XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

ADRIANA SILVA MAILLART

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JANETE ROSA MARTINS

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

F723

Formas consensuais de solução de conflitos I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Adriana Silva Maillart; Caio Augusto Souza Lara; Janete Rosa Martins – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-742-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

Apresentação

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Formas Consensuais de Solução de Conflitos I, durante o XXVII Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado em Porto Alegre-RS, de 14 a 16 de novembro de 2018, sob o tema geral: "Tecnologia, Comunicação e Inovação em Direito", em parceria com o Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo das mais diversas formas consensuais de solução de conflitos. As formas consensuais de conflitos é um grande desafio para os pesquisadores diante da necessidade de instrumentos de ação social participativa no resgate da concretização dos direitos da cidadania e mudança de mentalidade dos operadores na emergência desses novos direitos.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares. Dessa forma, os 15 (quinze) artigos, ora publicados, guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

A Professora Adriana Silva Maillart da Universidade Nove de Julho e a mestre Virginia Grace Martins de Oliveira, na pesquisa intitulada "MEDIAÇÃO COMO FORMA DE DESJUDICIALIZAÇÃO E ADEQUADA NA GESTÃO DE CONFLITOS", analisam como o fenômeno da judicialização de conflitos, fomentado pelo aumento de direitos civis concedidos pelo Estado providência e pelo constitucionalismo na América Latina, contribuíram para a instauração da crise do Poder Judiciário. Investigaram como a solução desta crise pode colocar, em caminho reverso, a mediação como meio adequado de gestão de conflitos e contribuir para a desjudicialização.

A Investigadora Alessandra Miranda de Andrade, Mediadora vinculada ao Conselho Nacional de Justiça em Brasília e também Advogada, na pesquisa "O MEDIADOR FAMILIAR FRENTE A ALIENAÇÃO PARENTAL AGRAVADA PELA SÍNDROME DE MUNCHAUSEN", originou-se das reflexões proporcionadas por um caso concreto de alienação parental agravado pela “Síndrome de Munchausen por procuração” de uma criança em tenra idade. O caso enfrentado, sendo de extrema delicadeza, precisou de várias tentativas de audiências de mediação para, finalmente, chegar à pacificação social necessária para equilíbrio da linha parental da criança envolvida. Neste contexto, o trabalho buscou demonstrar que a mediação familiar pode servir como instrumento de solução da alienação parental agravada pela Síndrome de Munchausen.

Já na pesquisa “A (IM)POSSIBILIDADE DE PARTICIPAÇÃO DO JUIZ NA MEDIAÇÃO”, o mestrando Diego José Baldissera da Universidade Paranaense de Umuarama e seu orientador Celso Hiroshi Iocohama estudam o CPC/2015, que instituiu uma nova ideia de processo, incentivando a solução consensual de conflitos. Segundo eles, tal diploma unificou o procedimento sumário e o ordinário no agora chamado procedimento comum, que tem como fase inicial a realização de audiência de mediação ou conciliação. Assim, a mediação tem lugar quando houver, entre as partes, relação contínua, que não se extinguirá juntamente com o processo. Tendo em conta o aprofundamento das discussões que ocorrerão, deve ser vedado, ao magistrado, participar das sessões de mediação. Concluíram que, inobstante a chance de formação de pré-julgamento, as informações trazidas são, em regra, confidenciais e o mediador deve ter independência para conduzir o procedimento.

O mestre Rodrigo Crepaldi Perez Capucelli e o grande Professor Rubens Beçak da Universidade de São Paulo/Ribeirão Preto, no artigo “A (IN)DISPONIBILIDADE DO INTERESSE PÚBLICO NA UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM”, buscaram destacar os limitantes que baseiam o princípio da indisponibilidade do direito público como fator preponderante para a definição do campo de utilização da arbitragem para a resolução de conflitos surgidos no âmbito da administração pública. Para tanto, traçaram uma breve análise do próprio princípio da indisponibilidade aplicado ao direito público e de seus fundamentos, e a partir de então contextualizaram-no à luz da Constituição Federal de 1988, para que então fosse feita a análise das limitantes da aplicação do instituto da arbitragem, considerando especialmente suas recentes modificações dadas pela Lei 13.129/2015.

A Professora Fabiana Marion Spengler e o Procurador do Trabalho Márcio Dutra da Costa, ambos da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, argumentam que o art. 114, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 outorga ao Ministério Público do Trabalho a faculdade de, nos casos de greves em atividades essenciais com possibilidade de

lesão do interesse público, ajuizar dissídio coletivo, incumbindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Considerando o crescente desenvolvimento dos métodos de tratamento de conflitos (dentre eles, a mediação), o objetivo deste artigo foi averiguar a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho mediar situações de greve em atividades essenciais. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, e o método de procedimento adotado foi o monográfico na investigação intitulada "A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO MEDIADOR NOS CASOS DE GREVES EM ATIVIDADES ESSENCIAIS".

O trabalho denominado "A INFLUÊNCIA DOS ESTIGMAS PERANTE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA JUDICIALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL", de Mauri Quiterio Rodrigues, Mestrando da Unilasalle de Canoas, apresenta um estudo sobre a influência dos estigmas sobre a dignidade da pessoa humana na apuração de crimes de discriminação racial. Considerando o tratamento recebido pelas partes durante a apuração do crime nas diversas instâncias, relacionou-se o conceito de estigma a conceitos como intolerância, pessoa desacreditada e identidade social virtual trabalhadas na linha interacionista simbólica por Erving Goffman. Desta forma, através de um estudo exploratório com método baseado em pesquisa bibliográfica, realizada em fontes como livros, artigos, teses e dissertações na área de interpretação jurídica sociológica publicados de 2000 a 2017, fez-se uma análise dos dados coletados.

O casal de pesquisadores Cleide Marcia da Silva Araujo Secca e Luiz Carlos dos Santos Secca, da Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, no trabalho "A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO NO BRASIL", jogam luz no problema da institucionalização da mediação no Brasil através da construção do seu marco legal e o avanço de sua implementação enquanto política pública. O objetivo foi mostrar que as propostas legislativas ainda que regulem exaustivamente a matéria não são por si só suficientes para dar engrenagem à esta via consensual de solução de conflitos. Daí defenderam a importância da construção de parcerias e do impulso dado pelos órgãos públicos, sobretudo pelo Judiciário.

Estudando a institucionalização das ferramentas do mediador no manual da mediação judicial do Conselho Nacional de Justiça para formação dos profissionais que atuarão em juízo para solução adequada de conflitos, Vitalínio Lannes Guedes, Mediador Judicial e Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria-RS, desenvolveu a pesquisa chamada "A INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DO MEDIADOR: A SOLUÇÃO DE CONFLITOS E O (NÃO) ROMPIMENTO COM O POSITIVISMO JURÍDICO". Pretendeu o autor verificar se a Resolução nº 125/2010, que atribuiu "ferramentas" ao mediador

judicial, possui dificuldade de romper com o positivismo jurídico, limitando o uso desses mecanismos. Segundo ele, interpretar filosoficamente mostra-se importante para verificar a tentativa do rompimento com o positivismo jurídico no processo civil brasileiro, para se obter um uso das técnicas institucionalizadas do mediador não preso a esta escola, permitindo ir além, utilizando-se o método hermenêutico-fenomenológico.

Na pesquisa "A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS O NOVO AMBIENTE PARA A JURISDIÇÃO: A ECO-JURISDIÇÃO COMPARTILHADA" Thaise Nara Graziottin Costa, Advogada, Mediadora Judicial e Doutora pela Universidade Estácio de Sá e sua colega Lídia Maria Ribas, Doutora pela PUC-SP, estudaram a mediação judicial e a nova jurisdição que se instauram após a implementação das Leis nº 13.105 e 13.140/2015. O objetivo da pesquisa foi direcionar o estudo ao novo modelo de jurisdição compartilhada, em um ambiente inovador da Eco-jurisdição. Nele, ultrapassa-se as barreiras da litigiosidade para assumir a jurisdição compartilhada, participativa e humanizada. Utilizou-se para tal trabalho a pesquisa bibliográfica, o método hipotético-dedutivo e as práticas metodológicas das autoras nos grupos de pesquisa que participam.

Por sua vez, os pesquisadores Sérgio Augusto da Costa Gillet e Letícia Marques Padilha, da PUC-RS, no artigo "A OBRIGATORIEDADE DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO: UM AVANÇO?", criticam a obrigatoriedade da audiência de conciliação e de mediação no Código de Processo Civil de 2015. A partir de abordagem indutiva com técnica de revisão de literatura, tece-se um panorama doutrinário e jurisprudencial acerca da solução consensual de conflitos com base na dinâmica da audiência do art. 334. Concluíram que a obrigatoriedade da audiência de conciliação e de mediação reveste-se de avanço, mas traz mais problemas que soluções aos jurisdicionados.

Denominada "A UTILIZAÇÃO DE DISPUTE BOARDS EM CONTRATOS INTERNACIONAIS FIRMADOS COM FINANCIAMENTO PELO BANCO MUNDIAL", a investigação realizada pela mestranda Suzane De França Ribeiro e sua orientadora Tania Lobo Muniz, ambas de Londrina-PR, expõe, nos contratos internacionais, as formas consensuais de resolução de conflitos. Um propagador dessas formas é o Banco Mundial, que tem como mecanismo oficial o Dispute Board - junta de especialistas, indicados pelas partes, com o objetivo de se prevenir ou solucionar controvérsias durante a execução do contrato. Segundo elas, Grandes contratos internacionais financiados pelo Banco Mundial contêm a cláusula de Dispute Board, quer pela eficácia na prevenção dos conflitos, quer pela economicidade e celeridade no tratamento dos dissensos, tornando-a atrativa por melhorar as atitudes dos contratantes e permitir a redução da utilização do meio judicial para resolver as pendências.

A arbitragem trabalhista é tema de estudo dos pesquisadores Giovanni Bonato e Elenn Maína Pinheiro Félix, de São Luís-MA. Tal forma está pautada no ordenamento pátrio e é identificada como método de resolução de conflitos capaz de proporcionar parâmetros de entendimento de sua possível aplicação nos conflitos individuais oriundos do Direito do Trabalho. Foram realizadas pesquisas em doutrinas, legislações e interpretações judiciais. Com a reforma trabalhista, concluiu-se que há a necessidade de inserção da arbitragem na seara trabalhista, contudo quando são analisados contratos individuais de trabalho deve ser evidenciado o artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho em decorrência da situação de hipossuficiência do trabalhador. A pesquisa foi denominada "ARBITRAGEM NA SEARA TRABALHISTA: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E A INOVAÇÃO DO ARTIGO 507-A DA CLT BRASILEIRA".

Na pesquisa científica "CONFLITOS IDENTITÁRIOS E MEDIAÇÃO ESCOLAR: A EXPERIÊNCIA DO PROJETO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA DA UNIJUI-RS", as professoras Fernanda Serrer e Francieli Formentini apresentam a mediação escolar como instrumento de encontro das diferenças por meio do estabelecimento do diálogo. Denunciam que a lutas pela afirmação das diferenças no meio escolar têm provocado a elaboração de processos educativos que permitam inaugurar ações de reconhecimento do outro em sua "outridade". O trabalho apresenta também a mediação escolar como um mecanismo de reconhecimento e convívio com as diferenças e como o Projeto de Extensão Universitária "Conflitos Sociais e Direitos Humanos" da Unijuí-RS. Tal iniciativa tem, mediante a valorização da alteridade e a formação de laços de pertencimento, buscado desvelar subjetividades mais aptas a lidar com os conflitos escolares.

As juristas Ana Laura Weber e Angelita Maria Maders, do Rio Grande do Sul, em "DA CULTURA DO LITÍGIO À CULTURA DO CONSENSO: A MEDIAÇÃO COMO MECANISMO DE PACIFICAÇÃO SOCIAL EM SOCIEDADES PLURAIS E COMPLEXAS COMO A BRASILEIRA", arguíram se a mediação tem o condão de viabilizar uma transição da cultura da litigiosidade para a do consenso, com a efetivação de uma cultura de pacificação social mesmo em sociedades complexas. Primeiramente, são estudadas a cultura do litígio e a busca de solução dos conflitos no Judiciário. Posteriormente, é analisada a mediação como meio consensual de resolução de conflitos e sua capacidade de ensejar uma nova cultura. Observou-se que as vantagens de sua utilização se sobrepõem às do método tradicional de acesso à justiça, com resultados mais eficazes.

Por fim, a Professora Doutora Tereza Cristina Sorice Baracho Thibau e sua orientanda Thaís Ferreira Dutra, ambas do Programa de Pós-graduação em Direito da vetusta casa de Afonso Pena (Faculdade de Direito da UFMG), apresentam a pesquisa "DA INVISIBILIDADE DO

CONFLITO À RENOVAÇÃO DO JUDICIÁRIO NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER", em que afirmam que desde a promulgação da Constituição da República de 1988, mudanças significativas têm marcado a atuação do Judiciário brasileiro no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher. Da invisibilidade do problema à abordagem psicossocial dos litígios, hoje verificada em alguns tribunais do país, é possível traçar, para elas, uma linha de tempo com marcos relevantes, que demonstram uma clara renovação dos métodos de abordagem dos conflitos. O artigo analisa o período de omissão estatal, a aplicação da Lei 9.099/95, a edição da Lei Maria da Penha e o uso atual de práticas focadas nas necessidades psicológicas e emocionais dos envolvidos.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Adriana Silva Maillart - Universidade Nove de Julho

Caio Augusto Souza Lara – Faculdade Arnaldo/Escola Superior Dom Helder Câmara

Janete Rosa Martins - Universidade Regional Integrado do Alto Uruguai e das Missões

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO MEDIADOR NOS CASOS DE GREVES EM ATIVIDADES ESSENCIAIS

THE ACTION OF LABOR PROSECUTION OFFICE AS MEDIATOR IN CASES OF STRIKES IN ESSENTIAL ACTIVITIES

Fabiana Marion Spengler [1]
Márcio Dutra da Costa [2]

Resumo

O art. 114, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 outorga ao Ministério Público do Trabalho a faculdade de, nos casos de greves em atividades essenciais com possibilidade de lesão do interesse público, ajuizar dissídio coletivo, incumbindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Considerando o crescente desenvolvimento dos métodos de tratamento de conflitos (dentre eles, a mediação), o objetivo deste artigo é averiguar a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho mediar situações de greve em atividades essenciais. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, e o método de procedimento adotado foi o monográfico.

Palavras-chave: Atividades essenciais, Greve, Mediação, Métodos de tratamento de conflitos, Ministério público do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The article 114, § 3º, of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 grants to Labor Prosecution Office the possibility of, in cases of strikes in essential activities when there is the possibility of damaging the public interest, to protocol collective bargaining, and Labor Court will decide the conflict. Considering the development of the methods of conflict resolution (among them, mediation), the purpose of this article is to investigate the possibility of Labor Prosecution Office to mediate situations of strike in essential activities. The research method is the deductive, and the procedure method is the monograph.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Essential activities, Strike, Mediation, Methods of conflict resolution, Labor prosecution office

---

[1] Pós-doutora em Direito - Università degli Studi di Roma Tre. Doutora em Direito - UNISINOS. Docente - UNISC. Coordenadora do GP "Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos", vinculado ao CNPq.

[2] Mestrando em Direito - UNISC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho -UNIDERP. Integrante do Grupo de Pesquisa "Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos", vinculado ao CNPq. Procurador do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A greve é um fenômeno social de matiz coletiva, caracterizado pela suspensão temporária e pacífica da prestação de trabalho pelos empregados ao empregador. No País, o instituto da greve passou por um contínuo processo de evolução, desde a sua inicial criminalização até o reconhecimento como direito previsto na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), promulgada em 5 de outubro de 1988.

Considerando a existência de serviços e atividades que são essenciais à sociedade, o legislador brasileiro regulamentou com maior precisão o exercício do direito de greve em tais casos, com o intuito de reduzir ao máximo os prejuízos causados à coletividade.

Nos casos em que a greve em atividade essencial puder causar lesão ao interesse público, a CRFB atribui ao Ministério Público do Trabalho a faculdade de ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, responsável pelo processamento e julgamento da lide.

Sendo a greve a expressão de um inquietante antagonismo entre os empregados e seu empregador, exsurge a necessidade de tratamento adequado de tal conflito, a fim de restabelecer o equilíbrio nas relações entre capital e trabalho. Nessa senda, vêm alcançando notória evidência os métodos autocompositivos de tratamento dos conflitos (como a mediação), fruto da evolução da cultura da paz, com ênfase no diálogo e no consenso entre os atores sociais.

Atento a essa tendência mundial, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) editou, em 1º de dezembro de 2014, a Resolução nº 118, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público. Esse diploma normativo, destinado a todos os ramos do Ministério Público brasileiro (dentre eles, o Ministério Público do Trabalho), preconiza a utilização da mediação como método de tratamento de conflitos nos quais possua relevância a direta e voluntária ação das partes divergentes, em casos que ainda não tenham sido levados à cognição do Poder Judiciário, amoldando-se com perfeição a situações de greve em atividades essenciais.

Ante tal quadro, o presente artigo apresenta o seguinte problema de pesquisa: considerando a atribuição constitucional de poder ajuizar dissídio coletivo em casos de greves em atividades essenciais com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para mediar tais conflitos?

O tema central do artigo consiste na análise da possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador nos casos de greves em atividades essenciais.

O objetivo geral é o de perquirir a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho mediar situações de greves em atividades essenciais. Os objetivos específicos são os de abordar

aspectos gerais atinentes ao instituto da greve, com ênfase nos serviços e atividades essenciais, bem como no processo judicial adequado para tais casos (o dissídio coletivo); descrever a classificação dos principais métodos autocompositivos de tratamento de conflitos, realçando-se a mediação e sua aplicabilidade no âmbito do Ministério Público; e verificar a atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador, à luz dos princípios fundamentais que regem a mediação.

A justificativa do artigo reside na incipiência do desenvolvimento de estudos relacionados à Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público, em particular na esfera trabalhista. Desta forma, o estudo se insere no escopo da linha de pesquisa *Formas consensuais de solução de conflitos*, versando sobre a aplicação prática da Resolução CNMP nº 118/2014 aos casos de greves em atividades essenciais (CONPEDI, 2018).

O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, o qual parte da relação entre argumentos gerais e argumentos particulares, até se chegar à conclusão. Por seu turno, o método de procedimento adotado foi o monográfico, a partir da leitura de normas e de bibliografia relacionadas ao tema em estudo.

2 A GREVE

Neste capítulo, serão abordados alguns aspectos fundamentais atinentes à greve, a saber: sua evolução histórica no ordenamento jurídico brasileiro; seu conceito; a greve em serviços e atividades essenciais; e o dissídio coletivo de greve.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITO DE GREVE

Melo (2017, p. 20) consigna que, até o final do século XIX, a greve era considerada, em grande parte dos países, um delito ou, na melhor das hipóteses, uma atividade vedada por lei. Foi apenas a partir de meados do século XX que o movimento obteve o *status* de direito social, havendo previsão expressa no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, de 1966 (o qual entrou em vigor no território nacional em 24 de abril de 1992, conforme o Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992).

No ordenamento jurídico brasileiro, a greve foi inicialmente tratada como um crime contra a liberdade de trabalho, com pena de um a três meses de detenção para os agentes, e de dois a seis meses de detenção para os “chefes ou cabeças da colligação” (art. 206 do Código

Penal de 1890[1]). A primeira Constituição a tratar do assunto foi a de 1937 (mais conhecida como "Polaca"), outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas, cujo art. 139 declarou a greve e o *lock-out* (a paralisação das atividades empresariais promovida pelo empregador) "recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional". Nessa trilha, o Código Penal de 1940 enunciou, dentre os crimes contra a organização do trabalho, a "paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem" e a "paralisação de trabalho de interesse coletivo", nos arts. 200 e 201, respectivamente. Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em 1943, estipulou uma série de sanções administrativas e até mesmo a pena de prisão para os grevistas, conforme a redação original dos arts. 723 a 725 (MELO, 2017, p. 21).

No País, a greve só obteve o *status* de Direito com a promulgação da Constituição de 1946, cujo art. 158 assim a declarou, remetendo à legislação ordinária a regulação do seu exercício. Em atenção ao mandamento constitucional, foi decretada a Lei nº 4.330/1964, cujo art. 29 arrolou sete condutas consideradas crimes contra a organização do trabalho (tais como a incitação à greve e a prática de coação para impedi-la ou exercê-la). A Constituição de 1967 também assegurou tal direito, à exceção dos serviços públicos e das atividades essenciais (arts. 157, § 7º, e 158, XXI) – o que foi reiterado pela Emenda Constitucional nº 1/1969 (arts. 162 e 165, XX), pelo Decreto-lei nº 1.632/1978 e pela Lei de Segurança Nacional, instituída pela Lei nº 6.620/1978 (MELO, 2017, p. 21-23).

A CRFB de 1988 elencou a greve no Capítulo II ("Dos Direitos Sociais") do Título II ("Dos Direitos e Garantias Fundamentais"), assegurando-a como direito cujo exercício (quanto à oportunidade e aos interesses defendidos) incumbe aos trabalhadores (art. 9º, *caput*). Tal direito também foi garantido aos servidores públicos civis (art. 37, VII), mas negado aos militares (art. 142, IV). Mais uma vez, o constituinte remeteu ao legislador ordinário as tarefas de definir os serviços ou atividades essenciais e de dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, § 1º). Para tal desiderato, foi promulgada a Lei nº 7.783/1989, como resultado da conversão da Medida Provisória nº 59/1989.

Efetuado esse necessário escorço histórico, resta conceituar o instituto da greve. Delgado (2018, p. 1686) o define como "[...] mecanismo de autotutela de interesses; de certo

[1] Em 12 de dezembro de 1890, o Decreto nº 1.162 alterou a redação do art. 206 do Código Penal, fixando a pena de "prisão cellular por um a tres mezes" a quem causasse ou provocasse "cessação ou suspensão de trabalho por meio de ameaças ou violencias, para impôr aos operarios ou patrões augmento ou diminuição de serviço ou salario" (preservou-se a grafia da época).

modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica. É, até mesmo, em certa medida, '*direito de causar prejuízo*', como indica o jurista *Washington da Trindade*."

O legislador pátrio optou por definir a greve como "a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador" (art. 2º da Lei nº 7.783/1989).

Criticando a omissão de aspectos relevantes na definição legal (tais como o sujeito ativo e o objeto da greve), Vianna e Süssekind (2005, p. 371) expõem o seguinte conceito:

> Afigura-se-nos, por todo o exposto, que, perante o direito positivo brasileiro, a greve deve ser conceituada como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, da prestação pessoal de serviços em uma ou mais empresas, no todo ou em parte, determinada por entidade sindical representativa dos respectivos empregados (a hipótese de comissão de negociação deve ser desprezada em face da existência de confederações de todos os ramos profissionais), com a finalidade de pressionar a correspondente categoria econômica, ou os empresários, para a instituição ou revisão de normas ou condições contratuais ou ambientais de trabalho, assim como para o cumprimento de disposições de instrumento normativo.

Apresentados o conceito e a evolução histórica da greve, passar-se-á ao estudo do instituto quando adotado nas atividades classificadas como essenciais.

2.2 A GREVE EM ATIVIDADES ESSENCIAIS

Na Carta Encíclica *Laborem Exercens*, escrita pelo Papa João Paulo II em 14 de setembro de 1981 e dedicada ao trabalho humano, a doutrina social católica reconheceu a greve como um meio legítimo, contanto que sejam observadas as devidas condições e seus justos limites. Chamando atenção para a necessidade de se evitar o abuso de tal direito, o Sumo Pontífice consignou: "Além disso, não se pode esquecer nunca que, quando se trata de serviços essenciais para a vida da sociedade, estes devem ficar sempre assegurados, inclusive, se isso for necessário, mediante apropriadas medidas legais." (IOANNES PAULUS PP. II, 1981).

Assim, no cotejo entre o direito de os trabalhadores reivindicarem uma melhor condição social e o direito de a sociedade ser atendida em suas instâncias primordiais, é natural que este possua prevalência, ante a imprescindibilidade de se assegurar o bem-estar coletivo.

Conforme exposto acima, o legislador constituinte de 1988 incumbiu à lei ordinária a definição dos serviços ou atividades essenciais, assim como o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. O art. 10 da Lei nº 7.783/1989 elencou os seguintes serviços e atividades como sendo essenciais: I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte

coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo; e XI - compensação bancária.

O rol acima exposto não é meramente exemplificativo, mas taxativo, por se tratar de um óbice ao exercício de um direito legitimado pelo constituinte. Nesse sentido, expõe Oliveira (2013, p. 26): "Alargar de forma irresponsável esse conceito ou criar interpretações extensivas é trazer para o mundo jurídico restrições não contempladas pela Lei."

Nos serviços e atividades qualificados como essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores são obrigados a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim compreendidas como "aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população" (art. 11 da Lei nº 7.783/1989).

Caso os sindicatos e/ou os trabalhadores decidam deflagrar greve em serviços ou atividades essenciais, deverão comunicar sua intenção aos empregadores e aos usuários do serviço no mínimo 72 horas antes da paralisação (em vez das 48 horas previstas para os serviços e atividades não essenciais), sob pena de a greve ser considerada abusiva (arts. 13 e 14 da Lei nº 7.783/1989).

Essa série de limitações ao exercício da greve em serviços e atividades essenciais lhe confere um caráter peculiar, a saber, o de um "direito sob condição" (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S.; NASCIMENTO, M., 2015, p. 550).

Na seção seguinte, estudar-se-á a ação judicial manejada para os casos de greve, qual seja, o dissídio coletivo.

2.3 O DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

Schiavi (2018, p. 1399) conceitua o dissídio coletivo como "uma ação de rito especial, proposta perante a Justiça do Trabalho, tendo por objetivo solucionar o conflito coletivo de trabalho."

O § 3º do art. 114 da CRFB de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, assim dispõe: "Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito."

A redação do dispositivo não deixa dúvida de que o ajuizamento do processo pelo *Parquet* Laboral constitui uma faculdade, e não uma imposição legal.

Segundo Melo (2013, p. 80), a atuação do Ministério Público do Trabalho, ao decidir pelo aforamento de tal ação, deve ser pautada pela "[...] existência de interesse público, não da Administração Pública, mas o interesse público primário da sociedade, devendo, para tanto, utilizar-se do instrumento adequado para o caso concreto [...]."

É importante ressaltar que a legitimidade ativa para ajuizar dissídio coletivo de greve não é exclusiva do Ministério Público do Trabalho, havendo outros colegitimados ativos, a exemplo dos sindicatos, conforme leciona Melo (2013, p. 81):

> É possível que numa greve em atividade essencial a classe patronal não tenha qualquer interesse em negociar uma solução para o conflito, como muitas vezes acontece com relação aos entes públicos, cujos administradores, insensíveis às reivindicações dos trabalhadores e ao desconforto que a greve acarreta para a população, nada fazem. Os trabalhadores, por sua vez, entendem que o movimento é regular, inclusive porque estão dando cumprimento às atividades inadiáveis da comunidade e, para não sofrerem represálias, necessitam de uma decisão declaratória do Poder Judiciário para afirmar que a greve é legal, e não abusiva. Não podem eles ficar à mercê do órgão ministerial, que na espécie, porque os direitos mínimos da população estão sendo cumpridos, pode não ter razão para atuar.
> Ora, não se pode, na hipótese vertente, negar o livre acesso dos trabalhadores, por intermédio do sindicato respectivo, ao Judiciário, sob pena de insofismável ofensa ao inciso XXXV do art. 5º da Constituição.
> Igualmente cabe à(s) empresa(s) ou respectiva categoria econômica ou órgão público pedir instauração de medida judicial no tocante a greves em atividades essenciais, conforme o interesse processual demonstrado.

Quanto à competência material para o processamento e julgamento do dissídio coletivo de greve, não resta dúvida de que pertence à Justiça do Trabalho (CRFB, art. 114, § 3º). Entretanto, em relação à competência funcional, esta pode ser de um dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (caso a paralisação se limite à área de jurisdição regional, conforme o art. 677 da CLT) ou do Tribunal Superior do Trabalho (se o conflito exceder a jurisdição de um Tribunal Regional do Trabalho, segundo o art. 2º, I, *a*, da Lei nº 7.701/1988).

Delineados os contornos gerais atinentes ao instituto da greve, passar-se-á ao estudo da mediação como método autocompositivo de tratamento desse relevante conflito social.

3 A POSSIBILIDADE DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO MEDIADOR NOS CASOS DE GREVE EM SERVIÇOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS

No presente capítulo, abordar-se-ão aspectos gerais atinentes aos métodos autocompositivos de tratamento de conflitos, dando-se ênfase à mediação. Em seguida, analisar-se-á a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho atuar como mediador nos casos de greve em serviços e atividades essenciais.

3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O CONFLITO E OS MÉTODOS PARA SEU TRATAMENTO

Sob uma perspectiva etimológica, o vocábulo **conflito** possui origem no latim *conflictus*, particípio passado do verbo *confligere*, significando "bater junto, estar em desavença". Os elementos *con* ("junto") e *fligere* ("golpear, atacar") estão presentes no processo de formação do termo (ORIGEM DA PALAVRA, 2018).

Deutsch (2004) desenvolveu uma tipologia de conflitos na qual estes são discriminados "de acordo com o relacionamento entre o estado de ânimos objetivo e o estado de ânimos como é percebido pelas partes conflitantes". Assim, classificou os conflitos em seis tipos: a) conflito verídico (o qual existe objetivamente e é acuradamente percebido, não sendo contingente em relação a algum aspecto facilmente alterado do ambiente); b) conflito contingente (que depende de circunstâncias prontamente rearranjáveis, fato este que não é reconhecido pelas partes conflitantes); c) conflito deslocado (que ocorre quando as partes discutem sobre o objeto errado, havendo um conflito manifesto e outro subjacente); d) conflito mal-atribuído (que ocorre entre as partes erradas e, consequentemente, sobre questões igualmente equivocadas); e) conflito latente (que deveria estar ocorrendo, mas ainda não está); f) conflito falso (o qual é desprovido de base).

Adotando-se a tipologia deutschiana, a greve em atividades essenciais pode ser classificada como um conflito verídico, a opor empregados e empregadores, com a possibilidade de lesão aos interesses da sociedade, a qual não pode ser privada da prestação de serviços em determinadas áreas. Esses conflitos costumam ser vistos como de difícil tratamento, "[...] a menos que haja cooperação suficiente entre as duas partes para que trabalhem juntas em resolver seu problema mútuo de estabelecer prioridades ou que eles possam concordar sobre um mecanismo institucional imparcial aceito por ambos para resolver o conflito." (DEUTSCH, 2004).

Apesar de alguns doutrinadores adotarem os termos "solução" ou "resolução" de conflitos – em vez de "tratamento" -, aqueles vocábulos não se afiguram como os mais indicados:

> Muito se fala em solução (ou resolução) do conflito. Em realidade, porém, nem sempre é possível que ele seja resolvido (no preciso sentido de extinção) por um ato isolado; muitas vezes, o impasse tem fases e só é efetivamente superado após uma série de experiências vividas ao longo do tempo pelos envolvidos. Sobreleva aqui a já mencionada noção de "transformação do conflito".
> Ademais, em algumas circunstâncias as partes nem sequer desejam encerrar totalmente a relação com o outro, desejando apenas compor uma específica situação controvertida; é o caso de uma relação negocial contínua, em que as partes querem (ou necessitam) manter o contrato por serem empresas parceiras. Em outros casos, ainda que quisessem, as partes não poderiam encerrar de vez seu vínculo por terem ligações permanentes (como ocorre no parentesco). (TARTUCE, 2008, p. 35).

Não obstante o Estado Democrático de Direito nacional tenha sido instituído com a pretensão de regular a vida em uma sociedade "fundada na harmonia social" e "comprometida [...] com a solução pacífica das controvérsias" (consoante o Preâmbulo da CRFB), é natural que exsurjam conflitos no seio social, os quais costumam ser levados à cognição do Poder Judiciário. Entretanto, essa práxis já ostenta nítidos sinais de exaustão:

> A sociedade contemporânea requer um novo modelo jurisdicional frente à ineficiência das tradicionais formas de tratamento de conflitos existentes. A função jurisdicional, monopolizada pelo Estado, já não oferece respostas à conflituosidade produzida pela complexa sociedade atual, passando por uma crise de efetividade (quantitativa, mas principalmente qualitativa), que demanda a busca de alternativas. Da mesma forma, os métodos e os conteúdos utilizados pelo Direito para responder aos litígios não encontram adequação entre a complexidade das demandas, os sujeitos envolvidos e o instrumental jurídico utilizado. Por fim, as questões atinentes ao caráter técnico-formal da linguagem usada em rituais e procedimentos judiciais, permeados por aspectos burocráticos, determinam a lentidão e o acúmulo de demandas. (SPENGLER, 2017, p. 15)

Conforme Arlé (2016, p. 134-144), os métodos de tratamento dos conflitos podem ser divididos em dois grupos: a autocomposição e a heterocomposição. No primeiro, o tratamento do conflito é fruto de decisão dos seus próprios atores (como exemplos, podem ser citadas a evitação, a autotutela ou autodefesa, a facilitação, a conciliação, a mediação e a negociação). No segundo, o tratamento do conflito é feito por meio da decisão de um terceiro (como exemplos, citam-se a arbitragem e a jurisdição).

Outrossim, é possível classificar os métodos de tratamento dos conflitos em adversariais e não adversariais. No primeiro grupo, os conflitantes se enfrentam, e a vitória de um representa a derrota do outro (a autotutela, a arbitragem e a jurisdição são exemplos). No segundo grupo, os atores do conflito não se enfrentam como se fossem adversários, mas almejam um resultado em que todos possam sair ganhando. Pode-se exemplificar com a negociação, a mediação, a evitação, a facilitação e a conciliação (ARLÉ, 2016, p. 134-144).

Na seção seguinte, abordar-se-á um dos principais métodos autocompositivos e não adversariais de tratamento de conflitos, a saber, a mediação, e sua utilização na esfera ministerial.

3.2 A MEDIAÇÃO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Etimologicamente, o vocábulo **mediação** procede do latim *mediare*, verbo que significa mediar, intervir, dividir ao meio. De tal verbo também provém a expressão *mediatione* (SPENGLER, 2017, p. 20):

> De fato, o espaço da *mediação* está, antes de tudo, *no* meio, entre dois extremos. Coincide com sua relação e com sua existência. Compartilham as distâncias e os avizinhamentos. Antes de ser "meio" era, no mundo antigo, *mesotes:* espaço e virtude ao mesmo tempo. Era um estar no meio e, então, um assumir o problema, não distante de recusar o *idios* (do qual *idiota*), que fecha os indivíduos no egoísmo vulgar do seu ponto de vista *privado*; privado justamente no sentido de carente de alguma coisa. Indica, sobretudo, um espaço comum, participativo, que pertence também aos extremos entre os quais se define, mesmo os mais antagônicos e conflitantes; virtude distante da abstração de um *terzieta* e de uma imparcialidade somente imaginárias. (SPENGLER; SPENGLER NETO, 2008, p. 106).

Levando em consideração uma série de fatores (tais como a garantia fundamental da sociedade e do indivíduo de acesso à Justiça, o qual abrange não somente o acesso ao Poder Judiciário, mas também a mecanismos autocompositivos de tratamento de conflitos e controvérsias; a tendência mundial da adoção de mecanismos de autocomposição pacífica dos conflitos, controvérsias e problemas, em decorrência da evolução da cultura de participação, do diálogo e do consenso; a relevância da prevenção e da redução da litigiosidade judicial; e a necessidade de implementação e consolidação de uma cultura da paz, que priorize o diálogo e o consenso na resolução dos conflitos, controvérsias e problemas no âmbito do Ministério Público), o CNMP editou, em 1º de dezembro de 2014, a Resolução nº 118, a qual dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público, além de dar outras providências.

Esse diploma normativo atribuiu a todos os ramos do Ministério Público brasileiro - dentre eles, o Ministério Público do Trabalho – o mister de "implementar e adotar mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação, a conciliação, o processo restaurativo e as convenções processuais" (art. 1º, parágrafo único).

Nessa senda, o art. 9º da Resolução CNMP nº 118/2014 recomenda a adoção do instituto da mediação para o tratamento de "controvérsias ou conflitos que envolvam relações jurídicas

nas quais é importante a direta e voluntária ação de ambas as partes divergentes". O **método** da mediação, em si, pode ser adotado como "mecanismo de prevenção ou resolução de conflito [*sic*] e controvérsias que ainda não tenham sido judicializados" (art. 10, I); por outro lado, as **técnicas** de mediação também podem ser usadas em casos de conflitos judicializados, bem como na atuação em geral, visando ao aprimoramento da comunicação e dos relacionamentos (art. 10, II e III). Caso os conflitantes estabeleçam um acordo, este poderá ser referendado pelo órgão do Ministério Público ou levado ao Poder Judiciário, com pedido de homologação (art. 10, § 1º).

3.3 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO MEDIADOR

No âmbito do *Parquet* Laboral, ainda não ocorreu a edição de uma resolução específica inspirada na Resolução CNMP nº 118/2014, estando o tema atualmente sob análise do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, órgão responsável por exercer o poder normativo na instituição (art. 98, I, da LC nº 75/1993). Como forma de fornecer subsídios ao órgão, foi instituída a Comissão Nacional de Mediação, composta por quatro membros, a qual realizou audiências públicas em distintas regiões do País (no Rio de Janeiro-RJ, em Brasília-DF, em Porto Alegre-RS e em Salvador-BA) visando a debater, com diversos atores sociais (entidades sindicais, Ministério do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil, Defensoria Pública, Ministérios Públicos Estaduais, universidades, trabalhadores e a sociedade civil), a forma mais adequada de implementar os métodos autocompositivos de tratamento de conflitos no Ministério Público do Trabalho.

Todavia, a ausência de uma resolução específica não obsta à prática de mediação pelo Ministério Público do Trabalho, o qual pode se valer dos dispositivos da Resolução CNMP nº 118/2014 para exercer esse valoroso método autocompositivo de tratamento dos conflitos.

Uma questão que se impõe é: em quais espécies de conflitos a atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador é possível?

> Não há previsão legal sobre a matéria, mas se pode utilizar a arbitragem como parâmetro. A previsão da atuação como árbitro deve observar o disposto no § 2º do artigo 114 da Constituição. Trata-se, portanto, de arbitragem em matéria coletiva e não individual. Esse entendimento deve ser aplicado à mediação. A atuação do Ministério Público como árbitro deve ocorrer nos conflitos coletivos e não individuais. A mediação, portanto, deve seguir a mesma orientação e se restringir aos conflitos coletivos. (DELGADO; PEREIRA, 2016, p. 64, grifos dos autores).

Dentre as possibilidades de atuação do *Parquet* Laboral como mediador em conflitos de natureza transindividual, assumiu relevo, nos últimos anos, a participação em casos de dispensas coletivas (também conhecidas como "demissões em massa"), situações em que um número significativo (por vezes, a totalidade) de empregados são dispensados sem justa causa por seu empregador, circunstância esta que produz graves consequências não apenas na esfera de cada indivíduo afetado, mas de toda a comunidade em que instalado o estabelecimento. Como exemplos concretos, podem ser citadas: a) a mediação promovida em 2018 pela Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região (sediada em Belém-PA), entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena e a Norsk Hydro/Alunorte, ante a possibilidade de demissões em massa decorrentes da ordem de paralisação na produção da empresa, por força de decisão judicial proferida pela Vara Criminal de Barcarena-PA; b) a mediação realizada em 2015 pela Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região (sediada em Porto Alegre-RS), entre o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação de Alegrete-RS e o Frigorífico Marfrig, por meio da qual este se comprometeu a manter a planta (então ameaçada de fechamento) em funcionamento por mais um ano, preservando os postos de trabalho de 300 dos 620 empregados, sendo que outros 120 foram realocados em outros estabelecimentos da empresa situados no estado do Rio Grande do Sul; c) a mediação levada a efeito em 2017 pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (sediada em São Paulo-SP), entre o Sindicato dos Músicos Profissionais no Estado de São Paulo (Sindmussp), o Instituto Pensarte e a Secretaria de Estado da Cultura de São Paulo, para tratar da dispensa dos 65 músicos integrantes da Banda Sinfônica do Estado de São Paulo[2] (BRASIL, 2018; BRASIL, 2017?; NAKAJO, 2015).

Quanto ao problema de pesquisa do seguinte artigo, indaga-se: ante a atribuição constitucional de ajuizar dissídio coletivo em caso de greve em atividades essenciais com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para mediar tais conflitos?

Entende-se que a resposta é positiva, contanto que sejam adotadas algumas cautelas.

Sendo a greve um conflito coletivo cujo tratamento exige a ação direta e voluntária das partes divergentes, encontra-se legitimado o *Parquet* Laboral para oficiar como mediador (art.

[2] Não obstante a atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador nos casos de dispensa coletiva continue sendo juridicamente possível, a tendência é ocorrer a diminuição deste papel, devido à redação do art. 477-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 (a qual instituiu a chamada "Reforma Trabalhista"), *verbis*: "As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

9º, *caput*, da Resolução CNMP nº 118/2014). Em consonância com tal entendimento, a Resolução nº 174/2016, editada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para dispor sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, admite a mediação pré-processual de conflitos coletivos, conforme o § 7º do seu art. 7º.

Entretanto, não se podem jamais olvidar os princípios fundamentais atinentes à mediação. Um dos mais caros desses princípios é o da **imparcialidade**, que pode ser definido como o "dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos na disputa e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente" (art. 1º, III, do Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, constante no Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016).

Ademais, é imprescindível que haja o **respeito à ordem pública e às leis vigentes**, conceituado como o "dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes" (art. 1º, V, do Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, constante no Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016).

Sobre tais aspectos, Regla (2015, p. 123-124) - em estudo direcionado ao ordenamento jurídico espanhol, mas cujos fundamentos se aplicam com perfeição ao Direito brasileiro -, expõe:

> Agora, o mediador, o terceiro mediador, não tem apenas um dever de neutralidade, ele também tem o dever de imparcialidade. E este último dever se projeta fundamentalmente em duas grandes direções. A primeira direção envolve a ideia de que apenas são válidos os contratos cujo conteúdo não é proibido pelo Direito, ou seja, cujo conteúdo é juridicamente permitido. Neste sentido, o mediador, o bom mediador, está comprometido com *a pretensão de correção* no sentido de controlar que os acordos alcançados pelas partes não violam o prescrito pelo chamado "Direito necessário" (o Direito indisponível). Em suma, o mediador – conforme o ordenado pelo princípio da neutralidade - não deve influenciar a escolha que as partes fazem dentro dos pactos permitidos, mas - conforme o ordenado pelo princípio da imparcialidade - está comprometido a impedir que se alcancem acordos estritamente proibidos pelo Direito ou que "violem" os princípios legais que regem e justificam os acordos entre as partes (autonomia da vontade, abuso de direito, consensualidade, enriquecimento sem causa, erro, etc.). Junto a isso, o dever de imparcialidade do mediador se projeta também em outra grande direção. Com efeito, o dever de imparcialidade obriga o mediador a intervir para controlar a violação das regras do jogo limpo durante o debate negocial. Durante o processo, durante a negociação assistida, o mediador está comprometido com a erradicação do abuso e da mera imposição atoral. O mediador deve, portanto, intervir de maneira imparcial, aplicando critérios de correção, para construir uma estrutura de debate aceitável, correta. [...] (tradução nossa).[3]

[3] No original, em espanhol: "Ahora bien, el mediador, el tercero mediador, no tiene solo un deber de neutralidad, tiene también un deber de imparcialidad. Y este último deber se proyecta fundamentalmente en dos grandes

Logo, caso as partes mediandas desejem firmar acordo contendo uma cláusula que viole o ordenamento jurídico nacional, é dever do Ministério Público do Trabalho recusar-se a referendar a avença, em atenção ao princípio do respeito à ordem pública e às leis vigentes. Tal negativa também pode ser fundamentada no princípio da **independência e autonomia** (tido como o "dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexequível", na dicção do art. 1º, IV, do Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, constante no Anexo II da Resolução CSJT nº 174/2016). Se, por outro lado, em dissídio coletivo de greve ajuizado pelo empregador, houver uma tentativa de conciliação judicial abrangendo uma cláusula eivada de ilegalidade, deve o *Parquet* Laboral, na qualidade de órgão interveniente (*custos legis* ou fiscal da lei), opinar pela negativa de homologação, com fulcro no art. 83, IX, da LC nº 75/1993.

Outro princípio fundamental que merece realce é o da **confidencialidade**, conceituado como o "dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese" (art. 1º, I, do Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, constante no Anexo III da Resolução CNJ nº 125/2010). Por alguma razão ignorada, tal princípio não foi expressamente previsto na Resolução CSJT nº 174/2016, cuja edição foi inspirada na Resolução CNJ nº 125/2010; todavia, não pode jamais ser preterido por aqueles que se propõem a realizar uma legítima mediação:

> Ao art. 1º do Código de Ética da Resolução 174 do CSJT não elenca a confidencialidade como princípio da mediação. Talvez em função do tipo de disputa ali tratada esse não foi considerado um princípio importante. Porém, excluir a confidencialidade fere de morte qualquer procedimento de mediação. Para que o mediador ganhe a confiança das partes, ele precisa garantir a elas que o que for dito ou proposto não sairá da sala de reunião. Dificilmente as pessoas vão falar sobre a

direcciones. La primera dirección involucra la idea de que solo son válidos los acuerdos cuyo contenidoo no está prohibido por el Derecho, es decir, cuyo contenido está jurídicamente permitido. En este sentido, el mediador, el buen mediador, está comprometido con *la pretensión de corrección* en el sentido de controlar que los acuerdos que las partes alcancen no violan lo prescrito por el llamado "Derecho necessário" (el Derecho no disponible). En definitiva, el mediador - conforme a lo ordenado por el principio de neutralidad - no debe influir en la elección que las partes hagan dentro de los pactos permitidos, pero - conforme a lo ordenado por el principio de imparcialidad - está comprometido a impedir que se alcancen acuerdos estrictamente prohibidos por el Derecho o que violenten los principios jurídicos que rigen y justifican los acuerdos entre partes (autonomía de la voluntad, abuso de derecho, consensualidad, enriquecimiento sin causa, error, etc.). Junto a ello, el deber de imparcialidad del mediador se proyecta también en otra gran dirección. En efecto, el deber de imparcialidad obliga al mediador a intervenir para controlar la violación de las reglas del juego limpio durante el debate negocial. Durante el proceso, durante la negociación asistida, el mediador está comprometido con la erradicación del abuso y de la mera imposición actoral. El mediador debe, pues, intervenir de manera imparcial, aplicando criterios de corrección, para construir un marco de debate aceptable, correcto.

> disputa de modo aberto e sincero se temerem que o relato possa ser usado pela outra parte para obter vantagens ou então que possa ser utilizado como argumento para procedência ou não do pedido. Assim, excluir a confidencialidade é ferir de morte a mediação, é criar um novo procedimento que pode alcançar o consenso, mas que não poderá ser chamado de mediativo; [...] (SPENGLER, 2017, p. 141).

Ante tal princípio fundamental, outra questão exsurge: caso restem malogradas as tratativas de acordo durante a mediação promovida pelo Ministério Público do Trabalho e o órgão exerça a faculdade de ajuizar dissídio coletivo de greve, como compatibilizar tal atuação em juízo com o princípio da confidencialidade?

À míngua de regulamentação das causas de impedimento e de suspeição na Resolução CNMP nº 118/2014, é possível aplicar, por analogia, o disposto no art. 172 do Código de Processo Civil, *verbis*: "O conciliador e o mediador ficam impedidos, pelo prazo de 1 (um) ano, contado do término da última audiência em que atuaram, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes"[4]. Assim, o dissídio coletivo de greve deverá ser ajuizado por outro membro do Ministério Público do Trabalho, distinto daquele que oficiou como mediador, sob pena de violação ao princípio da confidencialidade.

4 CONCLUSÃO

Ocorrendo uma greve em serviços e atividades essenciais, com possibilidade de lesão do interesse público, a CRFB outorgou ao Ministério Público do Trabalho a faculdade de ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Entretanto, da análise realizada no presente artigo é possível concluir que tal faculdade não obsta a que, na fase pré-processual, o Ministério Público do Trabalho esteja legitimado a atuar como mediador do conflito coletivo (conforme autorizado pela Resolução CNMP nº 118/2014), visando a restabelecer a capacidade de diálogo entre as partes conflitantes, a fim de recompor o equilíbrio nas relações entre capital e trabalho, naturalmente caracterizadas por um antagonismo.

Não obstante possua significativa relevância, a atuação do Ministério Público do Trabalho não pode prescindir da obediência aos princípios fundamentais da mediação, dentre

[4] Nesse sentido, o art. 7º, § 5º, da minuta de proposta de resolução de regulamentação da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho, apresentada ao Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho pela Comissão Nacional de Mediação, *verbis*: "O Membro do Ministério Público do Trabalho que atuar como mediador fica impedido, pelo prazo de um ano, contado do término da última audiência em que atuou, a promover investigação ou adotar qualquer providência judicial em que estejam envolvidas quaisquer partes que integraram o procedimento de mediação ou conciliação."

os quais a imparcialidade, a confidencialidade, a independência e autonomia, e o respeito à ordem pública e às leis vigentes.

REFERÊNCIAS

ARLÉ, Danielle de Guimarães Germano. **Mediação, negociação e práticas restaurativas no Ministério Público**. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2016. 269 p.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 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. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_11032016162839.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2018.

_____. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução nº 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: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Resolucoes/Resolução_nº_118_autocomposição.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2018.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 19 jul. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm>. Acesso em: 13 jul. 2018.

_____. **Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890**. Promulga o Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/D847.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890**. Altera a redacção dos arts, 20 (ilegível) e 206 do Codigo Criminal. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=391335&id=14442752&idBinario=15630016&mime=application/rtf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Decreto-lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978**. Dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del1632.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, 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: 10 jul. 2018.

_____. **Emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969**. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 15 jul. 2018.

_____. **Lei complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 12 jul. 2018.

_____. **Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964**. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4330.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Lei nº 6.620, de 17 de dezembro de 1978**. Define os crimes contra Segurança Nacional, estabelece sistemática para o seu processo e julgamento e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1970-1979/L6620.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Lei nº 7.701, de 21 de dezembro de 1988**. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7701.htm>. Acesso em: 11 jul. 2018.

_____. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L7783.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 19 jul. 2018.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Edital nº 001/2016**. Convocação de audiência pública. Disponível em: <http://www.prt5.mpt.mp.br/images/edital_audincia_publica_mediacao.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2018.

_____. Ministério Público do Trabalho. Mediação tenta evitar demissões em massa. **MPT Notícias**. Brasília, 10 abr. 2018. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/9de744a5-77d1-4550-8246-79cf6fe2823a. Acesso em: 13 jul. 2018.

_____. Ministério Público do Trabalho. MPT faz mediação para evitar prejuízos a músicos da Banda Sinfônica do Estado de SP. **Ministério Público do Trabalho em São Paulo**. São Paulo, 2017? Disponível em: <http://prt2.mpt.mp.br/426-mpt-faz-mediacao-para-evitar-prejuizos-a-musicos-da-banda-sinfonica-do-estado-de-sp>. Acesso em: 13 jul. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO. **Edital nº 04/2018 – Para submissão de artigos**. Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/wp-content/uploads/2016/05/EDITAL-DE-ARTIGOS-POA-2018-CORRETO.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. 1760 p.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador: considerações à luz do Código de Processo Civil (Lei n. 13.105/2015). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 62, n. 93 p. 55-67, jan./jun. 2016.

DEUTSCH, Morton. **A resolução do conflito**. Publicação original: DEUTSCH, Morton. *The resolution of conflict: constructive and destructive processes*. New Haven and London: Yale University Press, 1973, p. 1-32; 349-400. Traduzido em 2004 por Arthur Coimbra de Oliveira e revisado por Francisco Schertel Mendes, ambos membros do Grupo de Pesquisa e Trabalho em Mediação, Negociação e Arbitragem, da Universidade de Brasília. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/livros/estudos-de-arbitragem-mediacao-e-negociacao-vol3/parte-ii-doutrina-parte-especial/a-resolucao-do-conflito>. Acesso em: 11 jul. 2018.

IOANNES PAULUS PP. II. **Carta encíclica *Laborem Exercens* do Sumo Pontífice João Paulo II aos veneráveis irmãos no episcopado, aos sacerdotes, às famílias religiosas, aos filhos e filhas da Igreja e a todos os homens de boa vontade, sobre o trabalho humano, no 90º aniversário da *Rerum Novarum***. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/john-

paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html>. Acesso em: 11 jul. 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. 280 p.

MELO, Raimundo Simão de. **Processo coletivo do trabalho: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013. 400 p.

NAKAJO, Luis. Acordo judicial entre Marfrig e STIA, de Alegrete, garante manutenção de 300 empregos no Município. **Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 6 fev. 2015. Disponível em: <http://prt4.mpt.gov.br/procuradorias/ptm-uruguaiana/2321-acordo-judicial-entre-marfrig-e-stia-de-alegrete-garante-funcionamento-do-frigorifico-por-um-ano-e-manutencao-de-empregos-no-municipio>. Acesso em: 13 jul. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. 672 p.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **A greve nos serviços essenciais no Brasil e na Itália**. São Paulo: LTr, 2013. 136 p.

ORIGEM DA PALAVRA. Disponível em: <http://origemdapalavra.com.br/palavras/conflito/>. Acesso em: 15 jul. 2018.

REGLA, Josep Aguiló. **El arte de la mediación: argumentación, negociación y mediación**. Madrid: Trotta, 2015. 133 p.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2018. 1600 p.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de conflitos: da teoria à prática**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017. 222 p.

SPENGLER, Fabiana Marion; SPENGLER NETO, Theobaldo. O “tempo da jurisdição” e o “tempo da mediação”: a(s) verdade(s) conflitiva(s) e o seu tratamento. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, p. 99-118, jul. 2008. ISSN 1982-9957. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/681/470>. Acesso em: 12 jul. 2018. doi:http://dx.doi.org/10.17058/rdunisc.v0i30.681.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2008. 318 p.

VIANNA, Segadas; SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito de greve. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et. al. **Instituições de direito do trabalho**. Atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. 2 v., cap. XXXIV, p. 346-385.