



ISSN 0034-835X  
e-ISSN 2596-0466

# REVISTA DE INFORMAÇÃO LEGISLATIVA

Brasília – DF

Ano 57

# 227

julho a setembro de 2020

SENADO FEDERAL



# A confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do Ministério Público

Uma abordagem analítico-comportamental do Direito

ANTONIO MARCOS DA SILVA DE JESUS

**Resumo:** Este artigo discute a necessidade e a obrigatoriedade da confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do Ministério Público. Após demonstrarmos que o Código de Processo Civil e a Lei nº 13.140/2015 não exauriram toda a regulamentação da matéria, ressaltando a atualidade do problema, utilizamos a teoria analítico-comportamental do Direito para escrutinar a regra jurídica vigente do Conselho Nacional do Ministério Público, de modo a concluir que ela não atende à meta social estabelecida pelo próprio órgão. Portanto, é necessário instituir contingência jurídica que assegure a confidencialidade na mediação de conflitos coletivos. Seria um meio de fortalecer esse mecanismo de solução consensual de conflitos e potencializar a confiança e as possibilidades de acordo.

**Palavras-chave:** Mediação de conflitos coletivos. Confidencialidade. Ministério Público. Teoria analítico-comportamental do Direito.

## **Confidentiality in the mediation of collective conflicts within the scope of Public Ministry: an analytical-behavioral approach to law**

**Abstract:** This paper discusses the need and obligation of confidentiality in the mediation of collective conflicts, within the scope of Public Ministry. After demonstrating that Code of Civil Procedures and Law nº 13140/2015 did not bring all the regulation for the subject and taking into consideration the current nature of the problem, we used analytical-behavioral theory of law to scrutinize the current legal rule from the National Council of Public Ministry and we concluded that it does not meet the social goal established by the agency itself. Thus, legal contingency is necessary

Recebido em 10/3/20  
Aprovado em 8/4/20

to ensure confidentiality in the mediation of collective conflicts. This could be a way to promote both the strengthening of this mechanism of consensual solution of conflicts and the enhancing of trust and possibilities of agreement.

**Keywords:** Mediation of collective conflicts. Confidentiality. Public Ministry. Analytical-behavioral theory of law.

## 1 Introdução

A mediação insere-se no rol das formas autocompositivas, excepcionando a jurisdição, mas viabilizando o acesso adequado à justiça (WATANABE, 2012). Com a promulgação do novo Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, [2019d]), a mediação passou a ter elevado destaque no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, a Lei nº 13.140/2015 (BRASIL, [2016]), denominada Lei da Mediação, reforçou sua importância no cenário nacional. Antes, porém, já em 2010, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) dispôs sobre a política nacional de tratamento de conflitos de interesses no Poder Judiciário,<sup>1</sup> contemplando a mediação; e o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) fez o mesmo em 2014, dispondo sobre a política nacional de incentivo à autocomposição no âmbito do Ministério Público (MP), tendo determinado aos ramos do MP a criação de Núcleos Permanentes de Incentivos à Autocomposição.<sup>2</sup>

A mediação faz parte do movimento de acesso à justiça (CAPPELLETTI; GARTH, 1988) e do sistema *multidoor courthouse* (SANDER, 1979) como mecanismo de autocomposição, com a presença de um terceiro imparcial que auxilia os interessados a compreenderem o conflito, restabelecendo a comunicação e facilitando a negociação entre ambos, de modo que possam identificar, por si mesmos, soluções consensuais ou um novo proceder diante do conflito (VASCONCELOS, 2008).

O CPC dispõe que os membros do MP devem estimular a solução consensual de conflitos por meio da mediação e de outros métodos autocompositivos (art. 3º, § 3º). A mediação realizada pelo MP só se justifica se ele tiver atribuição a desempenhar no exercício de alguma de suas funções institucionais em relação ao Direito ou interesse objeto do

---

<sup>1</sup> Resolução CNJ nº 125, de 29/11/2010 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, [2019]).

<sup>2</sup> Resolução CNMP nº 118, de 1º/12/2014, art. 7º, VII (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2014).

conflito (art. 129 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) (BRASIL, [2019a]); art. 178 do CPC; e Resolução CNMP nº 118/2014).

Em se tratando de conflito coletivo, a atuação do MP como mediador, se indicada a mediação como melhor forma de solução do conflito coletivo, estará justificada pela presença de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos com repercussão social (CABRAL, 2017). Porém, trata-se em regra dos mesmos direitos que o MP tem a finalidade institucional de defender, conforme se depreende do art. 127 da CRFB e dos arts. 81, 82, I, e 92 do Código de Defesa do Consumidor (CDC) (BRASIL, [2017b]). Em relação aos interesses difusos e coletivos, o MP tem a função de sua defesa, conforme o art. 129, II, III e V, da CRFB – função que se espalha por várias normas infraconstitucionais, merecendo destaque a Lei Complementar (LC) nº 75/1993, art. 5º, I (defesa dos interesses sociais) e III (defesa dos patrimônios nacional, público, social e cultural, do meio ambiente e dos direitos e interesses coletivos), entre outros (BRASIL, [2003a]). Para se desincumbir dessa função, o MP deve adotar as “medidas necessárias” (art. 2º) para instaurar procedimentos administrativos (art. 7º, I) – técnicas extrajudiciais em que se inclui a mediação – ou promover ações judiciais (art. 6º, principalmente os incisos VII, XI, XII, XIII e XIV), disposições que são, de certa forma, repetidas na Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (BRASIL, [2003b]).

Considerando o princípio da adequação (DIDIER JUNIOR, 2016) e o direito ao acesso à justiça (MAZZILLI, 2013), pode ocorrer de o MP dar início a procedimento de mediação envolvendo direito coletivo e ele não resultar em solução do conflito, tornando-se necessário promover ação civil pública ou outra medida judicial adequada para o cumprimento de sua incumbência constitucional e legal. Nesse caso, indaga-se se as informações e documentos produzidos ou apresentados durante a mediação podem ser utilizados em juízo contra quem os forneceu. Considerando que durante a mediação se espera que os envolvidos no conflito sejam francos e tentem colaborar mutuamente para solucionar a controvérsia, seria possível o MP aproveitar-se dessa situação e utilizar os elementos obtidos, tais como a confissão ou admissão, além de outras provas, para defender em juízo os direitos coletivos ameaçados ou lesados?

A resposta a essa questão imbrica-se na incidência ou não da confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do MP. Esse é o objeto investigado e analisado neste artigo. Sua importância resulta do incentivo legal e institucional à adoção de soluções consensuais de conflitos, que inclui os que versam sobre direitos coletivos tuteláveis pelo MP.

Uma leitura rápida da enunciação das regras jurídicas documentadas no CPC e na Lei da Mediação poderia indicar a inexistência de problema,

pois o CPC estabeleceu a confidencialidade como um dos princípios da mediação (art. 166), abrangendo “todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes” (§ 1º), e estatuiu um verdadeiro dever de sigilo ao mediador, que não poderá divulgar nem “depor acerca de fatos ou elementos oriundos” da mediação (§ 2º).

Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação (BRASIL, [2019d]).

Da mesma forma, o texto da Lei da Mediação prevê que o princípio da confidencialidade deve orientar a mediação (art. 2º, VII), de modo que “toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial” (art. 30) (BRASIL, [2016]) e não pode ser revelada mesmo em processo judicial, estendendo-se ao mediador, às partes, prepostos, advogados, assessores e outras pessoas que intervierem no procedimento.

A Resolução do CNJ também arrola a confidencialidade como princípio no Código de Ética dos Mediadores Judiciais (art. 1º do Anexo III). Todavia, a Resolução é restrita às mediações ligadas ao processo judicial ou promovidas por mediadores judiciais ou por

órgãos ou programas do Judiciário ou centros nele cadastrados, uma vez que o CNJ não tem competência normativa fora do âmbito do Poder Judiciário.

Além disso, o problema é atual porque tanto o CPC, no ponto em que regula a mediação, quanto a Lei da Mediação não são voltados especificamente para conflitos envolvendo direitos coletivos, havendo vozes expressivas e fundamentadas que rejeitam a incidência da confidencialidade na mediação de conflitos dessa natureza (SOUZA, 2010; PEIXOTO, 2016).

No itinerário deste trabalho, realizamos uma pesquisa bibliográfica e documental, com o exame de diplomas legais de ramos do MP e do CNMP. Como a mediação é uma negociação facilitada por terceiro, consideramos nesta análise a negociação baseada nos postulados do método de negociação por princípios, desenvolvido pelo Projeto de Negociação de Harvard, cujos principais sistematizadores iniciais foram Roger Fisher e William Ury na obra *Getting to yes: negotiating agreement without giving in*<sup>3</sup>, de 1981, com a participação de Bruce Patton nos anos seguintes.

Adotou-se como referencial teórico a teoria analítico-comportamental do Direito, formulada por Aguiar (2017), que, em nosso entender, justifica a necessidade de adoção da confidencialidade, mesmo quando a mediação de conflitos envolve direitos coletivos e é realizada no âmbito do MP. Esse referencial teórico parece ser o mais propício ao enfrentamento do problema, porque fornece um modelo científico, comportamental, para se investigarem as variáveis que podem influenciar os comportamentos jurídicos, além de apresentar parâmetros

<sup>3</sup> *Como chegar ao sim: negociação de acordo sem ceder* (tradução nossa) ou *Como chegar ao sim: como negociar acordos sem fazer concessões*, na tradução de Ricardo Vasques Vieira para a edição brasileira (FISHER; URY; PATTON, 2014).

para a análise das regras jurídicas e seu *enforcement* (AGUIAR, 2014). O êxito da negociação tem muito a ver com as variáveis que interferem nos comportamentos dos negociadores, como o estado motivacional e as consequências reforçadoras ou punitivas da negociação e de seu resultado: a celebração de acordo ou a propositura de ação judicial. Assim, a solução que os legisladores derem ao problema investigado ou o modo de aplicação dos membros do MP e demais envolvidos na mediação coletiva, conforme o caso, tenderá a aumentar ou diminuir o interesse pela mediação como método de resolução de conflitos e potencializará o alcance ou distanciamento da meta social envolvida.

Adotaremos a expressão “mediação de conflitos coletivos” para a referência à mediação de conflitos que envolvem direitos coletivos, conforme as definições do CDC (art. 81) e de Zavascki (2008).

## **2 Atualidade e relevância do problema**

### **2.1 Importância da confidencialidade**

A confidencialidade é a garantia de que o conteúdo da negociação não será divulgado para estranhos ao procedimento e não será utilizado para fim diverso (CALMON, 2015). Aquele – não só o mediador, mas também as partes, auxiliares, advogados, prepostos e outras pessoas – que tiver acesso a informações em razão da atuação em algum momento na mediação não pode ampliar o número de seus conhecedores (PINHO; SOUZA, 2017; HALE, 2016). Da mesma forma, não se pode exigir do mediador e dos demais participantes da mediação a revelação daquelas informações e documentos (CABRAL; CUNHA, 2017). Daí por que nem mesmo num processo arbitral ou judicial podem ser revelados (art. 30, § 1º, da Lei da Mediação). Quem atuou como mediador não pode ser testemunha nem árbitro do conflito.<sup>4</sup> Além disso, até um ano após a última audiência em que atuou, o mediador fica impedido de assessorar, representar ou patrocinar qualquer uma das partes (art. 6º da Lei da Mediação). Essa vedação não decorre apenas da confidencialidade, mas com ela também se relaciona.

Conforme a Lei da Mediação (art. 30, § 1º), no curso do procedimento a confidencialidade abrange: a) declarações, opiniões, sugestões, promessas ou propostas feitas à outra parte durante a negociação; b) admissão de

---

<sup>4</sup> Embora a Lei da Mediação só faça referência ao mediador, essa vedação abrange todos os que intervieram no procedimento em relação às informações obtidas em razão disso.

fatos; c) aceitação da proposta de acordo apresentada pelo mediador; e d) documentos elaborados exclusivamente para o procedimento.

A confidencialidade é tão importante para a mediação que, embora haja outros princípios que a informem – imparcialidade, isonomia, oralidade, informalidade, autonomia de vontade, busca de consenso e boa-fé –, somente ela tem uma seção específica na Lei da Mediação. O sigilo pode incidir sobre a existência do conflito ou procedimento de mediação; o teor do acordo; os elementos probatórios e as discussões travadas durante o procedimento; e as sessões da mediação e a comunicação entre o mediador e os mediantes (SOUZA, 2010, p. 367).

Contudo, toda essa enunciação de regras contida nesses documentos legais diz respeito basicamente à mediação de conflitos individuais, não se referindo, em princípio, à mediação de conflitos coletivos.

## **2.2 Insuficiência do CPC e da Lei da Mediação**

É preciso considerar que o CPC tem como centro a ação individual, o que dá viés privatista ao sistema processual (DIDIER JUNIOR, 2016). O processo civil brasileiro, com base no CPC, não foi pensado para a tutela coletiva. Nesta seção será ressaltada a mediação fora do CPC e da Lei da Mediação; além disso, será demonstrado que a mediação pode ser realizada com regulamentação diversa e própria, mesmo quando conduzida por órgãos estatais. Esta exposição visa a demonstrar que a regulamentação da mediação editada pelo CNMP continua em vigor, ainda que divirja dos diplomas legais citados, que estabelecem a ausência de confidencialidade. Depois, analisaremos se a regra da ausência da confidencialidade atende à meta social estabelecida pelo legislador.

### **2.2.1 Há mediação fora do CPC e da Lei da Mediação**

O CPC dispõe sobre sua finalidade voltada aos conflitos individuais, mas simultaneamente reconhece que a mediação não é monopólio estatal e, mesmo quando realizada por órgão público sem ligação direta ou indireta com atividade processual, prescinde de regramento vindo do Legislativo, conforme o seu art. 175:

Art. 175. As disposições desta Seção não excluem outras formas de conciliação e mediação extrajudiciais vinculadas a órgãos institucionais ou realizadas por intermédio de profissionais independentes, que poderão ser regulamentadas por lei específica.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Seção aplicam-se, no que couber, às câmaras privadas de conciliação e mediação (BRASIL, [2019d]).

O Estado não impõe seus mecanismos de autocomposição às pessoas. Não há ilicitude nem vedação se conflitantes, resolvendo negociar longe do Estado, ignoram suas prescrições normativas e solicitam a um terceiro estranho ao serviço público, mas de sua confiança, que intermedeie a comunicação e facilite a negociação (CALMON, 2015). Essa não é uma conduta socialmente indesejável. Não é preciso seguir o regramento estatal traçado para a mediação conduzida por agentes públicos ou por particulares relacionada a um processo. Não há contingência jurídica<sup>5</sup> que impeça duas pessoas de resolverem seus conflitos negociando diretamente, conversando entre si, ou com intermediação de outro particular de sua confiança, numa mediação informal (CALMON, 2015, p. 112). O fato de eventual acordo decorrente dessa mediação longe do Estado não ser considerado título executivo não impede que os coobrigados cumpram a avença nem o torna desprovido de efeitos jurídicos, inclusive para recorrer à jurisdição, por meio de ação monitória (art. 700 do CPC), por exemplo. A intervenção de autoridades estatais, no entanto, não está totalmente ausente, sendo, por assim dizer, virtual, porque sempre haverá possibilidade de o acordante prejudicado provocar o juiz para o cumprimento do acordo (AGUIAR, 2017, p. 121).

## 2.2.2 Há mediação institucional com regramento próprio

Da mesma forma, podem ter normas próprias, diferentes das encontradas no CPC, os órgãos institucionais diversos dos judiciais que devem promover de forma consensual a resolução de conflitos relacionados com o campo de suas competências administrativas (art. 3º, §§ 2º e 3º, do CPC), mas que não estejam sendo discutidos num processo judicial. O art. 175 do CPC prevê a possibilidade de edição de lei específica para a mediação realizada por órgãos institucionais ou profissional independente. Se é uma possibilidade, não há uma obrigatoriedade de existência de lei específica.

Aqui, é possível avançar e dizer que, inexistindo a “lei específica”, o regramento pode ser interno, do próprio órgão, desde que não ofenda o regime jurídico da Administração Pública, a atividade faça parte de sua competência administrativa e esteja no campo de incidência da Lei da Mediação. Isso ocorreu no Ministério do Trabalho, que teve criada em seu âmbito a possibilidade de mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista, por meio do Decreto nº 1.572/1995 (BRASIL, 1995), que

---

<sup>5</sup> Para a teoria analítico-comportamental do Direito, uma contingência jurídica é a ligação contingente entre um comportamento – conduta comissiva ou omissiva – e sua consequência – a sanção (AGUIAR, 2014). No caso, a decisão de duas pessoas resolverem seus conflitos consensualmente sem a intervenção estatal ou com a intermediação de terceiro não tem consequência punitiva; não há controle desse comportamento pelo Estado.

prevê que os negociantes podem solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de um mediador (art. 2º, § 1º), que será um servidor do órgão e, até a edição da Lei nº 10.192/2001 (BRASIL, 2001b), um profissional previamente cadastrado para concluir a mediação num prazo de 30 dias (arts. 2º, § 3º, a, e 5º). Depois, por meio da Portaria nº 326/2013 (BRASIL, 2013), o Ministério do Trabalho previu internamente a mediação destinada à “solução dos conflitos de representação sindical” (arts. 22 a 24), revogada pela Portaria nº 501/2019 (BRASIL, 2019f). A Lei nº 10.192/2001, com exceção da possibilidade de mediação por estranho ao serviço público, incorporou integralmente as disposições desse decreto.

No âmbito da Advocacia-Geral da União, por meio do Ato Regimental nº 5, de 27/9/2007, que dispôs sobre a competência, a estrutura e o funcionamento da Consultoria-Geral da União, foi criada a Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal (CCAF), com competência para “buscar a conciliação entre órgãos e entidades da Administração Federal” e “supervisionar as atividades conciliatórias no âmbito de outros órgãos da Advocacia-Geral da União” (art. 17, III e IV) (BRASIL, [2009]). Embora não se refira à mediação, por se tratar de forma de autocomposição, serve para demonstrar a existência de regulamentação interna do mecanismo. O Decreto nº 7.392, de 13/12/2010, incorporou e ampliou a competência da Câmara de Conciliação e Arbitragem na Administração Federal (art. 18 do Anexo I) (BRASIL, [2017a]).

Da mesma maneira, fora do âmbito do Legislativo, embora algum tempo após os atos normativos já referidos, mas antes da edição e entrada em vigor do CPC e da Lei da Mediação, o CNJ regulamentou o procedimento de mediação por resolução em 2010 (Resolução CNJ nº 125/2010), que serviu de matriz para o regramento atual e não foi revogada. Na mesma linha e antes do atual arcabouço jurídico, o mesmo fez o CNMP com a edição da Resolução CNMP nº 118/2014, ainda vigente, que estabelece no âmbito do MP a Política Nacional de Incentivos à Autocomposição.

Portanto, antes e ainda agora, depois da entrada em vigor do CPC e da Lei da Mediação, é possível a realização de mediação informal por particular (CALMON, 2015) ou por órgão de instituições públicas sem a regência desses dois diplomas legais. No caso da mediação por instituições, para sua validade e legitimidade entendemos ser necessário que a atividade esteja dentro do feixe de competências administrativas, podendo ser orientada por normas internas.

Sobre a lei específica a que se refere o art. 175, poder-se-ia afirmar que se trata da Lei nº 13.140/2015, a Lei da Mediação. Essa conclusão, porém, não seria integralmente correta. Conforme a LC nº 95/1998, que dispõe sobre a elaboração, a alteração e a consolidação de leis, “o primeiro artigo do texto indicará o objeto da lei e o respectivo âmbito de aplicação” (art. 7º)

(BRASIL, [2001a]). Com efeito, o art. 1º da Lei nº 13.140/2015 indica que seu objeto é “a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares”, além da “autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública” (BRASIL, [2016]). Como se vê, essa norma não cuida da mediação de conflitos coletivos. Mesmo quando um conflito particular envolver várias pessoas, não se estará necessariamente diante de um conflito coletivo (MANCUSO, 2012).

Da mesma forma, essa lei não tem por objeto a mediação de conflitos coletivos realizada no âmbito do MP. A expressão legal empregada “no âmbito da Administração Pública” refere-se ao Executivo, tanto que prevê a criação de câmaras nos órgãos da Advocacia Pública dos entes federativos (art. 32). Neste caso, é possível a mediação ter por objeto conflitos coletivos, mas apenas os “relacionados à prestação de serviços públicos” (art. 33, parágrafo único) ou que tenham num dos polos órgão ou entidade da Administração Pública (arts. 32, I e II, e 37). A mediação de negociação de natureza trabalhista, ocorrida no âmbito do Executivo, segue fora dos referidos órgãos.

Em síntese, a Lei da Mediação só regulamentou especificamente a mediação de conflitos individuais (controvérsias entre particulares) e de conflitos coletivos quando envolver órgãos e entidades da Administração Pública ou particular e entidade pública, o que inclui os ligados à prestação de serviços públicos. Essa lei não alcança todas as mediações – não deveria nem conseguiria –, tanto que prevê sua aplicação subsidiária “às outras formas consensuais de resolução de conflitos, tais como mediações comunitárias e escolares, e àquelas levadas a efeito nas serventias extrajudiciais, desde que no âmbito de suas competências” (art. 42) (BRASIL, [2016]).

Nem o CPC nem a Lei da Mediação regulamentaram a mediação de conflitos difusos

e coletivos conduzidas pelo MP. Chegou-se a prever que a “mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria” (art. 42, parágrafo único) (BRASIL, [2016]). Isso indica que não foi revogada a Lei nº 10.192/2001, nem o Decreto nº 1.572/1995 e portarias que regulamentaram as mediações de negociação coletiva trabalhista e de conflitos de representação sindical, realizadas no âmbito do Ministério do Trabalho.

Como se viu no art. 175, as normas do CPC (assim como as da Lei da Mediação) “não excluem outras formas de conciliação e mediação extrajudiciais vinculadas a órgãos institucionais”, como é o caso da mediação realizada pelo MP. Pode até ocorrer de o Poder Legislativo regulamentar “por lei específica” a mediação coletiva no âmbito do MP, mas isso é prescindível, até porque já existe regulamentação de autoria do CNMP. A regulamentação existente indica, em regra, a não incidência da confidencialidade:

§ 2º A confidencialidade é recomendada quando as circunstâncias assim exigirem, para a preservação da intimidade dos interessados, ocasião em que deve ser mantido sigilo sobre todas as informações obtidas em todas as etapas da mediação, inclusive nas sessões privadas, se houver, salvo autorização expressa dos envolvidos, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo o membro ou servidor que participar da mediação ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2014, p. 6).

Esse caminho percorrido é para reafirmar que, de um lado, a simples previsão da confidencialidade no CPC e na Lei da Mediação não justifica sua aplicação na mediação coletiva, porque existe regramento específico, não sendo cabível analogia. Por outro lado, enunciam-se regras jurídicas de forma contraditória para a mediação de conflitos individuais e coletivos.

A prevalecer essa divergência, a confidencialidade estaria funcionando como meta social imediata<sup>6</sup> apenas em relação ao direito envolvido no conflito, sendo indiferente ao meio de solução de conflito em si, a mediação.

A seguir, faremos uma análise comportamental dessas regras jurídicas para afirmar se deve ser instituída também na mediação coletiva contingência jurídica relacionada à confidencialidade. Tomaremos como ponto de partida os enunciados das regras sobre a conduta no CPC e na Lei da Mediação. Antes, porém, sucintamente, vejamos o que diz a doutrina tradicional.

### 3 O que diz a doutrina tradicional

Souza (2010) cuidou da matéria, antes da promulgação e entrada em vigor do CPC e da Lei da Mediação, tratando especificamente dos conflitos coletivos que envolvem ente público, seja como parte, seja como regulador, e não admite a confidencialidade sobre o termo de acordo, as provas e estudos técnicos produzidos durante a mediação, e as sessões conjuntas. A autora justifica esse posicionamento com três razões: a) o princípio da isonomia não admite que o Estado adote critérios diferentes para a celebração de acordos; b) a necessidade de incremento do acesso à justiça, aproveitando-se as provas e estudos técnicos em processos semelhantes, reduzindo custos e facilitando a tutela de direitos; e c) a imposição da transparência

---

<sup>6</sup> Como se verá adiante, *meta social* é um estado de coisas que presumidamente favorece o bem-estar de todo um grupo social. O sistema político, considerando determinadas premissas factuais relevantes, estabelece metas sociais como favoráveis ao bem-estar do grupo social, que inspiram e dirigem a instituição das contingências jurídicas (AGUIAR, 2014). Mais adiante se verá que a confidencialidade não busca apenas a proteção da privacidade e da intimidade relacionada ao direito e pessoas em conflitos, mas, sobretudo, a valorização do mecanismo de solução de conflito, a mediação.

na gestão dos negócios públicos, que envolve recursos públicos (SOUZA, 2010).

Segundo essa doutrina, a confidencialidade seria uma exceção incidente quando os documentos, sessões e comunicações envolvessem: a) intimidade das partes; b) segredo comercial, industrial ou financeiro; c) informações de Estado não acessíveis ao público (SOUZA, 2010, p. 368). Para Souza (2010, p. 372),

[o] fato é que a manutenção da confidencialidade nos conflitos que envolvem interesses públicos é uma simples decorrência de uma transposição irrefletida de um modelo de solução de conflitos surgido e desenvolvido no âmbito dos conflitos privados, nos quais a proteção da intimidade e da vida privada faz todo sentido, para a esfera dos conflitos envolvendo o Poder Público, na qual a confidencialidade não faz nenhum sentido e, inclusive, afronta os princípios que regem a Administração Pública brasileira e o Estado Democrático de Direito.

Mesmo após a entrada em vigor do CPC e da Lei da Mediação, a autora reafirmou a “inaplicabilidade de confidencialidade, como regra, no processo de mediação envolvendo entes públicos” (SOUZA; RICHE, 2016, p. 210).

Peixoto (2016) segue na mesma linha, afastando, como regra, a confidencialidade das mediações pelo poder público, em razão do princípio da publicidade, sobretudo com base na Lei de Acesso à Informação e sua previsão no art. 37 da CRFB. As exceções seriam apenas as estabelecidas na Lei nº 12.527/2011 (BRASIL, 2011), relacionadas às “informações que violem o respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 31, *caput*), que traga riscos à soberania nacional, que envolvam segredos industriais (art. 23) etc.” (PEIXOTO, 2016, p. 471).

O argumento de ambos é substancial, mas deixa escapar algumas questões. O princípio

da publicidade obriga apenas a Administração Pública, não o particular que estiver em conflito com ela em mediação. Nesse caso, seja a mediação conduzida pela Administração Pública, seja a que tenha um de seus órgãos como parte, não se aplica ao particular o princípio da publicidade e assiste-lhe o direito de preservar o teor de suas declarações, mesmo que não se refiram à sua vida privada ou intimidade – sobretudo porque ele não está obrigado a participar do mecanismo de mediação.

Também o princípio da isonomia não deve justificar a inexistência da confidencialidade em todas as mediações em que houver envolvimento de ente público, como parte ou mediador. A invocação da isonomia só se ampara nos conflitos envolvendo direitos individuais homogêneos, que, a bem da verdade, não são direitos coletivos, mas individuais, tendo apenas o legislador possibilitado sua tutela coletiva (ZAVASCKI, 2008). Em se tratando de direitos difusos ou coletivos *stricto sensu*, quando houver ente público como parte, não se poderá afastar a confidencialidade pelo princípio da isonomia porque, muito provavelmente, não haverá outro conflitante em situação pessoal e conflitos idênticos para justificar sua aplicação.

Mesmo resistindo à confidencialidade, Souza e Riche (2016) afirmam que o CPC e a Lei da Mediação não trazem qualquer regra que excepcione a confidencialidade para mediação de conflitos que envolvem entes públicos.

#### **4 A teoria analítico-comportamental do Direito**

Com base na visão do Direito como sistema funcionalmente especializado no controle coercitivo de comportamentos politicamente considerados prejudiciais à sobrevivência, à reprodução e ao bem-estar da sociedade, vinculando

a criação, a transmissão e a aplicação de regras jurídicas, a teoria analítico-comportamental considera a ciência do comportamento humano para explicar o Direito (AGUIAR, 2017). Nesses termos, também as regras são padrões comportamentais – no caso, verbais. As regras não são os textos nem estão nos textos, que na verdade fornecem o contexto para a enunciação de regras pelos indivíduos. As leis, por seu turno, são as decisões coletivas vinculantes produzidas pelo sistema político; como tais, são eventos únicos, isolados no tempo e no espaço, documentados por meio de textos padronizados (AGUIAR, 2013, 2014, 2017). Essas decisões são “um pré-requisito essencial para a aplicação subsequente das regras a que se referem” (AGUIAR, 2017, p. 134). O modelo analítico-comportamental de regra jurídica tem a seguinte formulação (AGUIAR, 2017, p. 140, grifos do autor):

{*DADO QUE* [as seguintes premissas factuais relevantes são válidas segundo o estado atual da arte das várias ciências], *SE* [tal consequência mediata ou imediata da imposição da contingência jurídica abaixo é uma meta social, ou seja, um estado de coisas politicamente definido como favorável ao bem-estar do grupo social como um todo], *ENTÃO* [a seguinte contingência jurídica deve ser instituída pelo sistema jurídico (*SE* tal conduta, *ENTÃO*, tal sanção)]}.

A seguir, explicam-se os componentes dessa fórmula. A meta social é o estado de coisas presumidamente favorável ao bem-estar social do grupo. O sistema político decide sobre o estado de coisas que se pretende alcançar ou manter para sua sobrevivência, reprodução e bem-estar (AGUIAR, 2017). Seu atingimento, considerando as premissas factuais relevantes, direta ou indiretamente, depende da instituição da contingência jurídica (AGUIAR, 2017). Assim, no caso do furto, por exemplo, o que se deseja com o estabelecimento da contingência

jurídica é alcançar um estado de coisas presumidamente favorável ao bem-estar social, ou seja, a segurança da propriedade individual (AGUIAR, 2014). As metas sociais podem desdobrar-se em mediatas e imediatas. Estas últimas correspondem à diminuição das condutas, comissivas ou omissivas, em razão da sanção (AGUIAR, 2017). Também incluem a correspondência do aumento de condutas comissivas em razão da sanção, que é a mesma coisa que a diminuição das condutas omissivas. As metas sociais imediatas, pois, são alcançadas com o aumento ou diminuição de certas condutas em razão da sanção. As metas sociais mediatas, por sua vez, são o estado de coisas presumidamente decorrente das metas sociais imediatas. Encontramos um exemplo de meta social imediata na colaboração premiada, cujas sanções positivas (os benefícios para o criminoso colaborador) visam ao aumento de condutas de colaboração para a persecução penal e, assim, para a rede comportamental jurídica punitiva.<sup>7</sup> Essa meta social imediata – aumento de condutas colaborativas de integrantes das organizações criminosas (art. 4º da Lei nº 12.850/2013) (BRASIL, [2019c]) – visa à diminuição de condutas indesejáveis à reprodução, sobrevivência e bem-estar da sociedade, de formação de organizações criminosas, em decorrência do incremento do risco da descoberta e punição dessas condutas. Assim, a diminuição de condutas configuradoras do crime de organização criminoso, em razão de sua proibição e respectiva sanção, constitui meta social imediata, ao passo que a diminuição da frequência dessas condutas se constitui em meta social mediata, em razão do aumento da frequência de colaboração pelo estabelecimento de sanções positivas (prêmios). Com efeito, um estado de coisas pode ser meta social imediata considerando a contingência jurídica e, ao mesmo tempo, ser meta social mediata, se a contingência jurídica for outra e relacionada com uma meta social anterior.

Cumpra agora esclarecer dois pontos da abordagem da teoria analítico-comportamental dessa matéria, que nos será útil oportunamente na apreciação do objeto deste artigo. Legisladores responsáveis pela instituição de contingências jurídicas devem ser aqui entendidos em sentido amplo, de modo a incluir quaisquer responsáveis pela tomada de decisões coletivas vinculantes relacionadas à instituição de contingências jurídicas (AGUIAR, 2017) – por exemplo, os conselhos superiores dos diversos ramos e o CNMP. A contingência jurídica, por sua vez, ou

---

<sup>7</sup> Entendida como um conjunto de comportamentos jurídicos punitivos e defensivos entrelaçados, influenciando-se recíproca e reflexivamente para formar um sistema. A rede é formada por nós (padrões comportamentais, que motivam ou servem de contexto para outro, que, por sua vez, funciona como reforço ou punição do primeiro) e contingências jurídicas. A rede comportamental indicará a probabilidade do alcance das metas sociais. A sua análise pode demonstrar a necessidade de alterações nas regras jurídicas para seu aperfeiçoamento, como ocorreu com a edição da Lei Maria da Penha (AGUIAR, 2017).

o modo como ela tem sido aplicada pelas autoridades jurídicas, pode acarretar consequências indesejáveis ou efeitos perversos (AGUIAR, 2017); por isso, na teoria analítico-comportamental, as consequências também são consideradas em cotejo com as metas sociais, para se avaliar se a contingência jurídica deve ser mesmo instituída ou aplicada de certo modo. Diante de uma consequência indesejável, ou se afirma que ela é tolerável e admissível como implícita à meta social – e, portanto, a contingência jurídica deve ser instituída ou aplicada daquele modo –, ou esse efeito perverso, não sendo tolerável em vista da meta social, demonstra que a contingência jurídica não deve ser instituída ou deve ser alterado o modo como tem sido aplicada. A consequência desejável representa a meta social explícita.

Desenvolvendo o exemplo acima, imaginemos que o legislador, a pretexto de diminuir a frequência de desrespeitos aos direitos fundamentais de investigados e réus, estabelecesse como contingência jurídica a proibição da celebração de acordo de colaboração premiada com investigado ou réu preso, partindo de premissa factual de que se prende para forçar a colaboração premiada. Considerando que os números da experiência brasileira indicam que a premissa factual é falsa ou frágil, uma vez que a grande maioria de acordos de colaborações premiadas realizados após o advento da Lei nº 12.850/2013 foi feita com investigados ou réus que não estavam presos, e considerando que a prisão tem requisitos e pressupostos próprios, essa contingência jurídica teria como consequência indesejável a diminuição do número de acordos e a exclusão da colaboração premiada como uma das estratégias possíveis da defesa de quem, pela aplicação de outras contingências jurídicas, está preso. Essa consequência serve, pois, para avaliar se a contingência jurídica – vedação de acordo de colaboração premiada com preso – deve ou não ser instituída, considerando que ela, a pretexto de diminuir a frequência de condutas desrespeitosas a direitos fundamentais de investigados e réus, acaba por restringi-los, tirando do preso uma estratégia de defesa.

As premissas factuais relevantes são as relações causais da instituição da contingência coercitiva entre delito e sanção com a obtenção do estado de coisas socialmente desejável (AGUIAR, 2017). Para sua análise, é preciso considerar o estado da arte das ciências relacionadas com a regra jurídica e demonstrar a vinculação da contingência jurídica ao atingimento da meta social (AGUIAR, 2017). Assim, é preciso que a contingência jurídica estabelecida seja capaz de efetivamente controlar os comportamentos indesejáveis e, ao mesmo tempo, tais comportamentos devem de fato estar negativamente relacionados com a obtenção do estado de coisas socialmente desejável (AGUIAR, 2017). Se não houver essas duas comprovações – ou seja, se as premissas forem falsas –, a instituição da

contingência jurídica não pode ser considerada um meio apto à obtenção da meta social (AGUIAR, 2017).

As premissas factuais relevantes na análise comportamental das regras jurídicas desdobram-se em: a) probabilidade de ocorrência do comportamento a ser controlado; b) potencialidade de efetividade da sanção; c) prováveis consequências sociais indesejáveis da aplicação da sanção; e d) nexos causal da conduta sancionada e a meta social mediata (AGUIAR, 2017). As três primeiras estão relacionadas à meta social imediata e a última, à meta social mediata (AGUIAR, 2017).

Por fim, a contingência jurídica é a contingência coercitiva entre o delito e a sanção; é, pois, a relação contingente entre a conduta socialmente indesejável (delito) e a consequência presumidamente aversiva (sanção), que visa à diminuição da frequência de tal conduta (AGUIAR, 2017). Para a teoria analítico-comportamental do Direito, “as regras jurídicas só estão completas na medida em que determinam a instituição de contingências jurídicas” (AGUIAR, 2017, p. 147). Contudo, nem sempre as leis trarão a descrição da conduta socialmente indesejável e logo em seguida a respectiva sanção, como sói ocorrer nas leis penais. Há casos que podem configurar contingência jurídica, nos quais inexistem imediatas ou expressas descrições de sanção, mas apenas a imposição legal de obstáculos à prática de certas condutas, que é percebida como punição e implica diminuição da frequência de tais condutas (AGUIAR, 2017). Todavia, haverá situações nas quais não se estará diante de uma contingência jurídica, mesmo o comportamento sendo perfeitamente lícito, envolvendo consequências aversivas com a diminuição da frequência do comportamento. Aguiar (2017) cita como exemplo o comparecimento a uma delegacia para prestar declarações como vítima ou testemunha, ato percebido como aversivo em contextos sociais bastante comuns no Brasil.

Com isso, tem-se a explicação dos componentes da fórmula da teoria analítico-comportamental, cuja repetição é bem útil:

{*DADO QUE* [as seguintes premissas factuais relevantes são válidas segundo o estado atual da arte das várias ciências], *SE* [tal consequência mediata ou imediata da imposição da contingência jurídica abaixo é uma meta social, ou seja, um estado de coisas politicamente definido como favorável ao bem-estar do grupo social como um todo], *ENTÃO* [a seguinte contingência jurídica deve ser instituída pelo sistema jurídico (*SE* tal conduta, *ENTÃO*, tal sanção)]}.

Por fim, antes de fazer a leitura do problema à luz da teoria analítico-comportamental do Direito, é preciso destacar os termos *delito* e *sanção* empregados na exposição dessa teoria, para evitar a conclusão equivocada de que regras jurídicas são apenas as do campo do Direito

Penal. A expressão *delito* designa qualquer comportamento, comissivo ou omissivo, considerado socialmente indesejável, não se restringindo ao Direito Penal; *delito* é gênero, cujas espécies são os crimes e os delitos civis (AGUIAR, 2017). *Sanção*, por sua vez, nomeia a consequência presumidamente aversiva descrita na lei para quem tiver o comportamento considerado socialmente indesejável (AGUIAR, 2017).

## 5 A confidencialidade como meta social imediata e a mediação como meta social mediata

À luz do modelo analítico-comportamental do Direito, a confidencialidade é uma meta social, e isso é facilmente percebido nas diversas enunciações do CPC e da Lei da Mediação. Estabeleceu-se politicamente que a conduta violadora da confidencialidade na mediação é socialmente indesejável, havendo previsão de sanções, entre as quais a qualificação da prova apresentada como ilícita (art. 30, § 2º, da Lei da Mediação).

Não se contesta que a confidencialidade pode resguardar direitos (PEIXOTO, 2016). Contudo, sua previsão legal, mais que isso, relaciona-se com o próprio mecanismo extrajudicial de solução de conflitos (AZEVEDO, 2003): funciona como meta social imediata e tem a facilitação da mediação como meta social mediata. Com o estabelecimento de contingências jurídicas a sancionarem condutas violadoras da confidencialidade, o legislador quer garantir a proteção e o fortalecimento do mecanismo de mediação, entendendo-se que esse mecanismo de solução consensual de conflitos é importante para o desenvolvimento e a reprodução do bem-estar social. A regra é a observância da confidencialidade. Se estivesse relacionada apenas com direitos, para a proteção da privacidade e da intimidade, haveria variação da incidência da confidencialidade, tal como ocorre nos processos judiciais. Além do mais, fosse a confidencialidade meta social imediata da privacidade e da intimidade das partes, nada impediria que as informações produzidas na mediação fossem levadas para o processo judicial, bastando que o juiz determinasse o sigilo do processo. Todavia, não foi essa a decisão política. O legislador estabeleceu que os documentos e as informações obtidos na mediação, se levados ao juiz num processo judicial, serão considerados prova nula (art. 30, § 2º, da Lei da Mediação).

Quem quebra a confidencialidade da mediação pode ser responsabilizado por perdas e danos (GORETTI, 2017); além disso, o agente público que atua como mediador pode responder por crime de violação de sigilo (art. 325 do Código Penal (CP)) (BRASIL, [2019b]), com pena de detenção de seis meses a dois anos. Estas são contingências jurídicas para

garantir que a confidencialidade seja observada pelos participantes da mediação como partes, mediador, advogados ou auxiliares. Entretanto, a confidencialidade não é fim em si mesma; ela funciona como meta social do mecanismo de mediação. A mediação, por sua vez, é meta social mediata e, nesse caso, não há dúvida de que também a mediação coletiva é meta social mediata. O CPC dispõe que os membros do MP devem estimular a solução consensual de conflitos por meio da mediação e de outros métodos autocompositivos (art. 3º, § 3º).

A Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público nº 118, de 1º/12/2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivos à Autocomposição no âmbito do MP, pretende que ele implemente e adote mecanismos de autocomposição, entre os quais a mediação (art. 1º, parágrafo único). Embora a Resolução só faça referência direta à mediação comunitária e à escolar, que têm por objeto conflitos envolvendo direitos ou interesses individuais, presta-se também aos conflitos que envolverem direitos coletivos. Com efeito, em seus *consideranda*, verifica-se que a política a ser implantada visa notadamente às controvérsias e aos conflitos de natureza coletiva. O legislador quer alcançar um estado de coisas favorável à sobrevivência, reprodução e bem-estar da sociedade.

## **6 Negociação baseada em princípios e premissas factuais relevantes**

O método de negociação baseada em princípios contrapõe-se principalmente à negociação baseada em posições e pode ser resumido a quatro pontos: a) separar as pessoas do problema; b) concentrar-se em interesses, não em posições; c) inventar múltiplas opções, em busca de ganhos mútuos, antes da decisão; e d) utilizar

um critério objetivo para o resultado (FISHER; URY; PATTON, 2014).

Em pelo menos dois desses pontos, a confiança será muito importante para o avanço da negociação, e a confidencialidade, a principal motriz daquela. No primeiro ponto, sobretudo, quando as pessoas envolvidas no conflito mantêm um relacionamento prévio, porque “o relacionamento tende a se embaralhar com o problema” (FISHER; URY; PATTON, 2014, p. 41) e pessoas e problemas serem confundidos, além de a negociação ser afetada pela percepção, emoção e comunicação dos negociadores. Como consequência desse tipo de negociação, há uma tendência de as pessoas não se exporem e manterem a aparência para evitar a fragilização de sua posição. “É comum em uma negociação que as pessoas insistam em discordar, não porque a proposta na mesa seja inerentemente inaceitável, mas simplesmente porque desejam evitar o sentimento ou a aparência de que aderiram ao outro lado” (FISHER; URY; PATTON, 2014, p. 48). Com efeito, é necessário não só separar as pessoas do problema, mas também garantir que não sejam usadas contra elas as afirmações feitas na discussão.

Da mesma forma, para maior possibilidade de êxito da negociação, em dado momento é preciso que os interessados pensem em opções que acarretem ganhos mútuos (FISHER; URY; PATTON, 2014). No método de negociação por princípios, os interesses são o foco, não as posições. Um interesse pode ser atendido de várias formas, por várias posições. Daí ser recomendável pensar em alternativas de soluções que tragam benefícios para ambos. O método de Harvard indica a realização de uma sessão de *brainstorming*, para arrolar o máximo de opções, sem nesse momento considerá-las boas ou más, realistas ou irrealistas, de modo a não inibir a criatividade (FISHER; URY; PATTON, 2014). O momento de criação das opções não

se confunde com seu julgamento, mas não se desconhece que haverá o temor de, ao inventar opções, acabar revelando alguma informação que possa ameaçar sua posição na negociação, além do risco de ter uma ideia incipiente interpretada como um compromisso (FISHER; URY; PATTON, 2014) ou que sirva de argumento contra si em juízo. Aqui, mais uma vez, destaca-se que é importante, útil e necessária a confidencialidade para aumentar o potencial de êxito da negociação. Quem sabe que ficará vulnerável com a negociação, caso não se chegue a um acordo, terá de antemão dificuldade de expor seus argumentos, diagnósticos e propostas sem subterfúgios. Se os negociadores agirem assim, a negociação tende a fracassar e representar prejuízos com a perda de tempo. Por isso, papel destacado tem a confidencialidade para a criação de um ambiente seguro e de confiança, adequado às discussões e à busca de soluções consensuais de conflitos.

As premissas factuais relevantes, nesse caso, desdobram-se da seguinte forma:

a) *Probabilidade de ocorrência do comportamento a ser controlado.*

Quando não se chega a um acordo durante a mediação, o conflito ainda reclamará solução e, muito provavelmente, será levado a juízo. A parte que provocar o juiz, bem como a que se defenderá, tenderá a utilizar em seu favor as informações e elementos obtidos durante a mediação. Há uma probabilidade grande de violarem a confidencialidade, sendo necessário controlar tal comportamento. Ademais, o juiz, sobretudo quando as partes foram encaminhadas para a mediação por ele, tem inclinação natural de informar-se com o mediador sobre as ocorrências na mediação.

b) *Potencialidade de efetividade da sanção.* A declaração de nulidade da informação ou documento produzido ou apresentado em mediação e utilizado em processo posterior, com violação da confidencialidade, é uma sanção efetiva, que impede efeito jurídico processual. Há outras sanções incrementadoras das consequências aversivas, capazes de motivar a abstenção total ou diminuição da conduta indesejável, tais como a impossibilidade de o mediador ser testemunha ou árbitro do conflito e a quarentena de um ano após a última audiência em que atuou para o mediador atuar como assessor, representante ou patrocinador de qualquer uma das partes. Além disso, se o mediador for agente público, é crime a violação do sigilo funcional, punido com detenção de seis meses a dois anos (art. 325 do CP).

c) *Prováveis consequências sociais indesejáveis da aplicação da sanção.*

A declaração de nulidade da prova obtida durante a mediação acarreta a diminuição dos elementos informativos para a decisão judicial, podendo mesmo o pedido de quem tem razão ser julgado improcedente ou o

processo ser extinto sem resolução. Além do mais, durante a quarentena, a parte estará impossibilitada de contar com a experiência adquirida pelo mediador, dada a vedação de sua atuação como assessor, representante ou patrocinador, mesmo que em negócio diverso do conflito que outrora fora objeto da mediação.

Tais consequências devem ser tidas como efeitos colaterais toleráveis da meta social imediata, sendo elas próprias metas sociais implícitas.

d) *Nexo causal da conduta indesejável que representa inobservância da confidencialidade com a mediação (meta social mediata)*. Para a discussão de conflitos e a potencialidade de se chegar a uma solução consensual na mediação, é preciso um ambiente favorável à exposição dos obstáculos – às vezes, de sentimentos, confissões e propostas (PEIXOTO, 2016). Numa palavra, é preciso liberdade e segurança. Por isso, é necessária a confiança de que, no mínimo, a situação em que se encontrava antes de iniciar a mediação não será agravada com a utilização das informações fornecidas contra si e com finalidade diversa (GABBAY, 2013). Quando se sugerem opções de resolução do conflito, pode surgir o justo receio de acabar revelando alguma informação que possa ameaçar a posição do negociador, fragilizando-o (FISHER; URY; PATTON, 2014); a garantia de que isso não será usado contra si em eventual processo judicial ou noutra situação jurídica fortalece o mecanismo extrajudicial de solução de conflitos e potencializa as chances de a mediação alcançar seus objetivos, ou seja, aumenta-se a probabilidade de se alcançar o estado de coisas considerado politicamente adequado para a sobrevivência, a reprodução e o bem-estar da sociedade.

Assim, no caso de mediação de conflitos individuais, podem-se descrever os seguintes termos:

{DADO QUE [as partes e demais participantes do procedimento de mediação tendem a revelar informações produzidas ou mesmo o juiz tende a buscar estas informações para solucionar conflitos], SE [a confidencialidade é um estado de coisas politicamente definido como favorável ao bem estar-social (meta social imediata), porque presumidamente fortalece a confiança no processo de mediação e as chances de acordo (meta social mediata), reconhecida como importante ao desenvolvimento e reprodução do bem-estar da sociedade], ENTÃO [as seguintes contingências jurídicas devem ser estabelecidas (art. 30, § 2º, da Lei da Mediação: a prova produzida com inobservância da confidencialidade da mediação não será aceita em juízo; quem violar a confidencialidade da mediação pode responder por perdas e danos; e, por fim, art. 325 – revelar fato de que tem ciência em razão do cargo e que deva permanecer em segredo, ou facilitar-lhe a revelação. Pena: detenção de seis meses a dois anos ou multa)]}.

## 7 Contingência jurídica a ser instituída referente à confidencialidade na mediação de conflitos coletivos

A mesma análise feita para a contingência jurídica para garantir a confidencialidade na mediação de conflitos individuais, justificando a sua aplicação como regra jurídica, deve ser feita também para sua criação na mediação coletiva.

### 7.1 Resolução CNMP nº 118/2014 e confidencialidade

A Resolução CNMP nº 118/2014, conforme dito alhures, criou a Política Nacional de Incentivos à Autocomposição no âmbito do MP, incumbindo aos ramos a implementação de mecanismos de autocomposição, como a negociação, a mediação, a conciliação, o processo restaurativo e as convenções processuais. A norma estabeleceu parâmetros e diretrizes (art. 2º) e a regulamentação básica da mediação no âmbito do MP, o que inclui a mediação de conflitos coletivos, tendo especificamente feito referência à confidencialidade como um princípio a ser observado, mas não como regra, só quando as circunstâncias assim exigirem para a preservação da intimidade dos interessados.

Art. 10. [...] § 2º A confidencialidade é recomendada quando as circunstâncias assim exigirem, para a preservação da intimidade dos interessados, ocasião em que deve ser mantido sigilo sobre todas as informações obtidas em todas as etapas da mediação, inclusive nas sessões privadas, se houver, salvo autorização expressa dos envolvidos, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo o membro ou servidor que participar da mediação ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2014, p. 6).

Tal regra jurídica fez da confidencialidade meta social imediata apenas da preservação da intimidade como meta social mediata, negligenciando a mediação, embora o legislador a tenha considerado como estado de coisas que deseja atingir.

Como foi dito, nos *consideranda* dessa resolução verifica-se que a política a ser implantada visa, notadamente, às controvérsias e aos conflitos de natureza coletiva. Criou-se uma política nacional de incentivo à autocomposição, devendo concluir-se que a solução extrajudicial de conflitos coletivos, incluindo a mediação como mecanismo, é uma meta social. A incoerência reside no fato de não ter o CNMP enunciado a confidencialidade como meta social imediata da mediação.

### 7.2 Como a matéria foi tratada pelos ramos do Ministério Público

A Resolução nº 118/2014 determina que todos os ramos implementem e organizem os mecanismos de autocomposição (art. 1º, parágrafo único, e art. 3º), além de uma série de incumbências, entre as quais a criação de Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (art. 7º).

Pesquisas realizadas nos sítios eletrônicos dos diversos ramos do MP sobre a criação desses núcleos revelaram que: o MP Federal ainda não editou norma criando o referido núcleo; o MP do Trabalho editou a Resolução CSMPT nº 157, de 28/8/2018 (BRASIL, 2018); nos MPs dos estados e do Distrito Federal, os legisladores criaram o núcleo sem muito acrescentar ao modelo previsto pelo CNMP.

Em nenhum ramo do MP pesquisado houve disposição sobre a confidencialidade na mediação de conflitos coletivos, salvo no MP do Trabalho, cuja resolução contribui muito para o debate sobre a matéria. O *parquet* trabalhista

afirma a confidencialidade como regra geral (art. 7º, VII, § 2º)<sup>8</sup> e determina que seu membro 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” (art. 7º, § 5º) (BRASIL, 2018). Contudo, na verdade, quando se tratar de conflitos coletivos, para os quais o MP do Trabalho tem legitimidade ativa, estabeleceu-se a não aplicação da confidencialidade na mediação (art. 7º, § 1º, II) e, mesmo impedido por um ano, o procurador do trabalho que atuou como mediador poderá encaminhar as informações e documentos obtidos na mediação para outro membro investigar os fatos do conflito e propor ações judiciais, se for o caso (art. 7º, § 4º): “§ 4º. Na hipótese de constatação de ofensa aos direitos de que trata o inciso II, que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e encaminhada notícia de fato para adoção de providências por outro membro do Ministério Público do Trabalho” (BRASIL, 2018).

A criação de contingência jurídica para a confidencialidade na mediação de conflitos coletivos é justificada por uma análise comportamental do Direito, considerando a adoção de uma negociação por princípios. Essa abordagem revela que sua adoção poderá reforçar positivamente condutas de escolha ou aceitação da mediação como mecanismo extrajudicial para a resolução de conflitos coletivos, além de aumentar a probabilidade de efetiva solução do conflito de maneira adequada e sem recorrer ao Judiciário, salvo em eventual necessidade de obrigar o cumprimento da avença.

No âmbito penal, ao contrário, a prática é muito mais consolidada nas negociações. Mesmo em se tratando de ramo *ultima ratio* no controle social – portanto, pressupondo mais grave violação a bens juridicamente protegidos, o que implicaria maior justificativa para utilização das in-

---

<sup>8</sup>Art. 7º. A mediação e a conciliação no Ministério Público do Trabalho serão orientadas pelos seguintes princípios: [...] VII – confidencialidade; § 1º. Aplica-se a confidencialidade à mediação e conciliação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, exceto quando: I – as partes decidirem de forma diversa; II – o fato se relacionar a ofensa a direitos que devam ser defendidos pelo Ministério Público do Trabalho; III – houver informação relacionada a crime de ação penal de iniciativa pública. § 2º. Será confidencial a informação prestada por uma parte em sessão privada, não podendo o mediador revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado. § 3º. Antes de iniciar o procedimento, o mediador deverá informar às partes acerca das exceções à confidencialidade no âmbito do Ministério Público do Trabalho. § 4º. Na hipótese de constatação de ofensa aos direitos de que trata o inciso II, que não possa ser solucionada no âmbito da própria mediação ou conciliação, o procedimento será arquivado e encaminhada notícia de fato para adoção de providências por outro membro do Ministério Público do Trabalho. § 5º. 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” (BRASIL, 2018).

formações e documentos da mediação –, a confidencialidade tem sido comum nas tratativas de colaboração premiada durante a Operação Lava Jato (FONSECA, 2017).

De um lado, “o membro do Ministério Público pretende saber exatamente o que o pretense colaborador tem a oferecer antes de firmar o acordo”; de outro lado, mesmo querendo cooperar, o réu ou investigado “tem receio de falar com medo da autoincriminação sem que lhe seja dada alguma garantia” (FONSECA, 2017, p. 111). Nesse estágio inicial de perplexidade na negociação, a solução apontada por Trott (2007 apud FONSECA, 2017, p. 111) “é pedir uma amostra”, mas essa “amostra”, antes mesmo da avença, pode sinalizar ao membro do MP onde procurar elementos probatórios, o que seria prejudicial ao réu ou investigado, caso a tentativa de acordo malogre. Para viabilizar uma saída e o avanço da negociação, a confidencialidade tem sido uma prática recorrente.

No caso da Operação Lava Jato, apesar de a lei não fazer previsão, os Procuradores da República têm firmado com os investigados e seus advogados um “Termo de Confidencialidade” antes do início das negociações, como uma forma de garantir que o que for dito nessa etapa de tratativas prévias não será usado por nenhuma das partes antes da homologação judicial. Serve, ainda, para demarcar a data oficial do início das negociações (FONSECA, 2017, p. 112).

Atualmente, a Lei nº 12.850/2013<sup>9</sup> assegura categoricamente e em vários dispositivos a confidencialidade durante a negociação da colaboração premiada desde o recebimento da proposta (art. 3º-B) e, se não for celebrado o acordo por iniciativa do celebrante, “esse não poderá se valer de nenhuma das informações ou provas apresentadas pelo colaborador, de boa-fé, para qualquer outra finalidade” (art. 3º-B, § 6º) (BRASIL, [2019c]).

## 8 Conclusão

Apesar de não haver previsão normativa determinando a obrigatoriedade da confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do MP, a análise comportamental do Direito aponta que ela deve ser utilizada, porque o sistema político estabeleceu a mediação como meta social e a confidencialidade como meio de fortalecer esse mecanismo de solução consensual extrajudicial de conflitos, dada sua capacidade de potencializar as chances de a mediação alcançar seus objetivos, ao criar

---

<sup>9</sup> As alterações foram feitas pela Lei nº 13.964, de 24/12/2019 (BRASIL, 2019e), chamada de Pacote Anticrime.

um ambiente favorável à negociação, ao restabelecimento da comunicação, à compreensão do conflito e à identificação de possíveis soluções.

Deve, pois, a confidencialidade incidir também na mediação de conflitos coletivos. Se o membro do MP entender de antemão que o conflito é de tamanha complexidade ou importância que, em não se alcançando solução extrajudicial, será inevitável utilizar as informações obtidas no procedimento de mediação, a conclusão não deve ser pelo afastamento da confidencialidade, mas do próprio mecanismo de mediação, porque inadequado, devendo adotar outro meio, como a negociação direta ou a busca da solução judicial.

É recomendável, portanto, que o CNMP promova alteração da Resolução nº 118/2014 para estabelecer a confidencialidade como regra, não como exceção, em se tratando de mediação de conflitos coletivos.

### Sobre o autor

Antonio Marcos da Silva de Jesus é mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, Brasil; especialista em Direito pela Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, DF, Brasil; procurador da República, Ministério Público Federal, Brasília, DF, Brasil.

E-mail: marcosjesus@mpf.mp.br

### Como citar este artigo

(ABNT)

JESUS, Antonio Marcos da Silva de. A confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do Ministério Público: uma abordagem analítico-comportamental do Direito. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 57, n. 227, p. 105-130, jul./set. 2020. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/227/ril\\_v57\\_n227\\_p105](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/227/ril_v57_n227_p105)

(APA)

Jesus, A. M. da S. de (2020). A confidencialidade na mediação de conflitos coletivos no âmbito do Ministério Público: uma abordagem analítico-comportamental do Direito. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 57(227), 105-130. Recuperado de [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/227/ril\\_v57\\_n227\\_p105](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/227/ril_v57_n227_p105)

### Referências

AGUIAR, Julio Cesar de. Análise comportamental do direito: uma abordagem do direito como ciência do comportamento humano aplicada. *Nomos. Revista do Programa de Pós-*

*Graduação em Direito da UFC*, Fortaleza, v. 34, n. 2, p. 245-273, jul./dez. 2014. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1223>. Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. O direito como sistema de contingências sociais. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás*, Goiânia, v. 37, n. 2, p. 164-195, jul./dez. 2013. DOI: <https://doi.org/10.5216/rfd.v37i2.23681>. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/23681>. Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Teoria analítico-comportamental do direito*: para uma abordagem científica do direito como sistema social funcionalmente especializado. Porto Alegre: Núria Fabris, 2017.

AZEVEDO, Gustavo Tranco de. Confidencialidade na mediação. In: AZEVEDO, André Gomma de (org.). *Estudos em arbitragem, mediação e negociação*. Brasília, DF: Brasília Jurídica: Grupos de Pesquisa, 2003. p. 303-323. (Série Grupos de Pesquisa, v. 2).

BRASIL. Advocacia-Geral da União. *Ato Regimental nº 5, de 27 de setembro de 2007*. Dispõe sobre a competência, a estrutura e o funcionamento da Consultoria-Geral da União e as atribuições de seu titular e demais dirigentes. [Brasília, DF]: AGU, [2009]. Disponível em: [http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/458612/RESPOSTA\\_PEDIDO\\_Ato%20Regimental%20n%2005%20-%20AGU.pdf](http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/458612/RESPOSTA_PEDIDO_Ato%20Regimental%20n%2005%20-%20AGU.pdf). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. [Brasília, DF]: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995*. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1572.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 7.392, de 13 de dezembro de 2010*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Advocacia-Geral da União, aprova o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Procuradoria-Geral Federal e remaneja cargos em comissão para a Advocacia-Geral da União e para a Procuradoria-Geral Federal. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7392.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7392.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993*. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF: Presidência da República, [2003a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998*. Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona. Brasília, DF: Presidência da República, [2001a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp95.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp95.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017b]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993*. Institui a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispõe sobre normas gerais para a organização do Ministério Público dos Estados e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003b]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8625.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8625.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001*. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001b.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10192.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 12.850, de 2 de agosto de 2013*. Define organização criminosa e dispõe sobre a investigação criminal, os meios de obtenção da prova, infrações penais correlatas e o procedimento criminal; altera o Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); revoga a Lei nº 9.034, de 3 de maio de 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019c]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12850.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019d]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015*. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019*. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal. Brasília, DF: Presidência da República, 2019e. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13964.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13964.htm). Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça e Segurança Pública. *Portaria nº 501, de 30 de abril de 2019*. Dispõe sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública. [Brasília, DF]: Imprensa Nacional, 2019f. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-no-501-de-30-de-abril-de-2019-86041786>. Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 326, de 1ª de março de 2013*. Dispõe sobre os pedidos de registro das entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego. [Brasília, DF]: MTE, 2013. [Revogada]. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-326-2013.htm>. Acesso em: 13 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. *Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018*. Institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição – NUPIA e define diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho. [Brasília, DF]: Imprensa Nacional, 2018. Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/40360096/do1-2018-09-11-resolucao-n-157-de-28-de-agosto-de-2018-40360062](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/40360096/do1-2018-09-11-resolucao-n-157-de-28-de-agosto-de-2018-40360062). Acesso em: 13 abr. 2020.

CABRAL, Antonio do Passo. A Resolução nº 118 do Conselho Nacional do Ministério Público e as convenções processuais. In: CABRAL, Antonio do Passo; NOGUEIRA, Pedro Henrique (coord.). *Negócios processuais*. 3. ed. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 709-726. (Coleção Grandes Temas do Novo CPC, 1).

CABRAL, Antonio do Passo; CUNHA, Leonardo Carneiro da. Negociação direta ou resolução colaborativa de disputas (*collaborative law*): “mediação sem mediador”. In: ZANETI JUNIOR, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (coord.). *Justiça multipartas*: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada para conflitos. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 709-726. (Coleção Grandes Temas do Novo CPC, 9).

CALMON, Petronio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. 3. ed. Brasília, DF: Gazeta Jurídica, 2015.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução e revisão de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: S. A. Fabris, 1988.

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. [Brasília, DF]: CNJ, [2019]. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_comp\\_125\\_29112010\\_19082019150021.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_comp_125_29112010_19082019150021.pdf). Acesso em: 13 abr. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Resolução nº 118, de 1ª de dezembro de 2014*. Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências. [Brasília, DF]: CNMP, 2014. Disponível em: <https://www.cnmmp.mp.br/portal/imagens/Resolucoes/Resolucao-118.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020

DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil: parte geral e processo de conhecimento*. 18. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2016. v. 1.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. *Como chegar ao sim: como negociar acordos sem fazer concessões*. Tradução de Ricardo Vasques Vieira. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Solomon, 2014.

FONSECA, Cibele Benevides Guedes da. *Colaboração premiada*. Belo Horizonte: Del Rey, 2017.

GABBAY, Daniela Monteiro. *Mediação e judiciário no Brasil e nos EUA: condições, desafios e limites para a institucionalização da mediação no judiciário*. Brasília, DF: Gazeta Jurídica, 2013. (Coleção MASC, v. 1).

GORETTI, Ricardo. *Mediação e acesso à justiça*. Salvador: JusPODIVM, 2017.

HALE, Durval. A confidencialidade na mediação: exceções. In: HALE, Durval; PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (org.). *O marco legal da mediação no Brasil: comentários à Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015*. São Paulo: Atlas, 2016. p. 191-206.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Jurisdição coletiva e coisa julgada: teoria geral das ações coletivas*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *O acesso à justiça e o Ministério Público*. 6. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

PEIXOTO, Ravi. A nova sistemática de resolução consensual de conflitos pelo poder público: uma análise a partir do CPC/2015 e da Lei 13.140/2015. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 41, n. 261, p. 467-497, nov. 2016.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina; SOUZA, Mariana Freitas de. Primeiras impressões sobre a confidencialidade e suas exceções na Lei de Mediação brasileira. In: ZANETI JUNIOR, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (coord.). *Justiça multiportas: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada para conflitos*. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 559-567. (Coleção Grandes Temas do Novo CPC, 9).

SANDER, Frank E. A. Varieties of dispute processing. In: LEVIN, A. Leo; WHEELER, Russell R. (ed.). *The Pound conference: perspectives on justice in the future*. St. Paul, MN: West Pub. Co., 1979.

SOUZA, Luciane Moessa de. *Meios consensuais de solução de conflitos envolvendo entes públicos e a mediação de conflitos coletivos*. 2010. Tese (Doutorado em Direito) – Departamento de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/94327/292011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SOUZA, Luciane Moessa de; RICHE, Cristina Ayoub. Das câmaras de mediação. In: ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de; PANTOJA, Fernanda Medina; PELAJO, Samantha. *A mediação no novo Código de Processo Civil*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 179-221.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. São Paulo: Método, 2008.

WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e meios consensuais de solução de conflitos. *In*: ALMEIDA, Rafael Alves de; ALMEIDA, Tania; CRESPO, Mariana Hernandez (org.). *Tribunal multiportas: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2012. p. 87-94. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10361/Tribunal%20Multiportas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 abr. 2020.

ZAVASCKI, Teori Albino. *Processo coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 3. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.