncia de atrasos nos pagamentos das verbas trabalhistas poderia dar ensejo a outras medidas, conforme o iter regular de tramitação no MPT (instauração de inquérito civil e, se necessário, o ajuizamento de ação civil pública ou ação civil coletiva em face da empresa terceirizada e do Poder Público); todavia, devido à demora desses procedimentos (principalmente na esfera judicial), é possível instaurar uma mediação no âmbito do MPT (LIMA FILHO, 2015, p. 669-672):

[...]

O termo de “mediação imprópria” referendado pelo MPT constitui um título executivo extrajudicial, na forma do art. 784, II, do CPC.166 Em caso de descumprimento, incumbe à parte prejudicada (e não ao MPT, que oficiou no feito como mediador, papel incompatível com o de parte interessada) ajuizar a execução do título perante a Justiça do Trabalho (LIMA FILHO, 2015, p. 675-676). Caso não seja possível chegar a um acordo, o procedimento de mediação será arquivado, com o subsequente encaminhamento de notícia de fato a outro membro do MPT, a fim de adotar as providências cabíveis para sanar o ilícito trabalhista (art. 113, § 4º, da Resolução CSMPT n. 166/2019).

Cumprida a determinação, foi autuado o procedimento de mediação e o inquérito civil foi suspenso.

Ocorre que, o objeto do presente estudo não é o trâmite do processo administrativo e suas consequências, mas sim, o procedimento de mediação em andamento e seus reflexos para o mundo do trabalho.

Metaforicamente, não estamos a tratar de pedras (disputas e contraposição de lados), mas sim de flores (em homenagem à beleza do florescimento do interesse na solução conjunta). Passemos às flores!

2. O ATRASO SALARIAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO MUNICÍPIO

Primeiramente, registra-se que a confidencialidade é princípio fundamental da mediação, de modo que, nenhuma informação poderá ser publicizada, a menos que os interessados deliberem de forma diversa. O presente procedimento apresentou uma peculiaridade interessante (que será tratada oportunamente) a qual trouxe um brilho especial o caso.

Em virtude da instauração atípica do PA-MED (diante de determinação - sem provocação das partes - nos autos do inquérito civil), a mediação iniciou "tímida" e sem demonstração de grande entusiasmo pelos interessados. Estes, entretanto, anuíram com seu prosseguimento, aparentemente, inclusive, como uma alternativa ao prosseguimento do inquérito. Além das "partes" originalmente investigadas, foi determinada a inclusão do Sindicato da Categoria profissional.

Aliás, na primeira sessão, os interessados não compareceram, sendo apresentado pedido de redesignação do ato. Deferido o pedido, foi necessária nova redesignação. O plantio ainda era muito incipiente, mas não foi abandonado.

Finalmente, todos os interessados compareceram à sessão. Adotado o protocolo recomendado pelo NUPIA PGT, foi necessária, a realização de sessões individuais após a realização de sessão conjunta, com a finalidade de adotar técnicas próprias para evolução dos trabalhos (inclusive com análise de alternativas BATNA, WATNA e PATNA) antes do início das negociações. Na ocasião, ficou pactuado que: (a) o município: (a.1) informaria, em apertado prazo, previsão de pagamento a ser efetuado no mês de julho/2025; (a.2) apresentaria, no prazo de 45 (quarenta e cinco dias), um cronograma de pagamentos para regularização do passivo financeiro; (b) seria realizada nova e breve sessão sem a presença do município.

Destaca-se que, na ocasião, em pactuação quanto à extensão do princípio da confidencialidade, os interessados: (a) anuíram com a viabilidade de informação aos trabalhadores e (b) acordaram a não exposição da ata da sessão (devendo ser mantida em sigilo a documentação constante nos autos).

Em breve resumo, destacam-se os seguintes atos processuais: (a) formulado pedido de vista, o qual foi deferido, indicando-se a restrição de acesso a documentos diante do pactuado, entre os interessados, na própria sessão de mediação; (b) o município peticionou nos autos, informando a possibilidade de breve realização de repasses, mas sem a viabilidade de quantificação de valores e indicação precisa da data de pagamento; (c) o sindicato não compareceu à sessão designada; (d) em nova petição, o sindicato requereu a integral liberação do conteúdo dos autos, como meio de viabilização do contraditório e ampla defesa e em respeito às prerrogativas da advocacia.

Os ventos não sopravam conforme o esperado, mas as sementes continuavam a ser lançadas, adubadas e hidratadas com carinho.

Em petição apresentada no último dia do mês de julho de 2025, o município informou o repasse do valor de R\$931.000,00 (novecentos e trinta e um mil reais). As sementes começavam a germinar!

Com a finalidade de solucionar o desconforto causado pela existência de documentos em sigilo nos autos, a procuradora titular do procedimento retomou os esclarecimentos prestados no início da mediação e reiterados no decorrer do procedimento, tendo assim se manifestado:

Destaca-se que a natureza do presente procedimento é autocompositiva. Não há qualquer viés instrutório ou coercitivo, de modo que, a finalidade deste é viabilizar a aproximação dos envolvidos para que, por meio do diálogo, possam construir uma solução conjunta e consensual.

A inexistência de consenso, inclusive, inviabiliza o prosseguimento da mediação.

Questionado sobre o interesse do prosseguimento da mediação, o sindicato requereu esclarecimentos, prosseguindo-se com a realização de nova sessão.

Neste ponto, importante lembrar que a mediação tem luz própria. Uma energia típica emana da confluência de esforços positivos que se direcionam à solução autocompositiva de um problema que aflige a todos os interessados. Nos casos em que existe um genuíno interesse na autocomposição, a evolução do procedimento mostra-se produtiva não apenas em relação aos resultados, mas também (e, talvez, principalmente), no restabelecimento da comunicação entre as partes.

É perceptível que, com a evolução do procedimento, os interessados, a cada novo contato: (a) aprimoram a capacidade de comunicação; (b) retomam a direção do procedimento e (c) conjugam esforços para viabilizar o prosseguimento do procedimento, buscando a solução construída em conjunto. Os envolvidos passam gerir o andamento das negociações e desenvolvem a habilidade de resolverem, por si só, situações que, até então, aparentemente demandavam intervenção estatal.

Pois bem.

Na última sessão realizada, o Município apresentou concretas previsões de pagamento e os interessados, após apurarem a evolução na solução da questão, assim deliberaram sobre o que segue: (a) a viabilidade de liberação integral do sigilo dos autos e ampla exposição do conteúdo da mediação; (b) o reconhecimento da relevância do procedimento de mediação no presente caso; (c) a realização de assembleia de trabalhadores com a participação do sindicato e da empresa terceirizada, tendo o município autorizado a utilização de espaço público acessível para esse fim; (d) a viabilidade de exposição integral do caso em

artigo a ser publicado e (e) o futuro peticionamento informando a solução do caso ou e/a necessidade de realização de nova sessão. Até o momento, o procedimento encontra-se neste estado.

O que destaca o presente caso é a confiança (e até mesmo orgulho) dos interessados na evolução da mediação. Iniciada por determinação exarada de ofício – e, portanto, não tendo sido de iniciativa dos interessados, apesar de sua concordância – o procedimento apresentou grande evolução.

Como se sabe, questões envolvendo terceirização na administração pública são suscetíveis a diversos impasses que ultrapassam a relação trabalhista existente entre trabalhadores e a empresa terceirizada. Como já tratado em linhas passadas, até mesmo a suspensão da prestação de serviço público essencial pode advir deste cenário.

Não é o que está florescendo nos autos!

Pagamentos estão sendo realizados, previsões de regularização apresentadas, assembleia com a participação da empresa terceirizada e do sindicato em espaço público cedido pelo município.

Mas não é só.

A confiança no sucesso do procedimento mostra-se tão aparente que os interessados (que inicialmente restringiam o acesso à documentação encartada aos autos) optaram por liberar integralmente o sigilo dos autos com a possibilidade de publicizar as tratativas em andamento, inclusive para fins de esclarecimento público. E mais, questionados sobre a viabilidade de redação de artigo sobre o caso, demonstraram interesse na narrativa fática com a finalidade de demonstrar à sociedade a possibilidade da solução de questões de significativa complexidade por meio da autocomposição entre os envolvidos.

Parabéns aos envolvidos. Que as flores da esperança aqui semeadas, cultivadas e, que no momento desabrocham, possam ser integralmente colhidas ainda nesta primavera de 2025!

3. A MEDIAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A mediação encontrou espaço no sistema de justiça brasileiro em decorrência da busca de alternativas para a prestação de um serviço jurisdicional (tratado em sentido amplo) mais célere e adequado. A utilização dos métodos tradicionais (a exemplo do processo judicial) trazem maior insatisfação (não apenas quanto ao teor das decisões, mas também quanto à duração do processo), ensejando o manejo de diversos recursos processuais, os quais tramitam em todas as instâncias dos tribunais brasileiros.

Nesta dinâmica, a terceira onda de acesso à justiça (conceito tratado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, na obra “Acesso à Justiça”) prevê, de forma brilhante, os meios alternativos para solução de conflitos, cuja finalidade é garantir a adequada prestação jurisdicional. É nesse contexto que se inserem os métodos autocompositivos, dentre eles, a mediação.

Considerando que o Ministério Público Brasileiro é o fiscal da ordem jurídica, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (Constituição Federal, art. 127), cabe a este a adoção de medidas adequadas para o exercício de suas atividades, nos termos do art. 129, IX da Constituição Federal:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas. (g.n.)

Por este motivo, o Conselho Nacional do Ministério Público editou a Resolução n.º 118/2014 que dispôs sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição, sendo que seu art. 7º atribuiu deveres e obrigações a todos os ramos, conforme se observa:

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 de 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.

Em cumprimento à Política Nacional de Incentivo à autocomposição no âmbito do Ministério Público e às determinações do Conselho Nacional do Ministério Público, o Ministério Público do Trabalho criou o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho (NUPIA), 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).

A Resolução 157/2018, alinhada à Lei n.º 13.140/2015 prevê como princípios da mediação:

Art. 7º A mediação e a conciliação serão orientadas pelos seguintes princípios: (Redação dada pela Resolução CSMPT n.º 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 n.º 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.

Por fim, registre-se que é possível a suspensão de investigação em curso para a tentativa de autocomposição das partes (nos termos observados no presente procedimento), diante de expresse autorizativo constante nos art. 8º da resolução supramencionada:

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) oficiente. (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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A solução autocompositiva de conflitos mostra-se, gradativamente, como meio adequado para solução de conflitos, inclusive/especialmente daqueles de alta complexidade. Diante de tal realidade, o Ministério Público do Trabalho disponibiliza à sociedade o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (o NUPIA) com a finalidade de restabelecer o diálogo, reaproximar os interessados e viabilizar a construção de uma solução conjunta e efetiva para problemas sociais trabalhistas.

No presente caso, restou demonstrado que, ainda que a intensão inicial dos envolvidos não fosse a instauração do procedimento de mediação, este mostrou-se essencial para a evolução das tratativas. Até o presente momento, são nítidos os resultados alcançados no procedimento, que tem como objeto situação capaz de ocasionar diversos tipos de reflexos à sociedade local.

Havendo disposição das partes para dialogarem e buscarem a solução conjunta, a expectativa é o sucesso da autocomposição, considerando que os esforços convergem para um mesmo caminho. Eis o porquê, ao plantar-se a semente de uma mediação, é grande a esperança da colheita de boas flores, como resultado, ao final.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Recomendação nº. 34/2016. Disponível em: < <https://www.cntp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-0341.pdf>>. Acesso em 28set2025;

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução nº. 118/2024. Disponível em: < https://www.cntp.mp.br/portal/images/Normas/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o_n%C2%BA_118_autocomposi%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em 28set2025.

BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Resolução nº 157/18. Disponível em: <<https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf>>. Acesso em 28set2025.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 28set2025;

BRASIL. Lei nº 7.783/89. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM>. Acesso em 28set2025.

BRASIL. LEI Nº 13.140, DE 26 DE JUNHO DE 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm>. Acesso em 28set2025.

BRASIL. Lei Complementar nº. 75/1993. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em 28set2025;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>>. Acesso em 28set2025;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1118 - Ônus da prova acerca de eventual conduta culposa na fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, em virtude da tese firmada no RE 760.931 (Tema 246). Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118>>. Acesso em 28set2025.

COSTA, Márcio Dutra da Ministério Público do Trabalho e a autocomposição de conflitos, O /Márcio Dutra da Costa. – Brasília – DF: ESMPU, 2020. 153 a 155 p. Disponível em <<https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-obra-sobre-a-atuacao-do-mpt-e-a-autocomposicao-de-conflitos/o-mpt-e-a-autocomposicao-de-conflitos.pdf>>. Acesso em 28set2025.

A atuação do Nupia da PRT 24ª Região na concretização do piso nacional da enfermagem

Cândice Gabriela Arosio

INTRODUÇÃO

Os métodos alternativos para gestão de conflitos ganham especial relevo em uma realidade em que as relações de trabalho são extremamente dinâmicas e fluídas.

A tutela do estado na solução dos conflitos, através do processamento e julgamento das causas pelo Poder Judiciário muitas vezes mostra-se necessário, contudo, cada vez mais as partes passam a optar por vias que podem ser mais rápidas, eficientes e muito confiáveis, como é o caso da mediação.

O Ministério Público do Trabalho nos últimos anos investiu de forma intensa na capacitação de seus Membros(as) para mediar conflitos, bem como para implementar de maneira uniforme e homogênea um protocolo próprio, de modo a dar mais segurança e densidade a essa importante atuação ministerial, que tem dado resultados de muito impacto social e alta resolutividade.

Essa decisão em investir na mediação mostra-se aderente a um perfil do Ministério Público Resolutivo, atento às demandas da sociedade e preocupado em efetivamente resolver problemas, o que, nesse caso, representa dar especial protagonismo para as partes envolvidas, que juntas, num espaço de confiança e diálogo, buscam achar os caminhos mais adequados para solucionar o problema que as envolve.

Ao longo dos últimos anos, portanto, o que tem se testemunhado nas centenas de mediações que estão sendo realizadas nas Procuradorias Regionais do Trabalho em todos os estados brasileiros, são soluções consensuais sendo entabuladas, direitos sendo concretizados e a diminuição da judicialização de conflitos de ordem coletiva, que teriam alto custo de tempo e dinheiro, caso fossem levados à Justiça do Trabalho.

Torna-se necessário, portanto, continuar incentivando e promovendo métodos e instrumentos alternativos para gestão dos conflitos, como a mediação e a conciliação, de modo a fomentar 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.

1. ATUAÇÃO DO NUPIA DA PRT24ª REGIÃO NA QUESTÃO DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM

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.

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 nº 14.434/22.

Em todos os estados brasileiros, por meio 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 e solucionar outros impasses que decorrem da questão central, que é a o pagamento do piso salarial.

Muitos são os entraves nessas mediações, pois além de envolver uma categoria profissional imensa, que ganhou particular relevo após a pandemia de COVID-19, há diferenças muito relevantes nos empregadores, que por vezes são clínicas, outras são hospitais particulares e em outros casos são hospitais públicos que atendem o Sistema Único de Saúde. Vale dizer, situações fáticas muito diversas para uma única lei que regulamenta o piso nacional da categoria.

Apesar desse cenário, que naturalmente levaria para a existência de muitos impasses, denota-se que a busca da solução negociada e cooperativa seria um caminho viável, capaz 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 PRT24^a Região um caso chamou a atenção, dos vários que aportaram nos últimos anos sobre a temática.

Em agosto de 2024, o Sindicato dos Trabalhadores da Enfermagem do Mato Grosso do Sul - SIEMS solicitou abertura de mediação junto ao NUPIA da PRT24, em face do Hospital Regional Dr. José de Simone Netto (Instituto ACQUA) da cidade de Ponta Porã, da Secretaria de Estado de Saúde e da Superintendência do Ministério da Saúde em Mato Grosso do Sul.

Trata-se, portanto, de uma mediação que agregava não só o empregador propriamente dito, como também dois níveis de gestão da saúde pública do Sistema Único de Saúde, quais sejam, Estado e União Federal.

A composição do polo passivo demonstrou, de plano, que o impasse em questão envolveria vários atores, em diferentes níveis, os quais, ao longo das 5 sessões realizadas ao longo de 1 ano de procedimento, tiveram que se empenhar, de fato, para conseguirem chegar a uma solução concreta, que ao final aconteceu.

No caso em tela, o problema era a ausência de repasse do complemento do piso salarial da categoria a cerca de 75 (setenta e cinco) empregados do hospital em questão, em razão de incongruências cadastrais na planilha que era repassada pela Secretaria de Estado de Saúde ao Ministério da Saúde, órgão responsável pelo envio dos valores, mês a mês, aos beneficiários.

Tal situação deflagrou a atuação do sindicato laboral que passou a questionar ao empregador os motivos para os repasses não estarem sendo feitos a esses trabalhadores, já que a União estava enviando os valores e a maioria dos empregados daquele estabelecimento estaria recebendo, salvo alguns, de forma injustificada.

O fato gerou o pedido de mediação ao NUPIA da Procuradoria Regional do Trabalho da 24^a 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.

As duas primeiras sessões, realizadas ainda no ano de 2024, foram destinadas a ouvir as partes e fixar o ponto de agenda de forma clara e conjunta, estabelecendo-se os primeiros passos para a solução final. Nesse momento, era necessário o levantamento individualizado dos débitos, a identificação dos trabalhadores prejudicados e a busca do entendimento do fato gerador das incongruências cadastrais.

Com diálogo e espírito cooperativo, Sindicato Laboral e Hospital empregador conseguiram estabelecer os trâmites saneadores necessários para, posteriormente, ser possível envolver os gestores da saúde no governo do estado e, também, junto ao Ministério da Saúde.

A partir da terceira sessão de mediação, ocorrida em maio de 2025, com a presença, além do Hospital empregador, também dos representantes da Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul, devidamente acompanhados de Procuradores do Estado, bem como do Superintendente do Ministério da Saúde em Mato Grosso do Sul, procedeu-se as ações efetivamente concretas para que a solução fosse alcançada.

Foi nessa terceira sessão que as partes, a partir das técnicas utilizada do protocolo do MPT em mediações, deliberaram pela elaboração do ofício ao Ministério da Saúde, acompanhado de histórico detalhado e documentação comprobatória dos débitos dos trabalhadores prejudicados; decidiram pela solicitação de autorização para uso do saldo existente na conta vinculada do Hospital para o pagamento dos trabalhadores prejudicados e a articulação direta entre SES/MS, PGE/MS e Superintendência do Ministério da Saúde no MS para viabilizar a liberação dos valores.

Após essa importante sessão, em que se os pontos do acordo foram definidos de maneira clara o impasse começou a se resolver. Em junho de 2025, foi emitida a Nota Técnica nº 301/2025- CGPRETS/DEGERTS/SGTES/MS, de lavra do setor técnico responsável dentro do Ministério da Saúde em Brasília, que reconheceu saldo superior a R\$ 2,9 milhões disponível para pagamento dos trabalhadores e autorizou, nos termos da legislação, a utilização do recurso para regularização imediata. Ademais, a nota técnica validou a destinação específica e determinou a observância das regras de auditoria.

Com isso, os resultados construídos pelas partes nessa mediação, foram muito relevantes. Com a efetivação da medida mais de 75 profissionais da enfermagem do Hospital Regional Dr. José de Simone Netto, em Ponta Porã/MS, receberam pagamentos pendentes, totalizando mais de R\$ 1 milhão e quatrocentos mil reais. O precedente técnico-administrativo possibilitou a extensão da solução a mais de 200 trabalhadores de outros hospitais de Mato Grosso do Sul e regularizou-se o pagamento referente a setembro de 2023, que estava em aberto há quase dois anos. Ou seja, a mediação rendeu resultados melhores do que esperado!

Segundo petição do SIEMS, apresentada ao final do procedimento da mediação, além dos resultados pecuniários, que foram muito importantes e esperados pelos trabalhadores, restabeleceu-se a confiança e a segurança jurídica entre empregados e empregador, o que demonstra que os maiores objetivos foram, de fato e de direito, atingidos.

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, notadamente em questões em que há muitas peculiaridades e dificuldades, como foi o caso narrado que envolvia a categoria profissional e patronal da enfermagem.

Nossa missão é incrementar cada vez mais a atuação do NUPIA em todo o território nacional, investindo em qualificação dos Membros(as) medidores(as), na implementação uniforme do protocolo do MPT de mediação e na divulgação aos atores sociais, notadamente as entidades de classe laborais e patronais, sobre a possibilidade de utilização dos serviços do Ministério Público do Trabalho como forma de ampliar cada vez mais seu papel resolutivo na prevenção e na resolução extrajudicial de conflitos, através da autocomposição.



Acesse a versão digital
desta publicação lendo
o QR Code ao lado



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO



Ministério Público do Trabalho