

Mediação nos conflitos coletivos de trabalho

Mediation in collective labor conflicts

Vanessa Kathenin do Nascimento Felix Silva*

Submissão: 9 abr. 2026

Aprovação: 2 jul. 2026

Resumo: O presente artigo trata dos aspectos gerais da mediação como meio de solução de conflitos coletivos de trabalho, abordando seu conceito, fundamentos, princípios e aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, com especial atenção à mediação judicial promovida pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho. Este estudo teve como questionamento de pesquisa: de que forma a mediação se estrutura como mecanismo alternativo de resolução dos conflitos coletivos de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, à luz dos seus princípios e do posicionamento dos tribunais trabalhistas? Diante desse problema, surgiu o seguinte objetivo geral: analisar os principais elementos da mediação enquanto mecanismo alternativo de resolução dos conflitos coletivos trabalhistas. Sendo os objetivos específicos: identificar os conceitos da mediação, compreender os princípios inerentes à aplicação da mediação como mecanismo alternativo de resolução de conflitos e examinar o posicionamento dos tribunais trabalhistas sobre o tema. A metodologia utilizada teve, quanto ao seu objetivo, uma abordagem exploratória e a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, incluindo legislação, jurisprudência e cartilha institucional do TST. Como principal resultado da pesquisa, observa-se que a mediação se apresenta como um instrumento eficaz para a pacificação social no âmbito coletivo, promovendo o diálogo entre as partes e a autonomia da vontade, embora ainda enfrente obstáculos culturais e institucionais que limitam sua maior difusão.

Palavras-chave: mediação; conflitos coletivos; trabalho; mecanismo alternativo; resolução de conflitos.

* Mestre em Ciências Jurídicas – UNIDA, Pós-graduada em Direito Processual do Trabalho Aplicado – LEGALE, Pós-graduada em Advocacia no Direito Digital e Proteção de Dados – EBRADI, Pós-graduada em Direito Civil e Processo Civil – AESGA, Bacharela em Direito – AESGA, Advogada e professora universitária na Uninassau Garanhuns.

Abstract: *This article addresses the general aspects of mediation as a means of resolving collective labor disputes, examining its concept, foundations, principles, and applicability within the Brazilian legal system, with special attention to judicial mediation conducted by the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court. The research was guided by the following question: what are the fundamental aspects involved in mediation in collective labor disputes? Based on this issue, the general objective was established as follows: to analyze the main elements of mediation as an alternative mechanism for resolving collective labor conflicts. The specific objectives were: to identify the concepts and principles of mediation, to contextualize its regulatory framework within Brazilian law, and to examine the position of labor courts regarding the subject. Regarding its methodological approach, the study adopted an exploratory perspective and employed bibliographic and documentary research techniques, including legislation, case law, and institutional guidelines issued by the Superior Labor Court (TST). As the main result of the research, it was observed that mediation constitutes an effective instrument for social pacification in the collective sphere, fostering dialogue between the parties and promoting party autonomy. Nevertheless, it still faces cultural and institutional obstacles that limit its broader dissemination and application.*

Keywords: *mediation; collective disputes; labor; alternative mechanism; conflict resolution.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Conflitos coletivos de trabalho | 3 Aspectos conceituais da mediação | 4 Princípios inerentes à aplicação da mediação | 5 Posicionamento dos tribunais trabalhistas acerca da mediação nos conflitos coletivos de trabalho | 6 Considerações finais

1 Introdução

A mediação tem se consolidado como um instrumento relevante no cenário jurídico contemporâneo, especialmente no âmbito das relações trabalhistas. Trata-se de um método alternativo de resolução de conflitos que privilegia o diálogo, a autonomia da vontade e a busca por soluções consensuais entre as partes envolvidas, contribuindo para a pacificação social. Desse modo, a mediação tem um papel fundamental

na resolução de conflitos, visto que instiga as partes a buscarem uma composição que seja vantajosa para ambas as partes, resultando em uma solução pacífica, justa e consciente.

No contexto dos conflitos coletivos de trabalho, que envolvem categorias profissionais e patronais, a mediação representa uma alternativa eficiente e menos adversarial em comparação aos meios tradicionais de solução, como o dissídio coletivo instaurado na Justiça do Trabalho. Esses mecanismos tradicionais, marcados pela rigidez processual e pela imposição de decisões externas, nem sempre se mostram capazes de contemplar os interesses reais das partes ou de preservar as relações coletivas continuadas entre trabalhadores e empregadores.

A relevância do tema se justifica diante das transformações nas relações de trabalho e do aumento da complexidade dos conflitos coletivos, que muitas vezes exigem soluções céleres, flexíveis e construídas de forma colaborativa. Além disso, a valorização dos meios autocompositivos, conforme previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais, reforça a importância de se estudar e compreender a mediação como uma ferramenta capaz de fortalecer o diálogo social e prevenir rupturas nas relações coletivas laborais. O próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconhecendo essa relevância, publicou cartilha institucional dedicada ao tema, evidenciando o compromisso do Judiciário trabalhista com a cultura da autocomposição.

Nesse cenário, emerge a seguinte questão de pesquisa: de que forma a mediação se estrutura como mecanismo alternativo de resolução dos conflitos coletivos de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, à luz dos seus princípios e do posicionamento dos tribunais trabalhistas?

Diante disso, o presente artigo tem como objetivo geral analisar os principais elementos da mediação enquanto mecanismo alternativo de resolução dos conflitos coletivos trabalhistas. Especificamente, identificar os conceitos da mediação, compreender os princípios que orientam sua aplicação e examinar o posicionamento dos tribunais trabalhistas sobre o tema.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adota uma metodologia de caráter exploratório, utilizando a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência. Por meio dessa abordagem, pretende-se oferecer uma visão sistemática e aprofundada sobre os pontos centrais da mediação nos conflitos coletivos de trabalho, considerando o contexto normativo

em que está inserida e os obstáculos enfrentados para sua efetiva consolidação.

2 Conflitos coletivos de trabalho

Os conflitos coletivos de trabalho são manifestações de divergência entre grupos organizados de trabalhadores e empregadores, envolvendo interesses que transcendem a esfera individual e atingem uma coletividade, geralmente representada por seus respectivos sindicatos.

De acordo com Sabadin e Silveira (2019, p. 1176):

Os conflitos de trabalho surgiram das lutas operárias históricas relacionadas à industrialização e travadas a partir do século XVIII na Europa e Estados Unidos e tinham como objetivo basilar a busca por melhores condições de trabalho.

Desse modo, desde os primórdios, os conflitos coletivos decorriam da tensão existente entre o capital e o trabalho, sobretudo nas negociações que envolvem condições de trabalho, remuneração, jornada, benefícios e demais cláusulas normativas que integram os instrumentos coletivos.

Nesse sentido, leciona Delgado (2017, p. 39) que os conflitos coletivos de trabalho são:

Aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.

O conflito coletivo de trabalho pode ser compreendido, portanto, como a controvérsia jurídica de natureza laboral existente entre grupos de trabalhadores e empregadores, ou entre suas respectivas entidades representativas, a respeito de determinada pretensão coletiva relacionada às condições de trabalho.

Com relação à compreensão do conflito coletivo do trabalho, Silva (1998 *apud* Jazzar, 2008) sustenta que, na sociedade pós-moderna, os conflitos coletivos extrapolam os limites do mundo do trabalho e passam a ser direcionados, de forma mais ampla, contra estruturas de poder e dominação, o que amplia o escopo das reivindicações trabalhistas e exige uma análise do conflito sob uma ótica de transformação social. Por

essa razão, os mecanismos de solução dos conflitos coletivos, como a mediação, possuem uma dinâmica e tratamento jurídico diferenciados.

Nesse mesmo sentido, defende Bomfim (2026, p. 1170) que “na falta de soluções legislativas e garantias protetoras advindas do Estado, os próprios grupos sociais têm-se enfrentado, na tentativa de adequação de interesses, de equilíbrio de classes”. Diante desse ambiente de intensa dinâmica socioeconômica, tornam-se frequentes os conflitos coletivos de trabalho, resultantes da contraposição de interesses entre os grupos envolvidos nas relações laborais.

De acordo com Plá Rodrigues (1986, p. 7):

Para fixar o alcance da expressão conflito do trabalho é necessário precisar os termos que a integram: a) conflito; b) trabalho. A primeira palavra lembra a idéia de contenda, de controvérsia, de oposição de pontos de vista, de confronto entre as partes que efetuam afirmações diferentes ou têm pretensões contrapostas ou incompatíveis. O segundo conceito — de trabalho — está vinculado com a concepção de trabalho aceita no Direito do Trabalho. Nem todo trabalho é objeto do Direito Laboral, mas somente aquele que possui certas características.

A partir dessa conceituação, observa-se que o conflito do trabalho não se refere a qualquer divergência relacionada a atividades laborais, mas sim àquelas que envolvem relações jurídicas regidas pelo Direito do Trabalho, especialmente as que dizem respeito às condições de trabalho, remuneração, jornada, direitos coletivos e individuais dos trabalhadores.

A doutrina e a jurisprudência trabalhista classificam os conflitos coletivos em duas espécies principais: conflitos de interesse (ou econômicos) e conflitos de direito (ou jurídicos). Essa distinção é essencial para compreender os instrumentos adequados para a sua resolução, portanto, conforme dispõe Martins (2026, p. 842):

Os conflitos econômicos ocorrem quando os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Já nos conflitos jurídicos tem-se por objeto apenas a declaração da existência ou inexistência de relação jurídica controvertida, como ocorre na decisão em dissídio coletivo em que se declara a legalidade ou ilegalidade da greve.

Com isso, observa-se que os conflitos coletivos de trabalho podem apresentar naturezas distintas, a depender do objeto da controvérsia e da finalidade buscada pelas partes envolvidas. Reforçando o presente entendimento, afirma Garcia (2026, p. 1096) que:

O conflito coletivo de natureza econômica é aquele em que se verifica a discussão sobre a fixação de condições de trabalho, como reajustes, aumentos, jornadas de trabalho etc., a serem observadas no âmbito dos contratos individuais de trabalho. [...] O conflito coletivo de natureza jurídica tem por objetivo a interpretação de disposição normativa específica da categoria. No âmbito do dissídio coletivo, observa-se aquele de natureza jurídica ou declaratória, o qual é previsto na Lei 7.701/1988, art. 1º, caput.

Assim, o conflito coletivo trabalhista emerge quando há oposição entre interesses de categorias profissionais e econômicas, refletindo reivindicações que ultrapassam o âmbito individual e atingem grupos organizados.

Destaca-se, por fim, que tanto os conflitos de interesse quanto os conflitos de direito podem ser submetidos à mediação, embora os primeiros sejam mais frequentemente solucionados por meio desse mecanismo, sobretudo na fase pré-processual. Diante disso, torna-se necessário examinar a mediação como instrumento de resolução de conflitos coletivos trabalhistas, analisando seus fundamentos, características e relevância para a promoção do diálogo entre as partes envolvidas.

3 Aspectos conceituais da mediação

A mediação, no âmbito trabalhista coletivo, é um dos métodos adequados de resolução de disputas que visa facilitar o diálogo entre as partes, geralmente sindicatos de trabalhadores e empregadores ou suas entidades representativas, por meio da atuação de um terceiro imparcial, o mediador, que auxilia na construção de um acordo que atenda aos interesses mútuos.

Segundo Jazzar (2008, p. 82) “a palavra mediação provém do latim *mediatio*, que significa intervenção, intercessão, intermediação”. Trata-se, portanto, de uma ferramenta autocompositiva, voluntária, que não impõe soluções, mas propicia um ambiente favorável à construção consensual da resolução do conflito.

Nesse sentido, Bomfim (2026, p. 1171) afirma que a mediação trata-se da:

Intervenção de um terceiro que formula recomendações, conselhos e faz indicações das melhores soluções, sempre na tentativa de ajudar as partes a resolverem, voluntariamente, o conflito. O mediador é, geralmente, de escolha das partes e deve ser perito ou entendido na matéria. Deve conduzir as negociações, propiciando às partes condições para alcançarem a solução para a lide.

A partir dessa conceituação, verifica-se que a mediação se diferencia de outros métodos de resolução de conflitos pela participação ativa das partes na construção da solução da controvérsia. Embora o mediador atue orientando o diálogo e favorecendo o entendimento entre os envolvidos, a decisão final permanece sob o controle das próprias partes, preservando a autonomia de suas vontades. Segundo Martins (2026, p. 843):

Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia (parágrafo único do art. 1º da Lei n. 13.140/2015). O mediador não faz propostas. Tenta fazer com que as partes entendam as questões, fazendo perguntas.

Logo, percebe-se que a mediação tem como principal característica a facilitação do diálogo entre as partes, sem que o mediador exerça qualquer poder de imposição sobre a solução do conflito. Sua atuação é voltada à criação de um ambiente propício à comunicação, permitindo que os próprios envolvidos identifiquem seus interesses e construam, de forma conjunta, alternativas para a resolução da controvérsia.

4 Princípios inerentes à aplicação da mediação

A mediação é definida como o processo consensual em que um terceiro imparcial auxilia as partes na construção de soluções para o conflito, sem o poder de decisão sobre o mérito. Seu funcionamento eficaz pressupõe a observância de princípios que conferem legitimidade ao procedimento, protegem as partes e asseguram a qualidade do resultado alcançado.

Entre os princípios fundamentais da mediação, no contexto dos conflitos coletivos do trabalho, destacam-se: autonomia da vontade, não competitividade, poder de decisão das partes, imparcialidade, idoneidade do mediador, informalidade do processo e confidencialidade.

O princípio da autonomia da vontade reconhece às partes o direito de optar e participar de forma livre e voluntária do processo de mediação (Michelon, 1999). Logo, as partes mantêm o controle tanto sobre o processo quanto sobre o resultado. Nesse sentido, afirma Chaves (2025, p. 96) que “a mediação amplia a esfera de autonomia dos trabalhadores e rompe com as barreiras psicológicas, sociais e econômicas tradicionalmente associadas ao litígio judicial”.

No plano trabalhista coletivo, a legislação trabalhista exige tentativa de negociação prévia ao dissídio coletivo, evidenciando o privilégio da solução consensual baseada na autonomia de vontade das partes antes de qualquer intervenção estatal.

O princípio da não competitividade, por sua vez, afasta a lógica adversarial e incentiva a cooperação entre as partes, com o objetivo de alcançar soluções em que ambas se sintam vencedoras. Nesse processo, a comunicação efetiva e a colaboração mútua são essenciais e devem ser constantemente estimuladas (Sabadin; Silveira, 2019). Esse princípio é especialmente relevante nos conflitos coletivos laborais, nos quais empregadores e sindicatos de trabalhadores estão destinados a manter uma relação continuada. Ao contrário da lógica contenciosa, que produz vencedores e vencidos, a mediação orientada pela não competitividade busca soluções sustentáveis que preservem o equilíbrio das relações coletivas e reduzam a probabilidade de novos conflitos.

O princípio do poder de decisão das partes estabelece que a decisão final pertence exclusivamente aos sujeitos envolvidos no conflito. Como precisa Jazzar (2008, p. 95), “o mediador apenas facilita a comunicação, auxiliando as partes na resolução de seus conflitos, mas não os decide”. No mesmo sentido, afirma Martins (2026, p. 843) que “o mediador tenta, mediante diálogo, fazer com que as partes cheguem a consenso. Aproxima as partes para que elas dialoguem. Dá orientações, mas não decide”. Esse traço diferencia a mediação tanto da arbitragem quanto da jurisdição estatal, e constitui, ao lado da voluntariedade, o núcleo essencial do método autocompositivo.

O princípio da imparcialidade garante o direito das partes a participar de uma mediação justa e equitativa, permeada por um mediador sem posicionamento prévio quanto ao conteúdo do conflito. Conforme

dispõe Moore (2004), recomenda-se a formalização de uma declaração de imparcialidade e neutralidade, compreendendo a imparcialidade como a ausência de posicionamento quanto ao conteúdo do conflito, e a neutralidade como a equidistância em relação às partes envolvidas no processo.

A Lei n. 13.140/2015 disciplina essa exigência em seu art. 5º, ao prever que o mediador deve revelar às partes, antes da instauração do procedimento, qualquer fato ou circunstância que possa suscitar dúvida justificada sobre sua imparcialidade. Nos conflitos coletivos laborais, onde o mediador eventualmente pertence ao quadro funcional de um Tribunal do Trabalho, essa declaração prévia assume especial relevância para garantir a confiança das partes no processo.

O princípio da idoneidade dispõe que o mediador precisa ter capacidade técnica, qualificação ética e conhecimento suficiente para conduzir a controvérsia, sendo diligente, cuidadoso e imparcial. Nesse aspecto, a Portaria MTE n. 818/1995 e a Resolução CSJT n. 174/2016 estabelecem critérios específicos de credenciamento para mediadores que atuam em conflitos coletivos laborais, reforçando a exigência de formação especializada como condição de legitimidade do procedimento.

O princípio da informalidade diz respeito à inexistência de regras procedimentais rígidas na mediação, o que permite uma comunicação mais ampla e flexível entre as partes. Ao contrário do processo judicial, regido por formas, prazos e ritos estritamente previstos em lei, a mediação adapta seu procedimento às necessidades do caso concreto, favorecendo soluções criativas e aderentes à realidade das partes (Jazzar, 2008).

Por fim, a confidencialidade, garante que as informações discutidas no procedimento de mediação não sejam utilizadas em eventual litígio posterior (Brasil, 2024), protegendo as partes e incentivando-as a se expressar com mais abertura durante as sessões.

Em síntese, os princípios da mediação formam um sistema coerente e interdependente, cujo respeito garante um ambiente propício à cooperação e ao diálogo construtivo entre as partes. Ao observá-los, o procedimento de mediação se consolida como instrumento legítimo e eficaz para a pacificação social e a prevenção de litígios, especialmente no âmbito dos conflitos coletivos do trabalho, onde a continuidade das relações entre capital e trabalho torna a autocomposição ainda mais valiosa.

5 Posicionamento dos tribunais trabalhistas acerca da mediação nos conflitos coletivos de trabalho

A mediação coletiva trabalhista encontra respaldo não apenas na doutrina e na legislação, mas também no posicionamento institucional dos tribunais do trabalho, que têm progressivamente incorporado a cultura autocompositiva em sua atuação.

Nesse sentido, Delgado (2017) observa que a mediação coletiva tem sido realizada tanto pelos Tribunais Regionais do Trabalho quanto pelo TST, evidenciando que sua utilização não constitui prática isolada, mas mecanismo consolidado na dinâmica das relações coletivas laborais.

No plano normativo, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou a Resolução n. 174/2016, instituindo a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas no âmbito da Justiça do Trabalho. A norma promoveu a criação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), atribuindo-lhes competência para a realização de sessões de conciliação e mediação, inclusive em conflitos coletivos de trabalho (CSJT, 2016). A medida representou importante avanço na institucionalização da mediação, transformando-a de prática eventual em diretriz permanente da atuação jurisdicional trabalhista.

Conforme destaca Bomfim (2026), a própria Resolução n. 174/2016 conceitua a mediação como método de solução de conflitos em que um terceiro imparcial auxilia as partes na construção consensual da solução da controvérsia, sem formular propostas ou impor alternativas de acordo. Tal concepção reforça a distinção entre mediação e conciliação, uma vez que, na primeira, a decisão permanece integralmente sob o controle das partes envolvidas, preservando-se sua autonomia e protagonismo na resolução do conflito.

A atuação do TST demonstra que a mediação passou a ocupar posição de destaque na gestão dos conflitos coletivos. Em 2016, foi editado o Ato n. 168/TST.GP, que instituiu o Procedimento de Mediação e Conciliação Pré-Processual (Brasil, 2016a), permitindo que conflitos passíveis de dissídio coletivo de natureza econômica, jurídica ou decorrentes do exercício do direito de greve sejam submetidos à tentativa de composição consensual antes mesmo do ajuizamento da ação coletiva. A iniciativa evidencia o entendimento institucional de que a autocomposição deve ser estimulada como mecanismo prioritário para a solução das controvérsias coletivas, reservando-se a atuação

jurisdicional substitutiva para hipóteses em que não seja possível alcançar o consenso.

Além da regulamentação do procedimento, o TST tem promovido medidas voltadas à disseminação da cultura da mediação em toda a Justiça do Trabalho. Nesse contexto, a Vice-Presidência do TST editou, em 2019, protocolo específico de conciliação e mediação destinado aos conflitos coletivos (Brasil, 2019), com o objetivo de uniformizar procedimentos e orientar a atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho. A iniciativa demonstra o reconhecimento institucional de que a mediação pré-processual possui relevante função preventiva, contribuindo para evitar a judicialização precoce dos conflitos e favorecendo a construção de soluções consensuais antes da instauração de dissídios coletivos.

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, verifica-se igualmente a consolidação de uma postura favorável aos métodos consensuais de resolução de conflitos. A expansão dos CEJUSCs e dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas evidencia a adoção de uma política institucional voltada ao fortalecimento do diálogo social e da negociação coletiva. A atuação desses órgãos reflete a compreensão de que a mediação constitui instrumento apto a aproximar as partes, facilitar a comunicação e possibilitar a construção autônoma de soluções adequadas às peculiaridades de cada conflito coletivo.

Esse posicionamento institucional também se manifesta por meio da produção de materiais orientativos destinados à difusão da cultura da autocomposição. Exemplo disso é a Cartilha de Mediação Pré-Processual na Justiça do Trabalho (Brasil, 2024), elaborada pelo TST com o propósito de sistematizar procedimentos, princípios e boas práticas relacionadas à mediação. O documento reforça a importância do diálogo e da cooperação entre os sujeitos coletivos do trabalho, reconhecendo a mediação como instrumento relevante para a promoção da paz social e para a preservação das relações coletivas.

Importa registrar, ainda, que a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao processo do trabalho não implica a adoção irrestrita das regras processuais civis relacionadas à mediação. Conforme assinala Bomfim (2026), o TST, por meio da Instrução Normativa n. 39/2016, afastou a incidência da audiência obrigatória de conciliação e mediação prevista no art. 334 do CPC, reconhecendo a existência de regime jurídico próprio para os conflitos trabalhistas. Tal posicionamento evidencia que a mediação trabalhista possui características específicas,

compatíveis com as peculiaridades das relações de trabalho e com a estrutura especializada da Justiça do Trabalho.

Paralelamente à atuação judicial, a mediação extrajudicial também desempenha papel relevante na solução dos conflitos coletivos. Cooper (2014) observa que esse mecanismo é frequentemente utilizado nas negociações destinadas à celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, contando historicamente com a participação do Ministério do Trabalho e Emprego. A regulamentação do procedimento pelo Decreto n. 1.572/1995 e a possibilidade de utilização de mediadores privados credenciados, prevista na Portaria MTE n. 818/1995, demonstram o reconhecimento institucional da mediação como instrumento legítimo para a construção de consensos no âmbito das relações coletivas de trabalho.

No mesmo sentido, Santana (2003 *apud* Ferreira, 2017) destaca que a mediação coletiva já era amplamente utilizada pelo Ministério do Trabalho antes mesmo da consolidação das atuais políticas judiciárias de tratamento adequado dos conflitos, revelando tratar-se de mecanismo historicamente vinculado à prevenção de controvérsias e ao fortalecimento da negociação coletiva. Essa tradição foi posteriormente reforçada pela Lei n. 13.140/2015, que disciplinou a mediação judicial e extrajudicial, pela Lei n. 13.467/2017, que ampliou os espaços de autonomia coletiva nas relações trabalhistas, e pelo Decreto n. 10.854/2021, que regulamentou diversas disposições da legislação laboral, incluindo aspectos relacionados à mediação.

Diante desse cenário, verifica-se que o posicionamento dos tribunais trabalhistas é amplamente favorável à utilização da mediação como mecanismo de solução dos conflitos coletivos. Mais do que admitir sua aplicação, a Justiça do Trabalho tem estruturado órgãos especializados, regulamentado procedimentos específicos e incentivado a adoção de práticas consensuais em todas as fases do conflito. A mediação revela-se, portanto, instrumento capaz de fortalecer a autonomia coletiva da vontade, reduzir a judicialização das controvérsias e contribuir para a construção de soluções estáveis, eficientes e socialmente adequadas para as relações entre capital e trabalho.

6 Considerações finais

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os aspectos gerais da mediação como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho, examinando seu conceito, fundamentos, princípios e aplicabilidade

no ordenamento jurídico brasileiro, com especial atenção à atuação da Justiça do Trabalho na promoção dos métodos autocompositivos. A partir da investigação realizada, foi possível compreender que a mediação constitui importante instrumento de pacificação social, capaz de contribuir para a construção de soluções consensuais e para o fortalecimento do diálogo entre os sujeitos das relações coletivas de trabalho.

Inicialmente, verificou-se que os conflitos coletivos trabalhistas decorrem da contraposição de interesses entre categorias profissionais e econômicas, podendo assumir natureza econômica ou jurídica. Diante da complexidade desses conflitos e dos impactos que produzem sobre trabalhadores, empregadores e a própria sociedade, constatou-se que a mediação se apresenta como mecanismo adequado para viabilizar a aproximação das partes e estimular a construção conjunta de soluções compatíveis com seus interesses e necessidades.

No que se refere aos aspectos conceituais da mediação, observou-se que o instituto se caracteriza pela atuação de um terceiro imparcial, sem poder decisório, cuja função consiste em facilitar a comunicação e auxiliar os envolvidos na identificação de alternativas consensuais para a resolução da controvérsia. Diferentemente da jurisdição estatal e da arbitragem, a mediação preserva o protagonismo das partes, permitindo que elas mantenham o controle sobre o resultado do procedimento.

A pesquisa também evidenciou que a efetividade da mediação está diretamente relacionada à observância de princípios fundamentais, tais como a autonomia da vontade, a não competitividade, o poder de decisão das partes, a imparcialidade, a idoneidade do mediador, a informalidade e a confidencialidade. Esses princípios não apenas orientam a condução do procedimento, mas também asseguram sua legitimidade, favorecendo a construção de um ambiente de cooperação, confiança e diálogo.

Além disso, constatou-se que a mediação coletiva vem sendo progressivamente fortalecida no âmbito institucional da Justiça do Trabalho. A criação dos CEJUSCs, a edição da Resolução n. 174/2016 pelo CSJT, a instituição do Procedimento de Mediação e Conciliação Pré-Processual pelo Ato n. 168/TST.GP e a elaboração de protocolos e cartilhas específicas demonstram o compromisso dos tribunais trabalhistas com a promoção da autocomposição. Nesse cenário, observa-se que o posicionamento do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho tem sido amplamente favorável à utilização da mediação como instrumento de prevenção e solução dos conflitos coletivos.

Também se verificou que a mediação não se limita ao âmbito judicial, encontrando espaço relevante na esfera extrajudicial, especialmente por meio da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego nas negociações coletivas. Tal circunstância evidencia que a busca pela solução consensual dos conflitos constitui diretriz presente em diferentes esferas de atuação institucional, contribuindo para a valorização da negociação coletiva e para a redução da judicialização das controvérsias trabalhistas.

Diante do exposto, conclui-se que a mediação representa instrumento legítimo, eficiente e compatível com os princípios que regem as relações coletivas de trabalho. Sua crescente institucionalização no ordenamento jurídico brasileiro demonstra uma mudança de paradigma na gestão dos conflitos coletivos, privilegiando o diálogo, a cooperação e a construção consensual de soluções. Dessa forma, a mediação consolida-se como importante mecanismo de fortalecimento da autonomia coletiva da vontade, de promoção da paz social e de efetivação do acesso à justiça em sua dimensão mais ampla, voltada não apenas à obtenção de uma decisão judicial, mas à solução adequada dos conflitos.

Referências

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 21. ed. Rio de Janeiro: Método, 2026. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786528500062/>. Acesso em: 12 jun. 2026.

BRASIL. Decreto n. 1.572, de 28 de julho de 1995. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 jul. 1995a.

BRASIL. Decreto n. 10.854, de 10 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 nov. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 jun. 2015.

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, [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 818, de 30 de agosto de 1995*. Dispõe sobre o credenciamento de mediadores para atuação em negociações coletivas de trabalho. Brasília, DF: MTE, 1995b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ato GVP n. 01, de 26 de março de 2019*. Institui o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ato TST.GP n. 168, de 4 de abril de 2016*. Institui o Procedimento de Mediação e Conciliação Pré-Processual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2016a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Cartilha de Mediação Pré-Processual na Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: TST, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa n. 39, de 15 de março de 2016*. Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2016b.

CHAVES, Renata Maximiano de Oliveira. A mediação trabalhista e o novo acesso à justiça: um caminho para conflitos sensíveis e a reafirmação dos direitos fundamentais. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 17, n. 34, p. 93-112, jul./dez. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016*. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Brasília, DF: CSJT, 2016.

COOPER, Flávio Allegretti de Campos. Negociação. Conciliação. Mediação. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN,

Ana Paula Pellegrina (coord.). *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 105-112.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, André da Cunha. *A mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho*. 2017. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Guarabira, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2026. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770777/>. Acesso em: 12 jun. 2026.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. *Mediação e conflitos coletivos de trabalho*. 2008. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 42. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2026. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/>. Acesso em: 12 jun. 2026.

MICHELON, Regina Maria Coelho. A mediação dos conflitos trabalhistas. In: OLIVEIRA, Angela (coord.). *Mediação: métodos de resolução de controvérsias*. n. 1. São Paulo: LTr, 1999. p. 156-161.

MOORE, Christopher W. *O processo de mediação*. São Paulo: Jones & Bartlett, 2004.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *A solução dos conflitos trabalhistas: perspectivas ibero-americanas*. São Paulo: LTr, 1986.

SABADIN, Cristiane Ragazzo; SILVEIRA, Ricardo dos Reis. Mediação em conflitos coletivos de trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 7., out. 2019. *Anais [...]*. Ribeirão Preto, 2019. p. 1174–1192.