

# A mediação trabalhista e o novo acesso à justiça: um caminho para conflitos sensíveis e a reafirmação dos direitos fundamentais

## *Labor mediation and the new access to justice: a path for sensitive disputes and the reaffirmation of fundamental rights*

Renata Maximiano de Oliveira Chaves\*

Submissão: 3 maio 2025

Aprovação: 8 jul. 2025

**Resumo:** O presente artigo analisa a mediação trabalhista como instrumento de ampliação do acesso à justiça, especialmente em disputas sensíveis como assédio, discriminação e outras violações de direitos fundamentais. A partir das recentes Resolução n. 377, de 22 de março de 2024, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamentam, respectivamente, a reclamação pré-processual e a homologação de acordos extrajudiciais, o estudo defende que a mediação deve ser compreendida como expressão do Estado Democrático de Direito e não apenas como técnica processual. Demonstra-se que a mediação, ao promover soluções colaborativas e protegidas pela confidencialidade, reduz barreiras emocionais, sociais e econômicas enfrentadas por trabalhadores, ampliando sua autonomia e protagonismo. O texto aborda a natureza jurídica da jurisdição voluntária e a formação da coisa julgada material nas sentenças homologatórias, reforçando a segurança jurídica gerada pelos acordos mediados. Com base na Constituição Federal de 1988, na legislação infraconstitucional e em tratados internacionais, este artigo conclui que a mediação trabalhista deve ser valorizada não apenas como mecanismo de celeridade processual, mas como uma via legítima de efetivação de direitos fundamentais e de construção de uma justiça mais inclusiva, eficiente e preventiva. A proposta contribui para repensar o papel do Judiciário trabalhista frente às

---

\* Juíza do Trabalho do Tribunal Regional da 2ª Região; Coordenadora do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, *Master of Laws*, com foco em Soluções Alternativas de Conflito, Syracuse University Nova York; Doutorando em Direito pela Universidade Castilha de La Mancha Espanha.

transformações sociais contemporâneas e às demandas por soluções mais humanas e participativas.

**Palavras-chave:** mediação trabalhista; acesso à justiça; jurisdição voluntária; direitos fundamentais; coisa julgada; conflitos sensíveis; resolução adequada de disputas.

**Abstract:** *This article analyzes labor mediation as a tool to expand access to justice, particularly in sensitive disputes such as harassment, discrimination, and other violations of fundamental rights. Based on the recent Resolution n. 377 of March 22, 2024, of the Superior Council of Labor Justice, and Resolution n. 586 of September 30, 2024, of the National Council of Justice, which regulate pre-litigation claims and the judicial homologation of extrajudicial agreements, the study argues that mediation should be understood as an expression of the Democratic Rule of Law, rather than merely a procedural technique. Mediation enables collaborative and confidential solutions, reducing emotional, social, and economic barriers faced by workers and promoting greater autonomy and empowerment. The article also discusses the legal nature of voluntary jurisdiction and the formation of res judicata in homologated agreements, reinforcing the legal certainty such decisions provide. Drawing from the Brazilian Federal Constitution, domestic legislation, and international treaties, the article concludes that labor mediation must be valued not only as a means of procedural efficiency but as a legitimate path for enforcing fundamental rights and building a more inclusive, efficient, and sustainable for justice system. The proposal encourages a rethinking of the role of labor courts in light of contemporary social changes and the growing demand for more humane and participatory forms of conflict resolution.*

**Keywords:** labor mediation; access to justice; jurisdiction; fundamental rights; res judicata; sensitive disputes; appropriate dispute resolution.

**Sumário:** 1 Introdução | 2 A mediação como expressão do Estado Democrático de Direito e direito fundamental de acesso à ordem jurídica | 3 A natureza jurídica da coisa julgada na homologação de acordos em jurisdição voluntária | 4 A mediação trabalhista como ferramenta de justiça em casos sensíveis e de promoção da cidadania no Estado Democrático de Direito | 5 Considerações finais

## 1 Introdução

O ano de 2024 marca um avanço significativo para o Judiciário Trabalhista brasileiro com a consolidação do sistema multiportas e a promoção de métodos adequados de solução de conflitos. As edições das Resolução n. 377, de 22 de março de 2024, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) — revogada pela Resolução CSJT n. 415, de 23 de maio de 2025 —, que regulamenta a reclamação pré-processual individual e coletiva no âmbito trabalhista, e da Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que trata das homologações de acordos extrajudiciais, reforçam a institucionalização da autocomposição como política pública prioritária para o incremento do acesso à justiça e a redução da judicialização excessiva (Brasil, 2024a; Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Essas inovações surgem em um contexto de crescente litigiosidade. A Justiça do Trabalho recebeu em 2023 mais de 3,5 milhões de novos processos, um aumento de 11,3% em relação ao ano anterior, acumulando ao final do período um estoque superior a 5,3 milhões de demandas pendentes (Brasil, 2024b). Esse cenário evidencia uma sobrecarga estrutural que desafia a efetividade da prestação jurisdicional e impõe a necessidade de mecanismos alternativos que possam ofertar respostas mais céleres, adequadas e democráticas.

Dentro desse panorama, a mediação e a conciliação, enquanto eixos centrais do sistema multiportas, apresentam-se não apenas como técnicas procedimentais de resolução consensual de litígios, mas como verdadeiros instrumentos de acesso à ordem jurídica justa. Em 2023, o índice de conciliação atingiu o menor percentual da última década, reforçando a urgência em fomentar meios de solução que privilegiem o diálogo social e a reconstrução das relações, especialmente em um ambiente onde as vias tradicionais muitas vezes se mostram inadequadas para acolher a complexidade dos conflitos modernos (Brasil, 2024b).

A ausência de canais eficazes de diálogo, associada à fragmentação sindical e à excessiva dependência da via judicial, conferiu à Justiça do Trabalho, historicamente, o papel de principal arena para a resolução das disputas laborais no Brasil. No entanto, o modelo contencioso tradicional, pautado pela rigidez procedimental e pelo antagonismo, revela-se insuficiente para atender adequadamente conflitos sensíveis, como casos de assédio, discriminação e violações de direitos fundamentais, em que a exposição pública e a morosidade podem desencorajar a busca pela tutela jurisdicional.

Nesse contexto, a mediação desponta como uma alternativa necessária, através de procedimentos protegidos pela confidencialidade, que privilegiam o protagonismo das partes e promovem soluções transformativas, a mediação amplia a esfera de autonomia dos trabalhadores e rompe com as barreiras psicológicas, sociais e econômicas tradicionalmente associadas ao litígio judicial.

Mais do que um instrumento de gestão de processos, a mediação se consolida como uma verdadeira via de concretização do Estado Democrático de Direito, ao assegurar que todos tenham acesso efetivo a meios de resolução de seus conflitos, respeitando-se a dignidade humana e a pluralidade de interesses em jogo. Nesse sentido, como adverte Watanabe (2011), o essencial não é a nomenclatura do procedimento, mas a capacidade de oferecer uma solução adequada, justa e eficaz para o conflito apresentado.

Ainda que as Resolução CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024 estejam firmemente ancoradas na busca por um Judiciário mais acessível e eficiente, persistem debates quanto à sua conformidade legal e à competência dos respectivos órgãos para regulamentar essas práticas. A análise crítica desses instrumentos, portanto, mostra-se imprescindível para compreender sua eficácia prática e seus impactos sobre o sistema de justiça laboral brasileiro.

Este artigo tem por objetivo examinar a mediação como ferramenta de efetivação do acesso à justiça no âmbito trabalhista, especialmente para trabalhadores que enfrentam barreiras específicas no processo tradicional. Pretende-se demonstrar que, ao lado da função de solução de litígios, a mediação exerce papel fundamental na promoção da pacificação social, da segurança jurídica e da democratização das relações de trabalho, reafirmando seu lugar de destaque como instrumento de fortalecimento dos direitos fundamentais no cenário contemporâneo (Batista, 2024).

## **2 A mediação como expressão do Estado Democrático de Direito e direito fundamental de acesso à ordem jurídica**

A constitucionalização do acesso à justiça como direito fundamental — previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988 — consagrou a proteção jurisdicional como instrumento de efetivação da cidadania (Brasil, 1988). No entanto, a evolução democrática da sociedade contemporânea impõe uma releitura desse dispositivo: garantir o acesso à justiça não significa

exclusivamente assegurar o ingresso nos tribunais, mas proporcionar ao cidadão meios eficazes e adequados de solução de seus conflitos (Watanabe, 2011).

Nesse sentido, a mediação emerge como expressão concreta do Estado Democrático de Direito, ao oferecer às pessoas a possibilidade de participar ativamente da construção da solução para seus litígios, reforçando valores como autonomia, dignidade e protagonismo das partes. O objetivo não é apenas adjudicar direitos, mas promover a emancipação dos sujeitos e a pacificação social em moldes colaborativos.

As Resoluções CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024, ao regulamentarem a reclamação pré-processual e a homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas, não inovam o ordenamento jurídico, mas conferem concretude ao direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa. Tais normas encontram respaldo em sólidos fundamentos constitucionais e infraconstitucionais que, há décadas, fomentam a construção de uma cultura de métodos alternativos de resolução de disputas (Brasil, 2024a; Conselho Nacional de Justiça, 2024).

No plano internacional, destaca-se a Agenda 2030 da Nações Unidas, cujo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16 defende a construção de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, por meio do reforço de instituições eficazes e o acesso igualitário à justiça. A mediação, ao incentivar o diálogo e a resolução colaborativa de conflitos, alinha-se plenamente aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil para concretizar uma justiça mais acessível, eficiente e inclusiva (Lopes; Farias, 2020).

Ademais, os compromissos assumidos pelo Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho corroboram essa tendência de valorização dos métodos negociais de solução dos conflitos. A Convenção n. 98/1949, que assegura a liberdade sindical e a negociação coletiva, e a Convenção n. 154/1981, que incentiva a adoção de mecanismos de negociação e diálogo social, refletem o reconhecimento de que métodos autocompositivos são instrumentos fundamentais para a construção de relações laborais mais justas e equilibradas (Brasil, 1952, 1992).

O direito à negociação coletiva é amplamente reconhecido como direito fundamental nas relações de trabalho, protegido tanto no plano internacional quanto no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, a conciliação — enquanto método autocompositivo de solução de conflitos — cumpre função essencial não apenas como

mecanismo de resolução de litígios, mas também como ferramenta promotora da negociação coletiva e do incremento do diálogo social.

No âmbito interno, a busca por formas adequadas de tratamento de conflitos possui raízes históricas. Desde o período colonial (1500-1822), o ordenamento jurídico brasileiro previa mecanismos de conciliação (Toffoli, 2019). Contudo, somente na década de 1990 que se iniciou um movimento institucional sistematizado para promover métodos alternativos de resolução de controvérsias e que começou a ganhar força em 1995, com a promulgação da Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), foram criados os juizados especiais, inspirados nas *Small Claims Courts* de Nova York, com ênfase significativa na conciliação e na atuação de juízes leigos (Brasil, 1995).

A Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, regulamentou a arbitragem, hoje uma ferramenta amplamente reconhecida e incorporada à cultura jurídica brasileira, sobretudo nos campos comercial e societário (Brasil, 1996). No mesmo viés, reforçando a aplicação de métodos consensuais e a importância do diálogo entre as partes e evitando conflitos trabalhistas que, de outra forma, poderiam ser judicializados, a Lei de Participação nos Lucros e Resultados (Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000) prevê a possibilidade de mediação em caso de impasses nas negociações entre empregadores e empregados (Brasil, 2000).

Posteriormente, a edição da Resolução CNJ n. 125, de 29 de novembro de 2010 — que instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos — representa marco decisivo na promoção da autocomposição como política pública no Brasil (Conselho Nacional de Justiça, 2010).

A própria criação do CNJ, pela Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, trouxe ao seu rol de competências constitucionais a atribuição de formular e coordenar políticas nacionais para a consensualização dos conflitos (artigo 103-B, § 4º, da Constituição Federal de 1988) (Brasil, 1988, 2004; Conselho Nacional de Justiça, 2004).

A mediação também é amplamente utilizada para a negociação de dívidas e reorganização de passivos trabalhistas no contexto das empresas em recuperação judicial conforme a Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005 (Brasil, 2005).

O Código de Processo Civil (CPC – Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015) em diversos artigos regulamenta e promove a conciliação

e mediação (Brasil, 2015a). Como descrito por Didier Jr. e Zaneti Jr. (2017), uma das marcas do CPC é “o estímulo à autocomposição”. Isso é refletido nas normas fundamentais do processo civil, especialmente no artigo 3º, §§ 2º e 3º, que estabelecem que o Estado deve, sempre que possível, promover a solução consensual dos conflitos. Além disso, determinam que a conciliação, a mediação e outros métodos consensuais sejam estimulados por magistrados, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive durante o andamento do processo judicial.

O CPC estabeleceu ainda a obrigatoriedade da audiência de conciliação ou mediação antes da fase litigiosa (artigo 334) e fomentou a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Brasil, 2015a).

A Lei de Mediação (Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015) confere autonomia às partes para negociar e encontrar soluções consensuais, reflete um esforço legislativo para promover a autocomposição e descongestionar o Judiciário, o que se alinha diretamente com o objetivo das Resolução CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024 para melhorar o acesso democrático à justiça (Brasil, 2015b, 2024a; Conselho Nacional de Justiça, 2024).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT; Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) também incorporou, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017), diversas normas que valorizam a autocomposição (Brasil, 1943, 2017). Os artigos 611-A e 611-B consagram a prevalência do negociado sobre o legislado, e o artigo 855-B da CLT regulamenta a homologação de acordos extrajudiciais, reconhecendo expressamente a validade da autocomposição fora do processo judicial contencioso (Brasil, 2017).

Nesse cenário, as Resolução CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024 não inovam em desfavor dos direitos trabalhistas, mas facilitam o acesso dos trabalhadores a meios mais céleres, adequados e protetivos de solução de conflitos. A homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas, prevista na Resolução CNJ n. 586/2024, por exemplo, proporciona segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado, assegurando a assistência por advogados ou sindicatos, prevenindo vícios de vontade e restringindo quitações indevidas (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Diante desse quadro, é imprescindível superar a concepção tradicional que vincula o acesso à justiça exclusivamente ao ingresso no Poder Judiciário e à obtenção de uma sentença adjudicatória. Como

bem observa Watanabe (2011), o essencial é a efetiva realização do direito material, independentemente da via processual adotada. Em consonância, Grinover (2008, p. 23), já advertia que “[...] ao extraordinário progresso científico do direito processual não correspondeu o aperfeiçoamento do aparelho judiciário [...]”, o que reforça a necessidade de buscar alternativas que atendam melhor à complexidade social contemporânea.

Assim, a mediação se apresenta como instrumento legítimo de efetivação do direito fundamental de acesso à justiça e de concretização do Estado Democrático de Direito, ao oferecer soluções mais participativas, eficientes e adequadas à pluralidade dos conflitos modernos. Ao privilegiar a autonomia das partes, o diálogo e a cooperação, a mediação contribui para o incremento da cidadania e para a promoção de uma justiça verdadeiramente inclusiva e democrática.

O ordenamento jurídico brasileiro vem incorporando, de forma gradual e significativa, mecanismos de resolução consensual de conflitos, alinhando-se às tendências internacionais e aos princípios constitucionais de acesso à justiça adequada e não somente acesso aos tribunais. Tais iniciativas, não apenas desobstruem o sistema judiciário, mas também promovem soluções mais colaborativas e personalizadas, capazes de capturar a complexidade das relações sociais e trabalhistas. Ao facilitar o diálogo e assegurar a autonomia das partes na tomada de decisões, as normativas ressignificam o acesso à justiça, afastando-se da exclusividade do processo adjudicatório e abrindo caminho para práticas que privilegiem a efetividade e a satisfação dos envolvidos, demonstrando um avanço significativo rumo a uma justiça mais inclusiva e eficiente.

### **3 A natureza jurídica da coisa julgada na homologação de acordos em jurisdição voluntária**

A jurisdição voluntária desempenha papel fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito da homologação judicial de acordos extrajudiciais. Diferentemente da jurisdição contenciosa, que se caracteriza pelo litígio entre partes adversas, a jurisdição voluntária incide em situações onde o conflito é atenuado ou inexistente, mas ainda requer a tutela estatal para garantir a conformidade dos atos privados com a ordem jurídica.

O principal debate em torno da homologação de acordos extrajudiciais reside na extensão dos efeitos jurídicos da sentença

homologatória, em especial quanto à formação de coisa julgada material. Essa discussão é central para aferir a estabilidade e a segurança jurídica proporcionadas pelos acordos homologados judicialmente.

Conforme a doutrina majoritária, a jurisdição voluntária, embora se diferencie funcionalmente da contenciosa, não perde sua natureza jurisdicional. Dinamarco (2000, 2002, 2016), ao tratar do tema, ressalta que a jurisdição voluntária é uma atividade estatal de tutela de interesses privados, em que o juiz exerce função jurisdicional ao interpretar e aplicar o direito ao caso concreto, mesmo na ausência de lide formal. A atuação do magistrado, portanto, não é meramente administrativa ou homologatória automática, mas sim dotada de conteúdo jurisdicional pleno.

A divisão entre jurisdição contenciosa e jurisdição voluntária hoje se revela artificial, não sendo mais possível entender que a nota distintiva está no exercício de atividades administrativas pelo Judiciário. Na jurisdição voluntária, há interpretação/aplicação do direito e a decisão é apta para formar coisa julgada material (Godinho, 2021). Na mesma linha, Greco (2015) aduz que, em sede de jurisdição voluntária, há muitas decisões que usufruem de uma estabilidade quase igual à da coisa julgada.

Didier Jr. (2015) e Didier Jr. e Cunha (2016) reforçam essa concepção ao afirmarem que as decisões da jurisdição voluntária, sobretudo aquelas que analisam o mérito do pedido (como é o caso da homologação de acordos), são aptas a formar coisa julgada material; e que, mesmo as decisões que não examinam o mérito, em hipóteses previstas no artigo 486, § 1º, do CPC, podem adquirir caráter de indiscutibilidade, o que justifica, com mais razão, o reconhecimento da coisa julgada nas sentenças homologatórias de acordos.

Tanto a lide quanto o negócio jurídico compartilham um ponto comum: a insatisfação ou a desobediência a normas legais, legitimando a invocação da tutela jurisdicional em ambos os casos. Ambas as modalidades de jurisdição, contenciosa e voluntária, refletem a imparcialidade do órgão judicante, a garantia de observância ao direito positivo e a proteção de interesses privados, em contraste com a tutela do interesse público, evidenciando-se como respostas à insatisfação de um direito (Didier Jr., 2015; Didier Jr.; Cunha, 2016).

Os artigos 723 a 729 do CPC regulam expressamente a jurisdição voluntária e reforça que as normas fundamentais do processo civil – tais como o dever de fundamentação, a observância da boa-fé objetiva e a garantia do contraditório – também se aplicam a esses procedimentos.

Ademais, o seu artigo 724 define que a decisão que resolve o pedido de jurisdição voluntária é sentença, sujeita a apelação, o que revela sua natureza jurisdicional e não meramente homologatória (Brasil, 2015a).

No âmbito da Justiça do Trabalho, a CLT, ao disciplinar a homologação de acordos extrajudiciais (arts. 855-B a 855-E), reforça essa concepção ao exigir análise substancial do mérito do acordo pelo magistrado. O artigo 855-D estabelece que o juiz deverá proferir sentença, o que implica juízo de mérito, livre convencimento motivado e possibilidade de indeferimento do pedido caso não estejam presentes os requisitos legais e constitucionais de validade (Brasil, 2017).

A homologação judicial de acordos não se resume, portanto, a um ato de chancela formal, mas implica o controle de legalidade, de voluntariedade e de justiça substancial do pacto celebrado pelas partes. O juiz tem o dever de proteger direitos indisponíveis e assegurar que o acordo respeite a dignidade da pessoa humana e os princípios fundamentais do direito do trabalho.

Uma vez homologado, o acordo adquire a força de título executivo judicial, nos termos do artigo 515, inciso II, do CPC, e do artigo 855-D da CLT, permitindo sua execução direta, com todos os efeitos típicos da coisa julgada material (Brasil, 2015a, 2017). A sentença homologatória, ao estabelecer a vontade das partes sob o crivo do Poder Judiciário, estabiliza a relação jurídica, impedindo sua rediscussão futura, salvo hipóteses excepcionais de vício de consentimento ou de surgimento de fato novo relevante, passíveis de enfrentamento por meio de ação rescisória, conforme reconhecido pela jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho – Processo n. TST-ROT – 948-17.2021.5.06.0000; Processo n. TST-ROT – 0016542-92.2021.5.16.0000, ambos de 10 de junho de 2025 (Brasil, 2025a, 2025b).

Nesse contexto, a função jurisdicional exercida na jurisdição voluntária não é meramente administrativa, mas jurisdicional em sentido próprio, comprometida com a aplicação autoritativa do direito e a tutela dos interesses envolvidos. Como bem destaca Grinover (2008), a jurisdição voluntária evoluiu de uma visão formalista para uma concepção substancial, voltada para a realização efetiva dos direitos materiais e para a pacificação social.

Conclui-se, assim, que a homologação judicial de acordos no âmbito da jurisdição voluntária produz coisa julgada material, estabilizando a relação jurídica pactuada e garantindo a segurança jurídica necessária para as partes. A jurisdição voluntária, portanto,

integra plenamente a função jurisdicional do Estado, não apenas conferindo eficácia executiva aos acordos, mas também assegurando a tutela efetiva dos direitos fundamentais no âmbito da justiça moderna e democrática.

#### **4 A mediação trabalhista como ferramenta de justiça em casos sensíveis e de promoção da cidadania no Estado Democrático de Direito**

O modelo judicial tradicional, de natureza adversarial, embora essencial à garantia de direitos, revela-se frequentemente inadequado para lidar com conflitos trabalhistas de natureza sensível, como assédio moral, assédio sexual e discriminação. A rigidez procedimental, a exigência de produção formal de provas e a exposição pública do conflito inibem muitos trabalhadores de buscar reparação por meios judiciais. Nesse contexto, a mediação e a conciliação se destacam como mecanismos eficazes e humanizados de efetivação da justiça, sobretudo por proporcionarem um ambiente menos hostil, mais confidencial e mais colaborativo.

O processo de mediação possui três características centrais:

- a) aumentar o entendimento entre as partes sobre a natureza e a dinâmica das questões em controvérsia;
- b) resolver as questões específicas em controvérsia de uma forma aceitável para todas as partes e;
- c) alcançar os objetivos acima mencionados com a assistência de um interventor neutro (Stulberg, 2000).

A mediação amplia o acesso à justiça não apenas ao oferecer uma alternativa ao processo contencioso, mas ao permitir que o trabalhador participe ativamente da resolução do conflito. Essa característica promove o empoderamento do trabalhador, conferindo-lhe autonomia decisória e voz ativa, elementos frequentemente limitados no rito judicial formal. A escuta ativa, a possibilidade de expressão sem filtros técnicos e o protagonismo na construção da solução fortalecem a dignidade da pessoa humana e favorecem uma cultura de reconhecimento e respeito mútuo no ambiente laboral.

A confidencialidade do procedimento é outro aspecto decisivo, especialmente em casos onde a exposição pública pode causar danos psicológicos irreversíveis ou comprometer a manutenção do vínculo empregatício. Ao assegurar que o conteúdo das sessões de mediação não seja utilizado posteriormente sem o consentimento das partes, o processo confere segurança e proteção àqueles que

decidem compartilhar vivências sensíveis. Isso torna a mediação uma via legítima de acesso à justiça transformativa, em que a reparação do dano moral ou relacional é possível de forma menos traumática e mais eficiente.

Do ponto de vista institucional, o aprimoramento da política pública de incentivo à mediação trabalhista representa um avanço do Estado Democrático de Direito. O dever estatal não se esgota em garantir o acesso aos tribunais, mas exige a disponibilização de múltiplas portas de entrada para a resolução de conflitos, adaptadas à realidade dos jurisdicionados.

Os meios ou formas alternativas/adequadas de solução de conflitos não visam o enfraquecimento do Poder Judiciário, mas sim seu aprimoramento. A escolha entre as diferentes portas para solução mais adequada ao conflito não significa que uma é melhor ou pior, mas formas distintas colocadas à disposição dos jurisdicionados para a solução de seus conflitos como melhor lhes aprouver (Figueiredo Júnior, 2002). Com a ampliação dos métodos adequados, a justiça torna-se mais rápida, eficiente e ágil para a solução de conflitos dos indivíduos de maneira mais adequada pacífica e célere.

O modelo multiportas do Judiciário oferece ambiente para solucionar os conflitos, com características sociais e jurídicas. O aspecto social, tem importância pela possibilidade de manter a relação entre pessoas que estão envolvidas no conflito e, o jurídico porque acelera a resolução, evitando aumentar demandas nos tribunais judiciais (Carmo, 2019).

O caráter voluntário e confidencial da mediação constitui uma de suas maiores virtudes, ao proporcionar um ambiente seguro e informal no qual as partes se sentem livres para expor seus interesses, necessidades e percepções sem os constrangimentos típicos do processo judicial tradicional. A ausência de formalismos excessivos, aliada à atuação de um terceiro facilitador imparcial, favorece a construção de soluções personalizadas e compatíveis com a realidade vivenciada pelos envolvidos. Nesse contexto, o protagonismo das partes não apenas reforça sua autonomia na resolução do conflito, como também contribui para a legitimação social do acordo celebrado. Os dados estatísticos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região demonstram que acordos oriundos da mediação apresentaram em 2024 índices de cumprimento voluntário superiores a 70%, superando significativamente os resultados verificados na fase executória de sentenças judiciais. Esse dado revela que a aceitação ativa da solução

construída em conjunto se traduz em maior efetividade e pacificação duradoura (Brasil, 2025c).

A experiência internacional, especialmente nos Estados Unidos, reforça essa tendência. Programas como os promovidos pela U.S. *Equal Employment Opportunity Commission* (2024) oferecem mediação confidencial a trabalhadores vítimas de discriminação, com altos índices de resolução e satisfação. A adaptação desse modelo ao sistema multiportas brasileiro amplia a eficiência e legitimidade do Poder Judiciário, sem comprometer a proteção de direitos fundamentais.

As soluções adequadas do conflito são instrumentos que buscam soluções rápidas, eficazes, econômicas e aceitáveis para ambas as partes, alcançadas através da negociação. O objetivo é não apenas garantir celeridade e eficiência na solução, mas também promover uma maior compreensão entre os envolvidos e trazer racionalidade ao processo de resolução. A ênfase está na prevenção da excessiva judicialização, que muitas vezes enfraquece o diálogo social e pode levar ao empobrecimento das relações laborais, como destaca Gil Pérez (2018), ao ressaltar a importância de métodos autônomos que favorecem um ambiente de cooperação e entendimento no campo laboral.

Além de prevenir a judicialização excessiva, a mediação tem o potencial de transformar as relações de trabalho. Ao ser utilizada durante a vigência do contrato, permite que trabalhadores e empregadores abordem questões subjacentes aos conflitos, evitando rupturas e promovendo melhorias no ambiente laboral. A mediação possibilita soluções criativas e personalizadas que dificilmente seriam obtidas por meio da sentença judicial tradicional. Assim, ao promover a participação cidadã, estimular o consenso e conferir eficácia real às decisões autocompositivas, a mediação fortalece os fundamentos do Estado Democrático de Direito, ao assegurar um acesso à justiça que seja não apenas formal, mas substancial, plural e emancipador.

Em suma, ao permitir soluções colaborativas, céleres e adaptadas à realidade concreta das partes, a mediação trabalhista atende à finalidade maior do processo: a efetivação da justiça material. Ela não substitui a jurisdição estatal, mas a aprimora, colocando à disposição do trabalhador instrumentos mais adequados à sua realidade e respeitando sua dignidade, autonomia e integridade. Nesse sentido, a mediação se consolida como prática essencial em um Judiciário moderno, inclusivo e comprometido com a pacificação social e a cidadania ativa.

## 5 Considerações finais

A mediação trabalhista, especialmente nos formatos pré-processual e de homologação extrajudicial, representa mais do que uma inovação procedimental — constitui uma verdadeira ferramenta de transformação do acesso à justiça no contexto do Estado Democrático de Direito. Longe de ser uma alternativa meramente opcional ao processo judicial, deve ser compreendida como uma resposta institucional estruturante, comprometida com a democratização do sistema de justiça, a proteção de direitos fundamentais e a promoção de soluções mais adequadas à complexidade das relações laborais contemporâneas.

Em um cenário de crescente litigiosidade, baixa taxa de conciliação e sobrecarga estrutural dos tribunais, oferecer múltiplos caminhos de resolução de conflitos por meio do sistema multiportas deixa de ser uma conveniência administrativa para se tornar uma exigência constitucional. A mediação está juridicamente amparada em pilares sólidos do ordenamento brasileiro: na Constituição Federal de 1988, que garante o acesso à ordem jurídica justa (artigo 5º, XXXV), na promoção da eficiência (artigo 37, *caput*), e na valorização da dignidade humana como fundamento da República (artigo 1º, inc. III); no CPC (Lei n. 13.105/2015), que institui a solução consensual como diretriz processual (arts. 3º, §§ 2º e 3º, 165 a 174); e na CLT (Decreto-Lei n. 5.452/1943; Lei n. 13.467/2017), que expressamente prevê e regulamenta a mediação e a homologação de acordos extrajudiciais (arts. 764, 855-B a 855-E) (Brasil, 1943, 1988, 2015a, 2017).

Diante da realidade em que conflitos sensíveis — como assédio moral, assédio sexual e discriminação — continuam a encontrar barreiras na via judicial tradicional, a mediação se mostra apta a oferecer respostas mais humanas, transformativas e empoderadoras. Seu caráter confidencial, informal e colaborativo garante não apenas celeridade e eficiência, mas sobretudo dignidade, escuta ativa e protagonismo ao trabalhador — valores que frequentemente se perdem na lógica adversarial do litígio.

Torna-se, portanto, urgente redefinir o papel da mediação no ordenamento jurídico brasileiro. Ela não pode mais ser tratada como um “meio alternativo”, periférico ou experimental. A mediação deve ser incorporada como meio necessário à realização prática e efetiva dos direitos sociais, especialmente daqueles protegidos pela ordem constitucional trabalhista. Ao integrar a política judiciária como um canal legítimo e seguro de resolução de conflitos, a mediação reforça o

compromisso do Estado com uma justiça acessível, inclusiva e centrada na pessoa.

Incrementar a mediação como política pública de promoção do acesso à justiça não é apenas uma escolha política ou administrativa — é uma exigência jurídica e democrática. É o reconhecimento de que o processo judicial, embora indispensável, não pode ser o único caminho disponível aos cidadãos. A multiplicidade de vias, o acolhimento das subjetividades, a valorização da autonomia e a busca pela pacificação social sustentável são marcas de um Judiciário que se reinventa sem abdicar de seus princípios fundantes.

Em conclusão, a mediação trabalhista deve ocupar posição central na agenda de reformas e modernização do sistema de justiça brasileiro, como expressão concreta da efetividade dos direitos fundamentais e como ponte entre o direito formal e as reais necessidades daqueles que mais dependem da proteção estatal: os trabalhadores.

## Referências

BATISTA, Homero. *CLT comentada*. 5. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. *Decreto legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952*. Aprova a Convenção n. 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva [...]. Rio de Janeiro: Senado Federal, 1952. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/575991/publicacao/15712023>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. *Decreto legislativo n. 22, de 12 de maio de 1992*. Aprova o texto da Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre o incentivo à negociação coletiva [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1992. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-22-12-maio-1992-358297-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 jun. 2025

BRASIL. [Constituição (1988)]. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995*. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9099.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996*. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9307.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000*. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005*. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015*. Dispõe sobre a mediação como meio de solução de conflitos e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2015b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. TST-ROT – 0016542-92.2021.5.16.0000. Recurso Ordinário em Ação Rescisória. Sentença Homologatória de Acordo Extrajudicial. Simulação. Ausência de Prova de Dolo Processual do Trabalhador [...] Recorrido: Moto Clube de São Luís. Relatora: Morgana de Almeida Richa, julgado em 10 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 13 jun. 2025b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/40a56cdd4a691be0de1f321e5406b47d>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. TST-ROT – 948-17.2021.5.06.0000. Recurso Ordinário em Ação Rescisória. Homologação de Acordo Extrajudicial. Vício de vontade. A ação rescisória é cabível para desconstituir sentença homologatória de acordo extrajudicial quando comprovado vício de consentimento [...]. Recorrente: Vulcano Transportes do Nordeste Ltda. Relatora: Maria Helena Mallmann, julgado em 10 jun. 2025 *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 23 jun. 2025a. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2022&numProclnt=489800&dtaPublicacaoStr=23/06/2025%2007:00:00&nia=9840537>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório geral da Justiça do Trabalho 2023*. Brasília, DF: Coordenadoria de Estatística, 2024b.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1740769697350>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho*: extinções na execução. Brasília, DF, 2025c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/e-gestao>. Acesso em: 29 jun. 2025.

CARMO, Carlos Eduardo de Sousa. Mediação na Justiça do Trabalho e suas consequências. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia*, Jussara, v. 2, n. 5, p. 1-38, 2019. Disponível em: <https://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/98/81>. Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 219, p. 1-14, 1º dez. 2010. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_125\\_29112010\\_03042019145135.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf). Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 236, p. 2-3, 1º out. 2024. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/239454/2024\\_res0586\\_cnj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/239454/2024_res0586_cnj.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 377, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 4 abr. 2024a. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024\\_res0377\\_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024_res0377_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 jun. 2025.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 17. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. v. 1.

DIDIER JR., Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da. *Curso de direito processual civil: meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais*. 13. ed. reescrita de acordo com o Novo CPC. Salvador: Juspodivm, 2016. v. 3.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. Justiça multiportas e tutela constitucional adequada: autocomposição em direitos coletivos. In: SOSA, Ángel Landoni; CAMPOS, Santiago Pereira (coord.). *Estudios de derecho procesal: en homenaje a Eduardo J. Couture: tomo II: Constitución y proceso principios y garantías*. Montevideu: La Ley Uruguay, 2017. p. 415-452.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Fundamentos do processo civil moderno*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 10. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 8. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

FIGUEIREDO JÚNIOR, Joel Dias. *Comentários à novíssima reforma do CPC: Lei 10.444, de 07 de maio de 2002*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GIL PÉREZ, María Encarnación. A solución autónoma dos conflitos laborais individuais. Un estudo da evolución dos acordos interprofesionais autonómicos. *Revista Galega de Dereito Social 2ª ET*, v. 6, p. 97-154, 2018. Disponível em: <http://revistagalegade dereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/55/135>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GODINHO, Robson Renault. Sobre o conceito de jurisdição voluntária. *Revista do Ministério Público*, Rio de Janeiro, n. 79, p. 263-279, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2157471/Robson%20Renault%20Godinho.pdf/>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GRECO, Leonardo. *Instituições de processo civil*. 5. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da justiça conciliativa. *Revista da Escola Nacional de Magistratura*, v. 2, n. 5, p. 22-27, abr. 2008. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/server/api/core/bitstreams/349f8727-00a7-466b-95a8-bf423ce1ae47/content>. Acesso em: 29 jun. 2025.

LOPES, Pâmella Duarte; FARIAS, Paulo José Leite. Desjudicialização e sustentabilidade: a Agenda 2030 da ONU e a busca pela ordem jurídica justa na pós-modernidade. *Revista de Direito Trabalho, Sociedade e Cidadania*, Brasília, DF, v. 8, n. 8, jan./jul. 2020. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/96/87>. Acesso em: 29 jun. 2025.

STULBERG, J. B. Mediation, democracy, and cyberspace. *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, Columbus, v. 15, n. 3, p. 619-642, 2000. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/159583903.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2025.

TOFFOLI, José Antonio Dias. Acesso à justiça na Constituição de 1988 e métodos adequados de resolução e conflitos no Brasil. In: ARABI, Abhner Youssif Mota; MALUF, Fernando; MACHADO NETO, Marcello Lavenère (coord.). *Constituição da República 30 anos depois: uma análise prática da eficiência dos direitos fundamentais: estudos em homenagem ao Ministro Luiz Fux*. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 77-92. Disponível em: [https://www.forumconhecimento.com.br/login?return\\_url=%2Flivro%2F1815%2F1925](https://www.forumconhecimento.com.br/login?return_url=%2Flivro%2F1815%2F1925). Acesso em: 29 jun. 2025.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. *Fiscal year 2024: annual performance report*. Washington, D.C., 2024. Disponível em: [https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2025-01/24-126\\_EEOC\\_2024\\_APR\\_508\\_1.16.25\\_508.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2025-01/24-126_EEOC_2024_APR_508_1.16.25_508.pdf). Acesso em: 29 jun. 2025.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 36, n. 195, p. 381-389, maio 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/113299>. Acesso em: 29 jun. 2025.