

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

VALTER MOURA DO CARMO

LOURDES REGINA JORGETI

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRIO - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Filosofia do direito, Hermenêutica jurídica e Cátedra Luís Alberto Warat[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Robison Tramontina – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-290-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Filosofia do direito. 3. Hermenêutica jurídica e Cátedra Luís Alberto Warat. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Apresentação

APRESENTAÇÃO

GT FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

O XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 26, 27 e 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, tendo como instituição anfitriã a Universidade Presbiteriana Mackenzie e diversos apoiadores, foi estruturado a partir do eixo temático “Os caminhos da internacionalização e o futuro do Direito”. A proposta do evento foi fomentar uma reflexão crítica sobre o Direito em um contexto marcado pela intensificação das interconexões globais, pelos desafios da governança digital, pelas novas formas de regulação e pela centralidade dos direitos humanos em um cenário de profundas transformações tecnológicas, econômicas e sociais.

Nesse contexto, o Grupo de Trabalho “Formas Consensuais de Solução de Conflitos I” desempenhou papel central ao reunir pesquisas que examinam, de modo plural e interdisciplinar, os múltiplos dispositivos consensuais destinados à composição de litígios, à prevenção de conflitos e à reconstrução de vínculos sociais. Coordenado por Edna Raquel Hogemann, Lourdes Regina Jorgeti e Valter Moura do Carmo, o GT foi um espaço de diálogo qualificado para pesquisadores comprometidos com a análise crítica e propositiva dos métodos consensuais, considerando sua evolução normativa, suas práticas institucionais, seus fundamentos teóricos e sua inserção em um sistema de justiça em transformação.

As discussões travadas no âmbito do GT evidenciaram a crescente centralidade das formas consensuais de resolução de conflitos na agenda jurídica contemporânea. Ao lado das vias heterocompositivas tradicionais, emergem mecanismos que priorizam a autonomia das partes, a participação dialógica, a horizontalidade das relações, a flexibilidade procedural e a promoção de uma cultura de paz. Tais instrumentos reafirmam não apenas uma alternativa ao litígio, mas um modo distinto de compreender o Direito, suas finalidades e seus sujeitos.

A análise das contribuições permite identificar quatro grandes eixos estruturantes:

1. Fundamentos teóricos e epistemológicos da justiça consensual

As pesquisas apresentadas destacaram a necessidade de ampliar o debate sobre as bases conceituais que sustentam a mediação, a conciliação, a arbitragem, a justiça restaurativa e outros métodos afins. Nesse conjunto, emergiram reflexões sobre:

- a) os princípios normativos que estruturam os métodos consensuais;
- b) o diálogo entre perspectivas clássicas e abordagens críticas contemporâneas;
- c) a incorporação de saberes comunitários, interculturais e interdisciplinares;
- d) as tensões entre autonomia privada, ordem pública e limites ético-jurídicos das soluções pactuadas.

Esse eixo teórico evidencia que a consolidação dos métodos consensuais depende de um contínuo esforço de elaboração conceitual capaz de abarcar a complexidade dos fenômenos sociais e das novas formas de conflito presentes na sociedade contemporânea.

2. Instituições, sistema de justiça e políticas públicas

Outro bloco de pesquisas concentrou-se nos impactos institucionais dos mecanismos consensuais, refletindo sobre:

- a) a construção e o aprimoramento de políticas públicas de tratamento adequado dos conflitos;
- b) a atuação de órgãos do sistema de justiça, como tribunais, defensorias, ministérios públicos e serviços extrajudiciais;
- c) a ampliação dos Centros Judiciais de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), câmaras de mediação e outras estruturas administrativas;
- d) a extrajudicialização como fenômeno de reorganização de competências e fluxos decisórios.

Esse conjunto demonstra que o avanço das práticas consensuais exige uma atuação coordenada entre instituições, profissionais, comunidades e políticas de Estado, articulando eficiência, garantia de direitos e acessibilidade.

3. Justiça restaurativa, vulnerabilidades e transformações sociais

As contribuições também revelaram intensa preocupação com o uso das práticas restaurativas em contextos sensíveis, incluindo:

- a) conflitos familiares e relações socioafetivas;
- b) ambiente escolar, políticas de prevenção à violência e promoção da convivência pacífica;
- c) violência doméstica, discriminação estrutural e outros cenários que exigem abordagens sensíveis aos marcadores sociais;
- d) situações envolvendo vulnerabilidades múltiplas e desigualdades históricas.

Nesses estudos, a justiça restaurativa apareceu como caminho para uma justiça mais dialógica, reparadora e comunitária, com potencial de reconfigurar a percepção das pessoas sobre seus próprios conflitos e sobre o papel das instituições no cuidado, na escuta e na reconstrução das relações sociais.

4. Profissionalização, formação e desafios ético-metodológicos

Por fim, diversos trabalhos problematizaram:

- a) a formação técnica e interdisciplinar dos mediadores, conciliadores e facilitadores;
- b) as exigências éticas e metodológicas para o adequado desempenho dessas funções;
- c) as condições de trabalho e os limites institucionais que impactam a efetividade dos métodos consensuais;
- d) a importância da capacitação continuada, da supervisão e da avaliação qualitativa dos processos.

A consolidação dos métodos consensuais passa, necessariamente, pela valorização desses profissionais e pela estruturação de trajetórias formativas que dialoguem com os desafios do mundo jurídico e social contemporâneo.

A diversidade e a profundidade das discussões travadas nas sessões do GT demonstram que os métodos consensuais de solução de conflitos não são apenas alternativas procedimentais ao litígio judicial, mas representam uma transformação epistemológica e institucional no modo como o Direito comprehende e trata os conflitos. Ao reconhecer a importância do diálogo, da corresponsabilidade e da cooperação, tais métodos contribuem para a construção de um sistema de justiça alinhado com os ideais de acesso, inclusão, efetividade e humanização.

Esperamos que sua leitura inspire novas investigações, fomente parcerias acadêmicas e amplie o diálogo com profissionais, instituições e comunidades comprometidas com a promoção de uma sociedade mais justa, colaborativa e pacífica.

Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann – UNIRIO

Profa. Dra. Lourdes Regina Jorgeti – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – PPGPJDH ESMAT e UFT

A MEDIAÇÃO EXRAJUDICIAL DE DISSÍDIOS COLETIVOS PELO MPT: FUNDAMENTOS, PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DA ATUAÇÃO DO NUPIA

EXRAJUDICIAL MEDIATION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES BY THE MPT: FOUNDATIONS, PROCEDURES, AND ANALYSIS OF NUPIA'S PERFORMANCE

**Clarissa Fortunato Bim ¹
Rocinio Oliveira Fragoso Neto ²**

Resumo

O presente artigo analisa a mediação extrajudicial de dissídios coletivos no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), abordando sua dupla dimensão: a fundamentação jurídico-institucional e a efetividade prática. A pesquisa examina a legitimidade da atuação do MPT como mediador, com base na Constituição Federal e nas Resoluções nº 118/2014 do CNMP e nº 157/2018 do CSMPT, que instituíram a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição e criaram o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA). Por meio de uma revisão bibliográfica e da análise de dados abertos, o estudo avalia a performance do NUPIA na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (PRT-15) durante os anos de 2023 e 2024. Os resultados indicam um crescimento expressivo na procura pelo serviço, com um aumento de 120% no número de mediações no primeiro semestre de 2024 em comparação ao mesmo período de 2023. Conclui-se que o NUPIA/MPT se consolidou como uma ferramenta eficaz e procurada para a gestão consensual de conflitos coletivos, materializando o moderno papel do Ministério Público como agente de pacificação social e promovendo um acesso à justiça mais célere e dialógico.

Palavras-chave: Mediação extrajudicial, Ministério público do trabalho, Nupia, Dissídios coletivos, Autocomposição

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the extrajudicial mediation of collective labor disputes within the scope of the Public Ministry of Labor (MPT), addressing their dual dimension: the legal-institutional foundation and its practical effectiveness. The research examines the legitimacy of the MPT's role as a mediator, based on the Federal Constitution and Resolutions No. 118 /2014 from the CNMP and No. 157/2018 from the CSMPT, which established the National Policy for Encouraging Self-Composition and created the Permanent Center for Encouraging Self-Composition (NUPIA). Through a bibliographic review and an analysis of open data,

¹ Graduanda em Direito da Faculdade Anhanguera em Campinas/SP. Graduada em Comunicação Social – Jornalismo pela PUC-Campinas. Especialista em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/RJ). Estagiária do Ministério Público do Trabalho.

² Doutorando em Direito (PPGD/UFRJ). Mestre em Justiça Administrativa (PPGJA/ UFF). Graduado em Direito (UFF). Procurador do Poder Legislativo de Sumaré/SP. Professor de Direito na Universidade Anhanguera.

the study evaluates the performance of NUPIA at the Regional Labor Prosecutor's Office of the 15th Region (PRT-15) during 2023 and 2024. The results show significant growth in demand for the service, with a 120% increase in the number of mediations in the first half of 2024 compared to the same period in 2023. It is concluded that NUPIA/MPT has established itself as an effective and sought-after tool for the consensual management of collective conflicts, embodying the modern role of the Public Ministry as an agent of social pacification and promoting faster, more dialogic access to justice.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Extrajudicial mediation, Public ministry of labor, Nupia, Collective disputes, Self-composition

1. Introdução

A adoção de métodos de resolução de conflitos alternativos à jurisdição fundamenta-se na necessidade de tratamento adequado aos conflitos de interesses. De fato, a resolução de disputas não é tarefa reservada ao Estado-juiz, tampouco a jurisdição se afigura como solução mais eficiente e adequada para todas as controvérsias.

Não se desconhece que, no âmbito do próprio Poder Judiciário, foi instituída a atualmente denominada Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, através da conhecida Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça.

Todavia, como já afirmado, a resolução de conflitos não é privativa do Poder Judiciário, quer no exercício típico da função jurisdicional, quer na indução de solução consensual entre litigantes no ambiente judicial. A todos os integrantes do Sistema de Justiça (partes, advogados, procuradores, promotores, serventuários etc.) remanesce a atribuição de promover a adequada solução de controvérsias, inclusive em âmbito extrajudicial.

Nesse contexto, o Conselho Nacional do Ministério Público editou a Resolução nº 118, de 1º de dezembro de 2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público. E atendendo a essa política nacional, o Ministério Público do Trabalho (MPT) instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA do Ministério Público do Trabalho, através da Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

O presente artigo analisa os fundamentos da mediação extrajudicial no âmbito do Ministério Público do Trabalho dos dissídios coletivos, mediante revisão bibliográfica pertinente aos aspectos institucionais do Ministério Público e aos procedimentos extrajudiciais de mediação.

Ademais, diante do interregno entre a instituição do NUPIA/MPT até a presente data, procedeu-se a análise da efetividade das mediações extrajudiciais de conflitos nas relações entre capital e trabalho, viabilizadas por meio do Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição do Ministério Público do Trabalho – NUPIA/MPT. Com este objetivo, a pesquisa concentrou-se no estudo de processos de mediação na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (PRT-15) ocorridos nos anos de 2023 e 2024; a fim de revelar a existência (ou não) de procedimentos de mediação no NUPIA/MPT. Para tanto, foram levantados os dados abertos do Portal da Transparência do Ministério Público do Trabalho, relativos aos procedimentos de mediação instaurados no âmbito da PRT-15.

Cabe ressalvar que, em razão do princípio da confidencialidade inherente aos procedimentos de mediação, a pesquisa concentra-se nos dados abertos e disponíveis nos portais oficiais de transparência pública. Sendo assim, eventuais casos concretos referidos no trabalho restringem-se àqueles não acobertados por sigilo.

2. Da legitimação do Ministério Público na instauração de procedimentos extrajudiciais de mediação nos conflitos coletivos trabalhistas

A atuação do Ministério Público encontra sólido amparo na Constituição Federal de 1988, que lhe confere autonomia para tutelar os direitos sociais, defender a ordem jurídica e os interesses coletivos, conforme o art. 127, caput e § 2º. O Art. 129, IX, da Carta Magna, permite ao órgão exercer outras funções compatíveis com sua finalidade institucional, dispositivo que fundamenta sua atuação em métodos autocompositivos.

Essa prerrogativa é reforçada pela Lei Complementar nº 75/93, que autoriza o Ministério Público do Trabalho (MPT) a “exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade”. Como um dos ramos do Ministério Público da União, o MPT tem a missão de garantir a efetivação dos direitos sociais e trabalhistas, solucionando as controvérsias entre capital e trabalho tanto na esfera judicial quanto na extrajudicial.

A atuação extrajudicial é uma das mais importantes contribuições do MPT, tendo a mediação como sua mais nova atribuição, instituída pela Resolução n. 118/2014 do CNMP. Para GAVRONSKI e ALMEIDA (2015), essa resolução insere-se em um contexto mais amplo de acesso à justiça, alinhado ao II Pacto Republicano de 2009, que visou um sistema de justiça mais ágil e a prevenção de conflitos (GAVRONSKI; ALMEIDA, 2015, p. 37-69). Um dos compromissos do pacto era justamente "fortalecer a mediação e a conciliação, estimulando a resolução de conflitos por meios autocompositivos, voltados à maior pacificação social e menor judicialização" (Casa Civil II Pacto Republicano de Estado por um Sistema de Justiça mais acessível, ágil e efetivo. 2009).

Neste novo perfil constitucional, o Ministério Público assume um protagonismo como intermediador e pacificador social (GAVRONSKI; ALMEIDA, 2015, p. 56/59), utilizando sua independência, legitimidade e conhecimento especializado (GAVRONSKI; ALMEIDA, 2015, p. 62-65). Além da mediação, o MPT já desenvolvia outras atividades extrajudiciais, como a instauração de inquérito civil, a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), a emissão de recomendações e a participação em audiências públicas. Em casos de conflitos coletivos, o órgão pode instaurar procedimentos administrativos para apurar irregularidades e,

caso não sejam sanadas, propor a assinatura de um TAC ou ajuizar uma Ação Civil Pública (ACP).

Essa abordagem autocompositiva busca uma metodologia que humaniza a resolução de conflitos por meio do diálogo e da colaboração, em oposição ao embate adversarial (Almeida; Beltrame; Romano; 2015, p. 125-126). Ao fazer uso da mediação, o Ministério Público está “implementando, assim, o próprio projeto constitucional de democracia brasileira” (Arlé, 2016. p. 53). Consequentemente, a atuação administrativa se mostra uma forma mais célere e eficiente para as partes resolverem impasses, contribuindo para a redução do ajuizamento de ações e o sobreacarregamento da justiça do trabalho.

A função de mediação foi instituída pela Política Pública Nacional do Ministério Público de Promoção aos Métodos Alternativos de Resolução de Conflitos Sociais – Resolução CNMP Nº 118/2014, que prevê a implementação de Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição – NUPIA cuja regulamentação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, ocorreu por meio da Resolução CSMPT Nº 157/2018, posteriormente alterada pelas Resoluções nº 161/2019, nº 190/2021 e nº 213/2023, todas do CSMPT.

Consoante à Resolução CNMP Nº 118/2014, em seu artigo 1º, caput, o objetivo da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no Âmbito do Ministério Público é “de assegurar a promoção da justiça e a máxima efetividade dos direitos e interesses que envolvem a atuação da Instituição” por meio da implementação de programas e ações que fomentem a resolução autocompositiva. Estabelece, ainda, a criação do NUPIA em seu artigo 7º, inciso VII, *in litteris*:

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

VII – a criação de Núcleos Permanentes de Incentivo à Autocomposição, compostos por membros cuja coordenação será atribuída, preferencialmente, aos profissionais atuantes na área, (...);

§ 1º A criação dos Núcleos a que se refere o inciso VII deste artigo e sua composição deverão ser informadas ao Conselho Nacional do Ministério Público; (Brasil, 2014)

Assim sendo, a referida política pública de incentivo aos métodos autocompositivos, em especial à mediação, mostra-se importantíssima na esfera extrajudicial dos conflitos coletivos trabalhistas, uma vez que apenas a conciliação era oferecida até então por órgãos públicos na seara trabalhista em inquéritos civis em curso, bem como em fase pré-processual de conflitos coletivos pelo TST, por meio do Ato TST.GP 168/2016, e pelos TRTs, por intermédio de Atos Regulamentares próprios. No TRT15, o Ato Regulamentar GP-VPJ N.01/2016 (posteriormente revogado pelo Ato Regulamentar GP-VPJ N. 001/2018), instituiu e regimentou o procedimento

de mediação e conciliação pré-processual das divergências coletivas do trabalho no Tribunal a fim de se evitar a instauração do dissídio coletivo, sendo facultada a participação do MPT no respectivo procedimento.

Em 2024, foi publicada a Resolução CSJT 377/2024, que dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a participação do MPT nos conflitos coletivos e nas hipóteses de intervenção obrigatória, sendo facultada a sua participação nos demais casos, nos termos do art. 7º e parágrafo único.

No âmbito específico do Ministério Público do Trabalho, a Resolução CSMPT Nº 157/2018 materializou a Política Pública de Autocomposição do Ministério Público no âmbito do *Parquet* laboral, ao instituir o NUPIA em todo o território nacional.

A mediação do NUPIA não se confunde com as atividades tradicionalmente desenvolvidas de órgão agente, promocional ou perante o Poder Judiciário. A Resolução CSJT 377/2024, em que pese se referir à mediação pré-processual em conflitos individuais e coletivos na Justiça do Trabalho, versa sobre a modalidade de conciliação, a exemplo do que já ocorre nos Centros Judiciais de Solução de Conflitos – CEJUSCs, assim sendo, tal resolução não abarca a atuação do NUPIA. De acordo com o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, “o NUPIA não se enquadra na divisão de atribuições de membros 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”. (MPT; ESMP, 2024. p. 42).

Por conseguinte, os pedidos de reclamação pré-processual na Justiça do Trabalho são atendidos por procuradores do trabalho de primeiro e segundo graus do *Parquet* laboral, com atuação observada na natureza de conflito coletivo e obrigatoriedade de intervenção, consoante o art. 7º, da norma em comento.

3. A mediação dos conflitos coletivos no âmbito do NUPIA/MPT

No campo do direito coletivo do trabalho, as mediações de conflitos coletivos realizadas pelo NUPIA/MPT extrajudicialmente somam-se ao grupo de métodos autocompositivos disponibilizados na esfera pública antes do ajuizamento de uma demanda trabalhista. No TRTs, por exemplo, a mediação e conciliação são ofertadas em fase pré-processual por meio do Ato TST.GP 168/2016.

O fomento do MPT ao referido método autocompositivo na solução de conflitos coletivos funda-se não somente na Política Nacional de Autocomposição no âmbito do

Ministério Público do Trabalho a qual está em conformidade com a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público, como também no artigo 114, parágrafo 2º da CRFB/88, o qual preceitua a necessidade de tentativa de negociação coletiva antes da propositura de um dissídio coletivo. Neste contexto, o NUPIA/MPT torna-se mais do que uma escolha possível para os conflitos coletivos na seara extrajudicial, característica esta ressaltada por Renata Porto Adri:

A extrajudicialidade é uma característica valorosa da atuação institucional do MPT e vai ao encontro dos escopos da mediação, porque permite que as pessoas interessadas entendam que ter acesso à Justiça e à decisão ponderada e consensualizada, significa muito mais do que acessar o sistema judiciário, que tem peculiaridades de custo e tempo diversas do ambiente extrajudicial. A vertente extrajudicial é uma opção mais célere e menos custosa, principalmente para aqueles que possuem questões e contextos de relação continuada e que mesmo diante da adversidade de entendimento desejam manter seu relacionamento seja ele empresarial, laboral ou familiar (ADRI apud MPT; ESMPU, 2024, p. 66)

Não há dúvidas de que os ganhos da mediação se elastecem além do acordo final, que pode ou não ocorrer. O referido procedimento é mais célere, prático, flexível, informal, econômico, colaborativo, consensual do que um processo judicial por exemplo. As vantagens da mediação são inúmeras, tais como: (i) o custo reduzido em relação à arbitragem e ao processo judicial; (ii) a relação construída pelas próprias partes, com a ajuda do mediador (facilitador) escolhido por elas; (iii) a preservação da relação subjacente ao conflito; (iv) a prevalência da liberdade/autonomia privado. (LIMA; VALDETARO; PELAJO apud PELAJO, 2019, p. 195)

Contudo, por ser a mediação uma função diversa da tradicional atuação do *Parquet* laboral, alguns doutrinadores entendem que a mudança de paradigma é um dos maiores desafios do mediador ministerial, conforme menciona Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho:

Muito se fala da necessidade de uma “mudança de chave” ou de uma “troca de chapéus” para que a função mediadora no âmbito do Ministério Público do Trabalho possa ser exitosa para a sociedade. Trata-se de uma das maiores dificuldades que se apresenta ao mediador ministerial, acostumado com uma posição sobranceira de poder sobre as partes que normalmente se relacionam com o Ministério Público do Trabalho, sobretudo nos procedimentos investigatórios. (MEIRINHO apud MPT; ESMPU, 2024, p. 84)

Por esse motivo, subsistem obstáculos práticos à implantação da mediação pelo *Parquet* laboral, pois aplicar os métodos não judiciais de intervenção em conflitos coletivos é a ausência de conhecimento teórico e prático dos membros do Ministério Público brasileiro (MEIRINHO apud MPT; ESMPU, 2024. p. 84).

Nesse sentido, a padronização deste método autocompositivo aplicado pelo NUPIA/MPT por meio de seu Protocolo de Mediação é uma forma de demonstrar a evolução de tal aperfeiçoamento contínuo, bem como evidencia, em alto relevo, a unidade institucional do procedimento, “gerando confiança das pessoas interessadas, potencializando a legitimação já existente em relação à Instituição decorrente de suas outras atribuições finalísticas (promocional, investigatória, judicial)” (GURGEL apud MPT; ESMPU, 2024. p. 46).

Ressalte-se que, embora efetivo, o NUPIA/MPT não exclui o direito de acesso ao Poder Judiciário, suas garantias processuais e os direitos fundamentais coletivos e individuais, visto que, havendo ou não acordo, as partes poderão levar o conflito para o poder judiciário, um direito tutelado constitucionalmente.

3.1. Características da mediação no NUPIA/MPT

A Resolução CSMPT 157/2018 menciona expressamente três métodos a serem implementados e adotados pelo Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) como mecanismos de autocomposição: a negociação, a mediação e a conciliação no âmbito do Ministério Público do Trabalho (art. 2º, Resolução CSMPT 157/2018). Contudo, tais núcleos realizam atualmente somente o procedimento de mediação.

Vinculado à Procuradoria-Geral do Trabalho, o NUPIA é um estímulo ao diálogo e à busca de consenso extrajudicial nos litígios coletivos trabalhistas, sendo instituído no âmbito do Ministério Público do Trabalho pela Resolução CSMPT Nº 157/ 2018, que começou a viger em março de 2019, e suas posteriores alterações.

A norma jurídica estabelece a implementação do NUPIA em todo o território nacional, tendo sua organização administrativa, na qual a Procuradoria Geral do Trabalho é o seu órgão central, as 24 Procuradorias Regionais do Trabalho – PRTs, como as sedes regionais, e as Procuradorias do Trabalho Municipais – PTMs como as subsedes municipais. Os Estados do Acre, Amapá, Roraima e Tocantins possuem somente PTMs as quais são subordinadas, respectivamente, às PRTs de Rondônia, Pará, Amazonas e Distrito Federal.

Singularmente, a PRT da 15ª Região, com sede em Campinas, é a única unidade-sede não localizada em uma capital brasileira. Ela abrange o interior do Estado de São Paulo e conta com oito unidades interiorizadas/subsedes, quais sejam: PTM Araçatuba, PTM Araraquara, PTM Bauru, PTM Presidente Prudente, PTM Ribeirão Preto, PTM São José do Rio Preto, PTM São José dos Campos e PTM Sorocaba.

Para cada Procuradoria Regional do Trabalho, instituiu-se o limite máximo de 10% de

seus membros lotados na sede integrados ao NUPIA, e para as Procuradorias do Trabalho nos Municípios, 01 (um) membro por sede, com “mediações conduzidas em procedimentos administrativos devidamente instaurados e distribuídos entre os membros NUPIA, nos termos do art. 5º, §1º, da Resolução CSMPT nº 213/2023, e art. 6º, §1º, da Resolução CSMPT 157/2018. Contudo, há um cadastro nacional para suprir a falta de integrantes das unidades regionalizadas que porventura vierem a ocorrer, bem como tornar público o quadro mediador institucional, consoante o art.6º, do mesmo diploma legal.

A sede da PRT15, em Campinas, hodiernamente conta com quatro membros atuantes no NUPIA, sendo um deles a Procuradora Regional do Trabalho Renata Cristina Piaia Petrocino, com a atribuição adicional de coordenadora regional do Núcleo, conforme estabelecido pelo art. 7º, VII, da Resolução CSMPT 118/2014.

A integração dos membros ao NUPIA/MPT ocorre por manifestação própria durante edital de abertura de vagas com prazo mínimo de 05 (cinco) dias para manifestação e, quando houver apenas uma vaga e mais de um procurador interessado, o critério a ser utilizado é o de antiguidade (art. 5º, §5º, da Resolução CSMPT 157/2018).

Ao escolher por livre e espontânea vontade o NUPIA/MPT para realizar a mediação, as partes não poderão indicar o membro do núcleo para conduzir o procedimento administrativo instaurado, posto que a vinculação do mediador é condicionada aos critérios de distribuição de cada regional em que o pedido foi realizado (art. 5º, §6º, da Resolução CSMPT 157/2018). No entendimento de SALVO (2018), há pontos positivos e negativos de tal distributividade entre o próprio quadro de membros:

Se por um lado o ganho desta hipótese é contar com um quadro de mediadores que estão familiarizados não apenas com a matéria de competência daquele setor, como também com o dia a dia do ente, pontos negativos podem ser a falta de confiança dos usuários na imparcialidade do mediador (por mais capacitado que seja) e a própria dificuldade dos mediadores em usarem “dois chapéus”, (SALVO, 2018, p. 88).

A fiscalização em âmbito nacional é incumbência do Coordenador e do Vice Coordenador Nacional do NUPIA/MPT, indicados pelo Procurador Geral do Trabalho, preferencialmente, com atuação na área.

Importante pontuar que o NUPIA/MPT tem conhecimento especializado em mediação, conforme estabelecido no art. 9º da Lei de Mediação 13.140/ 2015, exigindo de seus membros, quando atuando como mediadores, a prévia capacitação em cursos específicos reconhecidos pelo próprio Núcleo; ademais, não exime os membros do *Parquet* laboral de suas

atribuições institucionais, nos termos do art. 4º, §3º, da Resolução nº 157 do CSMPT.

Frise-se que, em razão de a Resolução mencionar genericamente a atuação de membros das PRTs no NUPIA/MPT, tal competência para mediação extrajudicial abrange tanto os procuradores do trabalho (coordenadoria de 1º Grau) quanto os procuradores regionais do trabalho (coordenadoria de 2º Grau).

3.2. O processo de mediação do NUPIA/MPT e o Protocolo de Mediação do MPT

No âmbito do Ministério Público do Trabalho, a atuação do NUPIA/MPT segue as diretrizes da Lei Federal nº 13.140/2015 e a Resolução CSMPT nº 157/2018. Para iniciar a mediação do NUPIA/MPT, os interessados ou um deles devem solicitá-la mediante pedido formalizado no site institucional do órgão ministerial.

Todavia, subsistem alguns requisitos negativos à mediação perante o NUPIA/MPT. O *Parquet* laboral disponibiliza a mediação apenas para os casos nos quais não haja a “constatação de ofensa aos direitos que devam ser por ele tutelados” e, consequentemente, impossibilitam a solução no âmbito da mediação, quando este “procedimento será arquivado e obrigatoriamente encaminhada a notícia de fato para outro procurador para adoção de providências”, conforme o § 4º, art.7º, da Resolução CSMPT nº 157/2018.

Igualmente, o conflito coletivo não pode ser entre entidades sindicais, empresas e órgãos públicos que envolvam violações graves à lei (inclusive relacionadas a crime de ação penal pública) que deveriam ser investigadas pelo inquérito civil, nem ofensas relacionadas.

Inexistindo óbice legal, a solicitação de mediação do NUPIA/MPT poderá ser feita antes de existir procedimento administrativo instaurado no MPT, ou então, no curso de procedimento preparatório, inquérito civil, termo de ajuste de conduta (TAC) e ajuizamento de ação civil pública.

Se já houver peticionamento de pedido de mediação em outra unidade do *Parquet* laboral, faz-se necessário apresentar documento que comprove a desistência de tal demanda (Resolução CSMPT 157/2018, art.7º, § 5º), porque, nos termos do art. 8º, § 2º, da norma jurídica retro, o procedimento de mediação não induz a prevenção no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Se a solicitação for apenas de uma das partes, o NUPIA/MPT a recebe e envia um convite aos demais envolvidos na controvérsia, estabelecendo o escopo do proposto na mediação com indicação de data e local da primeira reunião. Caso a parte convidada não responda em até 30 dias a partir da data de recebimento, o MPT considerará rejeitado o convite

(art. 21, da Lei 13.140/2015). Caso não sejam especificados local e data da primeira sessão de mediação, esta deve ser realizada dentro do interstício compreendido entre 10 dias úteis até 03 meses, a contar do recebimento do convite, nos termos dos prazos mínimo e máximo estabelecidos no art. 22, § 2º, incisos I e II, da Lei 13.140/2015, com o detalhe a seguir exposto:

Art. 22 (...) IV - o não comparecimento da parte convidada à primeira reunião de mediação acarretará a assunção por parte desta de cinquenta por cento das custas e honorários sucumbenciais caso venha a ser vencedora em procedimento arbitral ou judicial posterior, que envolva o escopo da mediação para a qual foi convidada. (Brasil, 2015)

Além disso, se houver a constatação de ofensas graves à lei que deveriam ser investigadas em inquérito civil pelo *Parquet* laboral, o procedimento será arquivado pelo procurador oficiante e obrigatoriamente a notícia de fato será encaminhada para outro membro do MPT para adoção de providências (art. 7º, § 4º, Resolução CSMPT nº 213/2023).

Iniciada a mediação, se um dos interessados estiver representado por advogado, faz-se necessário que todos também estejam, sob pena de suspensão do procedimento (art. 10º, parágrafo único, da Lei 13.140/2015). Outrossim, as reuniões posteriores somente podem ser marcadas com a anuência das partes. Ao mediador, no desempenho de suas funções, cabe-lhe a possibilidade de “reunir-se com as partes, em conjunto ou separadamente, bem como solicitar das partes as informações que entender necessárias para facilitar o entendimento entre aquelas”, consoante preceitua o art. 19º da Lei 13.140/2015.

Destaque-se que os casos de mediação do NUPIA/MPT cujo objeto envolve o exercício do direito de greve e a gestão de crises sociais decorrentes de conflitos atípicos de trabalho têm tratamento prioritário e, em razão disso, as audiências podem ser realizadas em horários e dias diferentes do expediente, inclusive aos fins de semana, levando em conta a disponibilidade do procurador oficiante e das partes, bem como a extensão da controvérsia (art. 9º da Resolução CSMPT 157/2018).

Outra questão a ser pontuada sobre a mediação extrajudicial refere-se à constituição do termo final, independentemente de haver ou não composição de acordo, consoante indica o parágrafo único do art. 20º, da Lei 13.140/2015:

Art. 20º (...)

Parágrafo único. O termo final de mediação, na hipótese de celebração de acordo, constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial. (Brasil, 2015)

Ou seja, caso os envolvidos no conflito encontrem uma solução consensual sem que o

mediador sugira ou imponha uma decisão, o pacto convencionado e suas respectivas cláusulas devem ser reduzidos a termo em ata com valor jurídico/legitimidade de título executivo extrajudicial.

Quando não houver acordo nas mediações do MPT, o procedimento autocompositivo será extinto e devidamente arquivado pela própria Procuradoria, sem a exigência de remessa para homologação pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho - CCR.

Considera-se, ainda, que os meios autocompositivos não impedem as partes de recorrerem ao Poder Judiciário ou à arbitragem, a menos que, convencionado o acordo na mediação, haja cláusula de compromisso de não utilização de tais mecanismos, nos termos do art. 23º, da Lei 13.140/2015.

Quando houver pedido de mediação no MPT e o conflito versar sobre cláusula de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, os sindicatos, em caso de acordo, redigem a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo e fazem o arquivamento no Ministério do Trabalho, sem que haja necessidade de homologação judicial.

Ademais, face o princípio da imparcialidade dos mediadores, do vínculo subjetivo dos procuradores do NUPIA/MPT com as partes, e do vínculo objetivo com o procedimento em comento, os mediadores poderão ser considerados suspeitos ou impedidos de atuarem no método autocompositivo, pois estão sujeitos às mesmas regras impostas aos juízes estabelecidas nos artigos 144 e 145 do Código de Processo Civil (Lei de Mediação, art.5º da Resolução CSMPT 157/2018, art. 7º, § 6º). Tais averbações de suspeição ou impedimento devem ser inseridas no MPT Digital, conforme Orientação Diretiva CMPT N° 03, de 08 de setembro de 2020, inciso I.

Diante das especificidades dos conflitos coletivos mediados no contexto coletivo laboral, foi criado o Protocolo de Mediação do MPT. A partir dele, a atuação dos membros do NUPIA/MPT ocorre de forma padronizada, considerando os princípios e os elementos fundamentais desse procedimento autocompositivo, internacionalmente reconhecido por entidades como Aliança de Mediadores para divulgação Universal e pelo Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos (ICFML).

Havia uma necessidade de se construir um modelo próprio para a atuação ministerial, visto que o Manual de Negociação e Mediação para Membros do Ministério Público (CNMP, 2015) indica a existência de alguns modelos - Modelo de Havard, Modelo Sistêmico Narrativo, Modelo Transformador - e sinaliza que nenhum deles se aproxima integralmente à realidade autocompositiva do MP (CNMP, 2015, p. 127).

Constituído por etapas definidas, o Protocolo “se baseou nas práticas apresentadas pelo Instituto de Certificação e Formação de Mediadores Lusófonos (ICFML) durante o curso de capacitação e formação para mediadores do MPT em 2023 de forma híbrida e com prova prática presencial para aferição de performance para a certificação” (MPT; ESMPU, 2024, p. 47).

O modelo de mediação aplicado pelo MPT nos processos autocompositivos é constituído por seis etapas básicas, similares à maioria dos modelos de mediações, quais sejam: a pré-mediação, abertura/introdução, sessão conjunta, sessões privadas, negociação, conclusão/acordo, cada uma especificada a seguir.

A pré-mediação ocorre após o recebimento do pedido de mediação e visa estabelecer conexão, confiança e credibilidade entre o MPT e os envolvidos. É uma etapa informativa entre as pessoas interessadas e os mediadores logo após o recebimento do pedido de mediação (PA-MED), a ser realizada por servidores mediadores, de forma a identificar e acolher as pessoas, ouvir as suas apreensões; pontuar complementos ao seu pedido; tomar nota de suas identificações e autoridade decisória; entender as condições e necessidades de cada pessoa; disponibilizar datas que melhor as atendam para a realização da sessão inaugural; encaminhar convites (MPT; ESMPU, 2024, p. 48-61).

A abertura/introdução tem como eixo o relacionamento/*rappoport* e consiste em:

acolher as pessoas, criando um clima positivo e empático para as apresentações; explicar os princípios e o processo de mediação e como se devolverá, marcar a existência de etapas e (introdução, sessões conjunta e privadas, o momento da negociação, as conclusões e o acordo); questionar se as pessoas presentes têm competência decisória; fazer pausas para verificar se existem questões não, ou mal, compreendidas; definir a comunicação desejada entre as pessoas presentes, baseando-se nos princípios da mediação, especialmente o da confidencialidade, sendo importante definir sobre apontamentos, gravações, imagens da sessão e como querem divulgar o acordo; explicar os objetivos da sessão de mediação e quais são as condicionantes de tempo de fala; apontar com clareza o início e término de cada etapa. (MPT; ESMPU, 2024, p. 48-61).

Na sessão conjunta, que pode ocorrer uma única vez ou em várias reuniões, objetiva-se promover a escuta ativa e recíproca, na qual espera-se que as pessoas interessadas declarem de forma objetiva os fatos. A referida etapa refere-se a “ouvir, sem julgar, a declaração das pessoas reconhecendo suas preocupações e identificando posicionamentos e interesses e atentar para eventuais problemas mal resolvidos entre elas; reformular os tópicos apresentados sempre de forma neutra; aprofundar as questões apresentadas e, se necessário, encaminhar questões sensíveis para as sessões privadas” (MPT; ESMPU, 2024, p.48-61).

A sessão privada, denominada como caucus, consiste em aprofundar as questões

colocadas em discussão, identificar os interesses das pessoas interessadas, gerar alternativas para o conflito – com o melhor e pior cenário, apontando as opções práticas de eventual posição tomada e sua eventual viabilidade (teste de realidade) – e preparar os interessados para a sessão seguinte de negociação. (MPT; ESMPU, 2024, p. 48-62).

A negociação é a fase em que o mediador deverá reformular, resumir e questionar os pontos de acordo comum e os não acordados à medida do avanço das negociações; saber fazer a gestão das intervenções das partes presentes e seus advogados; estimular (sem aconselhamentos) a ampliação das possibilidades de solução pelas envolvidos; incentivar as pessoas a refletirem com critérios objetivos sobre o que estão acordando (aplicação do teste de realidade) (MPT; ESMPU, 2024, p.48-63).

A conclusão, última etapa da mediação, tem como objetivo “confirmar e documentar o acordo, se existente, ou encerrar a mediação, por termo de encerramento”; cabendo ao mediador “explicar a importância do acordo e apontando seus pontos de convergência e, também, os pontos de divergência, como também as consequências do não acordo; confirmar a compreensão das pessoas envolvidas e seus advogados sobre todos os itens do acordo, caso ocorra” (MPT; ESMPU, 2024, p.48-63).

Apesar da capacidade de autodeterminação conferir protagonismo e autoridade às pessoas interessadas na solução do conflito durante a mediação, o mediador também exerce papel de destaque no procedimento por meio de suas habilidades e competências, dentre elas a comunicação, com a “aplicação exata do binômio escuta ativa e palavra honesta e assertiva” (SCHIRCH; CAMPT, 2018, p. 24) e a sensibilidade, considerada fundamental para conduzir o encadeamento da criação de alternativas e reinstalar no social a ética cidadã reconhecendo a afetividade (WARAT apud ALMEIDA, 2023, p. 174-175).

4. Da análise dos procedimentos de mediação no NUPIA/MPT da Procuradoria Regional do Trabalho da 15^a Região (PRT-15)

Em que pese a mediação ser um processo mais lento em relação aos demais métodos autocompositivos, constata-se que ela é mais satisfatória e rápida para ambas as partes, quando comparada a um processo judicial. Nesta esteira, mais do que mediar litígios trabalhistas coletivos, o NUPIA/MPT atua para que as partes encontrem uma solução para o conflito e realmente firmem o acordo durante a mediação.

Isto posto, a estatística da Unidade Regionalizada do NUPIA-15^a Região, tomada entre Jan./2021 e Jun./2024, indica que a quantidade de procedimentos autocompositivos no âmbito

do MPT cresceu significativamente desde que o NUPIA foi implementado, totalizando 850 casos, sendo que a unidade-sede Campinas representa mais da metade dos procedimentos, conforme demonstra o quadro a seguir:

Mediações por Unidade Regionalizada do NUPIA - 15ª Região Jan./2021 a Jun./2024	
Unidade Regionalizada	Nº de Mediações realizadas
Campinas	457
São José dos Campos	80
Bauru	74
São José do Rio Preto	71
Araçatuba	34
Presidente Prudente	33
Araraquara	22
Sorocaba	19
Ribeirão Preto	60
TOTAL:	850

(PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2024)

No primeiro semestre de 2024, foram realizadas 158 mediações, representando um aumento de 120% na área de abrangência em relação ao mesmo período de 2023, no qual foram realizadas 72 mediações. Neste mesmo embalo, a demanda de solicitações para a atuação ministerial nas mediações elasteceu de forma significativa em algumas unidades interiorizadas no mesmo interstício, como Ribeirão Preto e Bauru, respectivamente com aumento de 600% e 166%, apenas a título exemplificativo e conforme demonstra o quadro a seguir:

Percentual de Expansão NUPIA – 15ª Região			
Unidade Regionalizada	Mediações realizadas 1º semestre/2023	Mediações realizadas 1º semestre/2024	% de expansão
Bauru	06	16	166%
Ribeirão Preto	03	23	600%
Todas as unidades da PRT 15ª Região	72	158	120%

(PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2024)

No ano de 2024, foram instaurados 262 processos de mediação, número este que representa aumento de 33% na comparação com o ano de 2023, quando se realizaram 197 mediações, conforme tabela abaixo. Embora a coordenação do NUPIA/PRT15 não tenha divulgado o número de acordos firmados nas mediações de 2024, a informação sustentada e divulgada é a de que tais resultados estão dentro da média nacional de cerca de 50% dos casos de mediação realizados (PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2024).

Número de Processos de Mediação (NUPIA - 15ª Região)		
2023	2024	% de expansão
197	262	33%

(PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2024)

5. Conclusão

O presente artigo propõe uma dupla análise sobre a mediação extrajudicial de dissídios coletivos no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT). A primeira procura examinar os fundamentos institucionais e procedimentais que legitimam a mediação extrajudicial de dissídios coletivos pelo Ministério Público do Trabalho; a segunda, tem o compromisso de averiguar a efetividade dessa atuação, com foco nos procedimentos realizados pelo Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (PRT-15) nos anos de 2023 e 2024.

A revisão bibliográfica demonstra que a atuação do MPT como mediador não é apenas uma prerrogativa incidental, mas uma função solidamente fundamentada na Constituição Federal (arts. 127 e 129), na Lei Complementar nº 75/93 e, de forma programática, na Resolução nº 118/2014 do CNMP e na Resolução nº 157/2018 do CSMPT. Essa base normativa insere o *Parquet* laboral em um movimento mais amplo de busca por soluções adequadas e consensuais de conflitos, alinhado à Política Judiciária Nacional e aos modernos anseios por um acesso à justiça mais célere e humanizado. A análise dos procedimentos revelou, ademais, a maturidade institucional do MPT na matéria, consolidada pela criação de um Protocolo de Mediação próprio, que padroniza a atuação dos membros do NUPIA e confere segurança jurídica e previsibilidade às partes.

No que tange à análise da atuação do NUPIA/MPT, a pesquisa nos dados disponíveis no Portal da Transparência do MPT não apenas confirmou a existência de procedimentos de mediação no NUPIA/MPT, como revelou uma atividade crescente. Os dados da PRT-15 são eloquentes: o aumento de 120% no número de mediações realizadas no primeiro semestre de 2024 em comparação com o mesmo período de 2023, e o crescimento geral de 33% na instauração de novos procedimentos no último ano, indicam uma consolidação do Núcleo como um foro legítimo e procurado para a solução de conflitos coletivos. Em suma, a investigação permite concluir que o NUPIA/MPT representa a materialização bem-sucedida de perfil constitucional do Ministério Público, que transcende a sua tradicional função postulatória para assumir um protagonismo como agente de pacificação social. A crescente procura por seus serviços na PRT-15 e os resultados alcançados demonstram que a mediação extrajudicial se

apresenta como uma ferramenta para a gestão de dissídios coletivos, promovendo o diálogo entre capital e trabalho e contribuindo para a construção de soluções consensuais.

6. Referências

ADRI, Renata Porto. A extrajudicialidade na atuação do MPT. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Mediação no Ministério Público do Trabalho: como mediar a partir de um protocolo.** 1. ed. Brasília, DF: MPT: ESMPU, 2024. p. 66.

ALMEIDA, Gregório Assagra de; BELTRAME, Martha Silva; ROMANO, Michel Betenjane. Novo perfil constitucional do Ministério Público – negociação e mediação e a postura resolutiva e protagonista do Ministério Público na resolução consensual das controvérsias, conflitos e problemas. In: CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Manual de negociação e mediação para membros do Ministério Público.** 2. ed. Brasília, DF: CNMP, 2015. p. 125-126.

ALMEIDA, Tania. **Caixa de Ferramentas em Mediação:** aportes práticos e teóricos. 8. ed. [S. l.]: Editora Dash e Importadora, 2023.

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

BACELLAR, Roberto Portugal. O Poder Judiciário e o Paradigma da Guerra na Solução dos Conflitos. In: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antonio Cesar (coord.). **Conciliação e Mediação:** estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 32-33.

BIRNBERG, Gary; PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; SOUZA, Mariana Freitas. Comentários à Lei de Mediação. In: PELAJO, Samantha *et al.* (coord.). **Estudos em Homenagem aos 10 Anos da Comissão de Mediação de Conflitos da OAB-RJ.** Rio de Janeiro: Ed. Processo, 2019. p. 229.

BRANDÃO, Bárbara Bueno; BACAL, Eduardo Braga; FIGUEIREDO, Marcela Rodrigues Souza. Das Disposições Gerais sobre a Mediação de Conflitos na Lei nº 13.140/2015. In: PELAJO, Samantha *et al.* (coord.). **Comentários à Lei de Mediação:** Estudos em Homenagem aos 10 Anos da Comissão de Mediação de Conflitos da OAB-RJ. Rio de Janeiro: Ed. Processo, 2019. p. 36-53.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República,

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 7. ed. Brasília, DF: Senado Federal.,

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 51, p. 1, 17 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares

como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 120, p. 1, 29 jun. 2015.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 131, n. 94, p. 6605, 20 maio 1993.

BRASIL. Casa Civil. **II Pacto Republicano de Estado por um Sistema de Justiça mais acessível, ágil e efetivo**. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Outros/IIPacto.htm. Acesso em: set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Emenda nº 2, de 8 de março de 2016. Altera e acrescenta artigos da Resolução 125 CNJ/2010. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 44, p. 2-3, 9 mar. 2016.

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. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 219, p. 2-10, 1 dez. 2010.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 151, n. 238, p. 110, 9 dez. 2014.

BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018. Institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA do Ministério Público do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 155, n. 195, p. 77, 9 out. 2018.

BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução nº 166, de 27 de agosto de 2019. Altera a Resolução CSMPT nº 157, de 28 de agosto de 2018 [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 156, n. 176, p. 60, 11 set. 2019.

BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução nº 190, de 22 de novembro de 2021. Altera a redação dos artigos 4º, § 3º, e 6º, caput e § 1º, da Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 159, n. 222, p. 147, 26 nov. 2021.

BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. Resolução nº 213, de 21 de agosto de 2023. Altera a redação dos artigos 2º, §§ 2º e 3º, 4º, § 3º, e 5º, § 3º, e 7º, §§ 4º e 6º, da Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 161, n. 165, p. 129, 29 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Ato Regulamentar GP-VPJ n. 001/2018. Regulamenta o procedimento de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Campinas, SP, 6 fev. 2018.

CENTENO, Murilo Francisco. **Câmaras de prevenção e solução consensual de conflitos das administrações públicas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Manual de Mediação Judicial**. 6. ed. Brasília, DF: CNJ, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/563/1/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Manual de Mediação e Negociação para Membros do MP**. 2. ed. Brasília, DF: CNMP, 2015. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/manual_mediacao_negociacao_membros_mp_2_edicao.pdf. Acesso em: jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM. **Código de Ética para Mediadores**. [S. l.]: CONIMA, [20--]. Disponível em: www.conima.org.br/mediacao/codigo-de-etica-para-mediadores/. Acesso em: dez. 2024.

COSTA, Márcio Dutra da. **O Ministério Público do Trabalho e a Autocomposição de Conflitos**. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/O-MPT-e-a-autocomposicao-de-conflitos.pdf. Acesso em: jan. 2025.

CUNHA, D. P.; PADILHA, Y. P. A utilização das habilidades socioemocionais pelos mediadores como prática inerente à autocomposição. **Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 1324-1355, abr./jun. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/JsX6rnhNwhkdSGvcxFBJQJR/>. Acesso em: set. 2024.

DIDIER JR, Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 19. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. v. 1.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. **Como chegar ao sim: como negociar acordos sem fazer concessões**. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

GAVRONSKI, Alexandre Amaral; ALMEIDA, Gregório Assagra de. O movimento do acesso à justiça no Brasil e o Ministério Público. In: CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Manual de negociação e mediação para membros do Ministério Público**. 2. ed. Brasília, DF: CNMP, 2015. p. 37-69.

GURGEL, Maria Aparecida. [A padronização do método autocompositivo]. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Mediação no Ministério Público do Trabalho**: como mediar a partir de um protocolo. 1. ed. Brasília, DF: MPT: ESMPU, 2024. p. 42-46.

HANTHORNE, Bruna de Oliveira Cordeiro. **Métodos consensuais de solução de conflitos**. Curitiba: InterSaberes, 2022.

LIMA, Evandro Souza e; VALDETARO, Liana; PELAJO, Samantha. A mediação judicial na Lei nº 13.140/2015. In: PELAJO, Samantha *et al.* (coord.). **Comentários à Lei de Mediação: Estudos em Homenagem aos 10 Anos da Comissão de Mediação de Conflitos da OAB-RJ**. Rio

de Janeiro: Ed. Processo, 2019. p. 195.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. [Desafios do mediador ministerial]. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Mediação no Ministério Público do Trabalho**: como mediar a partir de um protocolo. 1. ed. Brasília, DF: MPT: ESMPU, 2024. p. 84.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Franqueadora da Maple Bear vai recontratar funcionários demitidos da unidade Taquaral, em Campinas**. Campinas: PRT15, ago. 2024. 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: jan. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **MPT medeia acordo milionário para viabilizar pagamento de enfermeiros do Estado do Amazonas**. Manaus: PRT11, 2024. Disponível em: <https://www.prt11.mpt.mp.br/procuradorias/prt-manaus/1949-mpt-medieia-acordo-milionario-para-viabilizar-pagamento-de-enfermeiros-do-estado-do-amazonas>. Acesso em: jan. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Mediação no Ministério Público do Trabalho**: como mediar a partir de um protocolo. 1. ed. Brasília, DF: MPT: ESMPU, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/livromediacao-1-2.pdf>. Acesso em: abr. 2025.

NEIVA, Geisa Rosignoli. **Conciliação e Mediação pela administração pública**: parâmetros para sua efetivação. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Informativo NUPIA**, Brasília, DF, ed. 03, 2025.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Informativo NUPIA**, Brasília, DF, ed. 13, 2024.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Informativo NUPIA**, Brasília, DF, ed. 14, 2024.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Relatório Anual de Atividades Nupia – 2023/março de 2024**. Brasília, DF: PGT, 2024. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/normas-politicas-publicacoes/arquivos/relat%C3%B3rio-de-atividades-nupia-exerc%C3%ADcio-de-2023.pdf>. Acesso em: jan. 2025.

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15^a REGIÃO. **Evento reúne juízes, advogados, órgãos públicos, entidades de classe e sindicais para incentivar a mediação de conflitos trabalhistas**. Campinas: MPT, mar. 2024. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/informe-se/forums/2-uncategorised/1678-evento-reune-juizes-advogados-orgaos-publicos-entidades-de-classe-e-sindicais-para-incentivar-a-mediacao-de-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: jan. 2025.

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15^a REGIÃO. **Número de mediações realizadas pelo MPT cresce 120% no interior de São Paulo**. Campinas: MPT, 2024. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1722-numero-de-mediacoes>.

realizadas-pelo-mpt-cresce-120-no-interior-de-sao-paulo. Acesso em: jan. 2025.

SALVO, Sílvia Helena Picarelli Gonçalves Johonsom di. **Mediação na administração pública brasileira**: o desenho institucional e procedural. São Paulo: Almedina, 2018.

SOARES, Marcos José Porto. A obrigatoriedade da designação da audiência de conciliação ou mediação: comentários ao art. 334 do CPC. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 41, n. 262, p. 123-129, dez. 2016.

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

SPENGLER, Fabiana Marion; NETO, Theobaldo Spengler (org.). **Mediação, conciliação e arbitragem**: artigo por artigo de acordo com a Lei 13.140/2015, Lei 9.307/1996, Lei 13.105/2015 e com a Resolução 125/2010 do CNJ (Emendas I e II). Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos Conflitos Civis**. 6. ed. São Paulo: Método, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (15. Região). **Estatísticas Processuais do TRT-15**. Campinas: TRT15, 2025. Disponível em: <https://trt15.jus.br/transparencia/estatisticas-processuais>. Acesso em: abr. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (15. Região). **Mediação Pré-processual em Conflitos Coletivos**. Campinas: TRT15, 2025. Disponível em: <https://trt15.jus.br/transparencia/estatisticas-processuais/mediacao-pre-processual-em-conflitos-coletivos>. Acesso em: abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Dissídios Coletivos - Estatística - TST**. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/trt/dissidios-coletivos>. Acesso em: abr. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023**. Brasília, DF: TST, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1740769697350>. Acesso em: set. 2024.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.