

COMISSÃO DE TRABALHO

PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 2677, DE 2025

Dispõe sobre a Mediação nas Relações de Trabalho e dá outras providências.

Autor: Deputada ROSÂNGELA REIS
Relatora: Deputada ROGÉRIA SANTOS

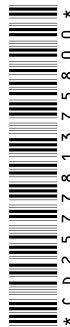
I – RELATÓRIO

O O Projeto de Lei nº 2677, de 2025, de autoria da Deputada Rosângela Reis, tem por finalidade instituir e regulamentar a mediação nas relações de trabalho como meio adequado de solução de controvérsias, abrangendo conflitos individuais e coletivos, tanto em âmbito judicial quanto extrajudicial, entre trabalhadores e contratantes, sejam estes pessoas físicas ou jurídicas, independentemente da existência de vínculo empregatício.

A proposição foi distribuída a esta Comissão no dia 26 de junho de 2025, para apreciação do mérito, tendo sido designada, em 31 de julho de 2025, a relatoria na qual tenho a honra em relatar.

Em 04 de agosto de 2025 foi aberto o prazo para apresentação de emendas ao projeto no âmbito desta Comissão, o qual se encerrou em 14 de agosto de 2025, sem que fossem apresentadas quaisquer emendas parlamentares.

O texto original do projeto estabelece regras para a



realização da mediação trabalhista, prevendo a participação obrigatória de advogados, requisitos para habilitação de mediadores, hipóteses em que não será possível a mediação, formas de homologação dos acordos e a possibilidade de participação do Ministério Público do Trabalho em determinados casos. Também disciplina o procedimento da mediação, os efeitos jurídicos do termo final e institui estabilidade provisória para trabalhadores que solicitem mediação extrajudicial durante a vigência do contrato.

Após detida análise, verificamos a necessidade de ajustes pontuais, especialmente no que se refere à obrigatoriedade de advogado e a certas exigências excessivas para o exercício da função de mediador, de modo a garantir maior acessibilidade e adequação da norma à realidade socioeconômica, respeitando-se o princípio constitucional do amplo acesso à justiça e aos meios alternativos de solução de conflitos..

É o breve relatório.

II – VOTO DA RELATORA

O presente Projeto de Lei representa um avanço importante na consolidação da mediação trabalhista como instrumento democrático, célere e consensual para solução de conflitos. Contudo, ao examinar detidamente o texto, identificamos dispositivos que, da forma como redigidos, poderiam criar barreiras desnecessárias à participação de trabalhadores, especialmente daqueles com menor poder aquisitivo, contrariando o objetivo de ampliar o acesso à justiça e aos meios alternativos de composição de litígios.

Cabe ressaltar que a construção desta proposta contou com intensa articulação e contribuição técnica de profissionais e



lideranças que atuam na promoção da cultura da pacificação social no Brasil: o Dr. Ismar Cabral Menezes, Juiz Federal do Trabalho Aposentado; o Dr. Alan Hassem Salvatierra, Presidente da Federação Nacional dos Conciliadores e Mediadores Judiciais Extrajudiciais e Árbitros – FENAMEC e a Sra. Francilma Alves Mendonça de Oliveira, Presidente da Associação dos Mediadores e Árbitros do DF. A experiência e dedicação desses atores foram fundamentais para aprimorar o texto, adequando-o à realidade das relações de trabalho e fortalecendo os princípios da mediação.

A Dessa forma, apresentamos um **Substitutivo** com alterações pontuais e justificadas:

1. Art. 7º – Alteração da obrigatoriedade para facultatividade da presença de advogados

- **Justificativa:** A exigência obrigatória de advogado, embora garanta segurança jurídica, pode inviabilizar a participação de pessoas com dificuldades financeiras, afastando justamente os que mais necessitam da mediação como via rápida e menos onerosa.
- A mudança para “cada parte poderá ser assistida” preserva o direito à assistência jurídica para quem desejar ou puder contratar advogado, ao mesmo tempo em que garante que ninguém seja impedido de mediar por não ter condições financeiras.

2. Art. 7º, § 2º – Inclusão da expressão “facultativa”

- **Justificativa:** Esclarecer que a presença de



advogados é uma opção e não uma imposição, reforçando a liberdade das partes de comparecerem acompanhadas de outros profissionais de confiança, como representantes sindicais ou técnicos especializados, quando julgarem necessário.

3. Supressão do § 3º do Art. 7º

- **Justificativa:** Evita a suspensão automática do procedimento de mediação quando uma das partes não tiver advogado, permitindo que a mediação prossiga e seja acessível a todos. Essa supressão elimina uma barreira processual que poderia gerar atrasos e custos desnecessários.

4. Art. 11 – Supressão do inciso III

- **Justificativa:** A exigência de “conhecimento formal ou notório em legislação trabalhista” como requisito obrigatório para atuar como mediador poderia restringir o ingresso de profissionais capacitados em mediação, mas que não possuam tal formação específica. Essa supressão estimula a diversidade e amplia o número de mediadores habilitados, desde que preencham os demais requisitos de idoneidade e capacitação técnica.

5. Art. 11, Parágrafo Único – Retirada de três instituições (CONIMA, ICFML e IMI)

- **Justificativa:** Busca valorizar instituições nacionais e evitar dependência de certificações



internacionais ou de entidades privadas cuja representatividade não seja necessariamente vinculada à realidade brasileira, garantindo mais autonomia e adequação ao contexto trabalhista nacional.

6. Art. 21 – Inclusão da expressão “facultativos advogados”

- **Justificativa:** Reforça, em todas as etapas, que a presença de advogado é opcional, de forma coerente com a alteração promovida no art. 7º, eliminando contradições no texto legal.

7. Art. 22 – Inclusão da expressão “facultativos advogados”

- **Justificativa:** Harmoniza o procedimento com o novo entendimento de que a presença de advogado não é obrigatória, garantindo coerência normativa e segurança interpretativa.

Essas alterações preservam a essência do projeto — promover a mediação trabalhista —, mas o tornam mais inclusivo, flexível e adaptado à realidade da maioria dos trabalhadores e empregadores brasileiros, sem comprometer a segurança jurídica ou os princípios norteadores da mediação..

Dessa forma, votamos pela **aprovação do Projeto de Lei nº 2677, de 2025, na forma do Substitutivo a seguir apresentado.**

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS



Relatora

Apresentação: 18/08/2025 12:57:57.427 - CTRAB
PRL 1 CTRAB => PL 2677/2025
PRL n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD257781375800>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rogéria Santos



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2677, DE 2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as sanções aplicáveis em caso de despedida ou aplicação de penalidade trabalhista por motivo ideológico.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio adequado de solução de controvérsias nas relações de trabalho entre particulares, em todas as suas modalidades, abrangendo conflitos individuais e coletivos entre trabalhadores e contratantes, sejam estas pessoas físicas ou jurídicas, independentemente da existência de vínculo empregatício.

§ 1º. Considera-se mediação trabalhista a atividade técnica exercida em ambiente judicial ou extrajudicial, 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.

§2º. A mediação prevista nesta Lei poderá ser utilizada tanto em disputas individuais entre trabalhadores e contratantes quanto em negociações coletivas, conduzidas por sindicatos profissionais e patronais, em ambiente judicial ou extrajudicial.

§ 3º. A mediação poderá ser utilizada para a solução de



controvérsias oriundas de relações de trabalho mantidas com a Administração Pública direta ou indireta, desde que não envolvam direitos indisponíveis ou outras questões vedadas por lei.

§ 4. Nos casos de trabalhadores contratados pela Administração Pública, sob o regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a mediação poderá ser utilizada para tratar de questões disciplinares, desde que respeitados os limites legais aplicáveis.

Art. 2º. A mediação trabalhista reger-se-á pelos seguintes princípios:

I – Isonomia no tratamento entre as partes;

II – Imparcialidade do mediador;

III – Independência do mediador;

IV – Autonomia das partes;

V – Voluntariedade;

VI – Confidencialidade;

VII – Boa-fé;

VIII – Oralidade;

IX – Informalidade;

X – Busca do consenso;

XI – Decisão informada: O mediador deve assegurar que todas as partes compreendam plenamente os termos e efeitos jurídicos do acordo, garantindo que a decisão seja tomada com conhecimento de causa e de maneira consciente e voluntária;

XII – Flexibilidade, com adequação do procedimento ao caso concreto;

Art. 3º. Aplicam-se supletiva e subsidiariamente à mediação trabalhista as disposições da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT e do Código de Processo Civil-CPC, no que forem compatíveis com esta Lei e com os princípios do direito do trabalho.



TÍTULO II - DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Art. 4º. A mediação trabalhista é um processo voluntário de resolução de conflitos nas relações de trabalho, conduzido por terceiro imparcial e sem poder decisório, que auxilia as partes na construção de soluções consensuais.

Art. 5º. A mediação trabalhista poderá ocorrer nos seguintes âmbitos:

I - Judicial: realizada perante as Varas do Trabalho ou nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSCs trabalhistas), com o acordo homologado pelo juízo competente, conferindo-lhe força de título executivo judicial.

II - Extrajudicial: realizada fora do Poder Judiciário, por mediador escolhido ou aceito pelas partes, resultando em acordo com força de título executivo extrajudicial, passível de homologação judicial para aquisição de natureza de título executivo judicial.

Art. 6º. Não poderão ser objeto de mediação trabalhista as seguintes matérias:

I - Questões relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, incluindo normas de medicina e segurança do trabalho estabelecidas por lei ou regulamento;

II - Direitos de natureza previdenciária e assistencial;

III - Qualquer regra contratual que implique em redução dos direitos mínimos fixados na Constituição Federal e na legislação trabalhista

IV - A renúncia ao depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou qualquer disposição que contrarie as normas regentes do FGTS, ressalvada a possibilidade de mediação sobre o



reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Parágrafo único. Após a rescisão do contrato de trabalho, os direitos patrimoniais por sua natureza indenizatória decorrentes da relação de trabalho podem ser objeto de transação, incluindo o reconhecimento e parcelamento de valores devidos a título de FGTS, desde que respeitados os limites legais, os direitos que não comportem disposição pelas partes e não haja renúncia a valores do FGTS já reconhecidos como devidos.

Art. 7º. Em toda mediação trabalhista, cada parte poderá ser assistida por seu próprio advogado, sendo vedada a representação das diferentes partes por profissionais vinculados ao mesmo escritório de advocacia, sociedade de advogados, departamento jurídico, grupo econômico ou qualquer outra estrutura que comprometa a independência da assistência jurídica.

§ 1º O trabalhador poderá ser assistido por advogado indicado pelo sindicato de sua categoria profissional, pela Defensoria Pública ou por outro serviço público de assistência jurídica gratuita, nos termos da legislação vigente.

§ 2º A presença facultativa de advogados não impede que as partes, caso desejem, estejam acompanhadas de outros profissionais de sua confiança, desde que sua atuação não substitua a assistência jurídica exigida neste artigo.

Art. 8º. A inclusão de cláusula compromissória de mediação nos contratos de trabalho é permitida e poderá prever a mediação como etapa prévia para a resolução de conflitos trabalhistas, desde que não impeça as partes de demandarem o Poder Judiciário ou a Arbitragem, caso a mediação não resulte em acordo.

§ 1º. Nos contratos individuais de trabalho, a cláusula compromissória de mediação somente terá eficácia se o trabalhador tomar a iniciativa de instituir a mediação, ou na hipótese da



mediação ter sido solicitada pela outra parte, quando convidado o trabalhador, este concordar expressamente em utilizá-la.

§ 2º. A mediação poderá ser utilizada tanto durante a vigência da relação de trabalho quanto após a rescisão do contrato, respeitado o prazo prescricional respectivo.

Art. 9º. Os custos da mediação trabalhista serão antecipados pelo empregador ou contratante, salvo acordo diverso entre as partes.

Parágrafo único. A mediação trabalhista poderá ser utilizada anualmente para auxiliar as partes na autocomposição de eventuais divergências de entendimento quanto aos valores pagos e facilitar a emissão da Declaração Anual de Quitação prevista no art. 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando a equalização de diferenças, a preservação da relação de trabalho e o respeito aos direitos garantidos na legislação ou em acordo ou convenção coletiva.

Art. 10. Sindicatos laborais e patronais poderão celebrar acordos ou convenções coletivas que incentivem a utilização da mediação extrajudicial como meio de solução de conflitos trabalhistas, desde que garantida a voluntariedade das partes e a observância aos princípios assegurados nesta lei.

§ 1º. Os sindicatos poderão celebrar convênios com câmaras privadas de mediação para disponibilizar assistência jurídica aos trabalhadores nas mediações realizadas, garantindo transparência, independência e a observância dos princípios da mediação trabalhista.

§ 2º. Os convênios previstos no § 1º poderão incluir benefícios para os trabalhadores e contratantes que optarem pela mediação extrajudicial, como redução de custos operacionais na solução de conflitos.

TÍTULO III - DOS MEDIADORES TRABALHISTAS



Art. 11. Poderá atuar como Mediador Trabalhista, a pessoa civilmente capaz que satisfaça aos seguintes requisitos:

I - Graduação em curso de ensino superior reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC);

II - Capacitação específica em mediação oferecido por instituição idônea, que certifique carga horária mínima de 60h de formação em mediação;

III - A confiança das partes envolvidas no conflito.

Parágrafo único. Poderá ser dispensada a certificação exigida no Inciso II do art. 11, nos casos de profissionais que possuam certificação de qualidade em Mediação aferida por instituições de notória idoneidade, públicas ou privadas, como as reconhecidas ou emitidas pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho, Ministério do Trabalho, ENFAM - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho, MPT – Ministério Público do Trabalho, FENAMEC – Federação Nacional dos Conciliadores e Mediadores Extrajudiciais e Árbitros, Instituto de Estudos e Pesquisas Observatório Internacional da Justiça e da Arbitragem e pelos Tribunais deste país, ou por outras instituições credenciadas junto aos tribunais, CNJ ou CSJT para fins de certificação de qualidade em mediação;

Art. 12. As partes possuem autonomia para escolher os mediadores trabalhistas que considerarem mais adequados para a resolução do conflito, podendo optar por profissionais independentes ou vinculados às câmaras privadas de mediação ou credenciados pela Justiça do Trabalho ou pelo Conselho Nacional de Justiça.

Parágrafo único. O mediador estará sujeito às mesmas hipóteses de impedimento e suspeição aplicáveis aos magistrados, previstas na legislação processual, podendo também ser recusado pelas partes, antes de iniciar-se a mediação, se não atender aos



critérios técnicos necessários para a mediação do caso.

Art. 13. As câmaras privadas de mediação que desejam atuar em mediação trabalhista deverão manter um cadastro atualizado de mediadores especializados em questões trabalhistas, cuja qualificação e adequação aos requisitos dispostos nesta lei poderá ser exigida pelas partes, quando do início da mediação trabalhista.

TÍTULO IV - DA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS

Art. 14. Os acordos obtidos em mediação extrajudicial trabalhista poderão ser levados à homologação perante as Varas do Trabalho ou pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSCs Trabalhistas), mediante procedimento simplificado de jurisdição voluntária, e após homologados, passarão a ter natureza de título executivo judicial.

§ 1º. A homologação judicial será facultativa, salvo nas hipóteses em que houver exigência legal ou previsão expressa em norma coletiva, preservando-se aos acordos não submetidos à homologação judicial, a qualidade de títulos executivos extrajudiciais.

§ 2º. O pedido de homologação deverá ser analisado pelo juízo competente no prazo máximo de 30 (trinta) dias, salvo motivo justificado.

§ 3º. Os custos da homologação de acordos obtidos em mediação extrajudicial trabalhista serão reduzidos e não poderão ultrapassar metade dos valores normalmente cobrados para processos de jurisdição voluntária.

Art. 15. Os acordos obtidos em mediação judicial trabalhista serão homologados obrigatoriamente pelo juízo competente e terão natureza de título executivo judicial.

Parágrafo único. A homologação judicial poderá ser negada caso se constate violação à ordem pública, aos princípios regentes da mediação ou vício na manifestação de vontade das partes, não se



admitindo homologações parciais para que não se interfira na autonomia de vontade das partes e nas perspectivas que as convenceram pela autocomposição.

TÍTULO V - DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Art. 16. O Ministério Público do Trabalho poderá participar da mediação trabalhista nos seguintes casos:

I - Quando houver interesse coletivo ou difuso envolvido na controvérsia;

II - Quando se tratar de mediação coletiva envolvendo sindicatos ou categorias profissionais;

III - Quando solicitado por qualquer das partes ou pelo mediador, mediante justificativa fundamentada e sujeita sua participação à concordância do próprio Ministério Público do Trabalho;

IV - Quando o Ministério Público do Trabalho solicitar sua participação por alegação de indícios de violação de direitos indisponíveis ou de fraude trabalhista.

§1º. A ausência de participação do Ministério Público do Trabalho nos casos acima enumerados não implicará, necessariamente, em nulidade do procedimento de mediação, mas poderá ser objeto de oportuna deliberação arbitral ou judicial, caso entenda que a ausência tenha efetivamente comprometido a validade do acordo.

§2º. O Ministério Público do Trabalho poderá emitir recomendações sobre boas práticas na mediação trabalhista, sem interferir na autonomia das partes para a construção do acordo.

TÍTULO VI - DO PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Seção I - Disposições Comuns



Art. 17. No início da primeira reunião de mediação, e sempre que julgar necessário, o mediador deverá informar as partes sobre os princípios aplicáveis à mediação trabalhista, as regras de confidencialidade e os efeitos jurídicos do procedimento e se certificar de que as partes estão assistidas, respectivamente, por seus advogados.

Art. 18. A requerimento das partes ou do mediador, e com a anuência daquelas, poderão ser admitidos outros mediadores para atuarem no mesmo procedimento, quando isso for recomendável em razão da natureza ou complexidade do conflito trabalhista.

Art. 19. Ainda que haja processo arbitral ou judicial em curso, as partes poderão se submeter à mediação trabalhista, hipótese em que poderão requerer ao árbitro ou juízo competente a suspensão do processo por prazo suficiente para a tentativa de solução consensual do litígio.

§ 1º. É irrecorrível a decisão que suspende o processo nos termos requeridos de comum acordo pelas partes.

§ 2º A suspensão do processo não impede a concessão de medidas de urgência pelo árbitro ou juiz competente, quando necessárias para resguardar direitos das partes.

Art. 20. Considera-se instituída a mediação trabalhista na data para a qual for marcada a primeira reunião do procedimento.

Parágrafo único. Enquanto transcorrer o procedimento de mediação, ficará suspenso o prazo prescricional.

Art. 21. Iniciada a mediação, as reuniões posteriores com a presença das partes e facultativos advogados somente poderão ser marcadas com a anuência expressa das partes.

Art. 22. No desempenho de sua função, o mediador poderá reunir-se com as partes e seus advogados, conjunta ou



separadamente, bem como solicitar das partes as informações que entender necessárias para facilitar o entendimento entre aquelas.

Art. 23. O procedimento de mediação será encerrado com a lavratura do seu termo final, quando:

I - For celebrado acordo total entre as partes; ou, nos acordos parciais, quando não se mostrar produtivo avançar a mediação para os pontos ainda controvertidos;

II - O mediador declarar que não há mais justificativa para continuar os esforços de autocomposição;

III - Qualquer das partes manifestar sua intenção de encerrar o procedimento.

Parágrafo único. O termo final de mediação, quando resultar em acordo, constituirá título executivo extrajudicial e, se homologado judicialmente, passará a ter natureza de título executivo judicial.

TÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. O trabalhador que solicitar uma mediação extrajudicial trabalhista durante a vigência de seu contrato de trabalho terá garantida a estabilidade provisória no emprego pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data da solicitação da mediação, salvo nas seguintes hipóteses:

I - Contratos por prazo determinado cujo término ocorra antes do fim do período de estabilidade;

II - Trabalhador em gozo de aviso prévio, indenizado ou trabalhado;

III - Rescisão por justa causa ou culpa recíproca, devidamente comprovada.

§ 1º. A estabilidade de que trata este artigo será garantida no caso de solicitação de mediação pelo trabalhador, se não houver outra mediação solicitada pelo próprio nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.



§ 2º. A estabilidade provisória prevista neste artigo tem o objetivo exclusivo de proteger o trabalhador contra retaliações, incentivando a resolução pacífica de conflitos por meio da mediação, sem impedir desligamentos que respeitem os critérios legais e contratuais vigentes.

Art. 25. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

