

# COMISSÃO DE TRABALHO

## PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 2.677, 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 Projeto de Lei nº 2.677, 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, em âmbito judicial e extrajudicial, entre trabalhadores e contratantes, pessoas físicas ou jurídicas, independentemente da existência de vínculo empregatício.

A proposição foi distribuída, para apreciação conclusiva, em regime ordinário, às Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

O texto original estabelece normas para a realização da mediação trabalhista, prevendo, entre outros aspectos, a participação obrigatória de advogados, os requisitos para habilitação de mediadores, as hipóteses de inadmissibilidade da mediação, as formas de homologação dos acordos e a possibilidade de participação do Ministério Público do Trabalho em determinados casos. Dispõe, ainda, sobre o procedimento de mediação, os efeitos jurídicos do termo final e institui estabilidade provisória para trabalhadores que solicitarem mediação extrajudicial durante a vigência do contrato de trabalho.

Ao término do prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto no âmbito desta Comissão de Trabalho.

É o 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.

O texto original da proposição estabelece normas para a realização da mediação trabalhista, dispondo sobre a participação obrigatória de advogados, os requisitos para a habilitação de mediadores, as hipóteses de inadmissibilidade da mediação, as formas de homologação dos acordos e a possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho em casos específicos. Ademais, disciplina o procedimento de mediação, define os efeitos jurídicos do termo final e institui estabilidade provisória em favor do trabalhador que requerer a mediação extrajudicial durante a vigência do contrato de trabalho.

Contudo, ao examinar o texto, identificam-se dispositivos que, na forma como redigidos, podem criar barreiras desnecessárias à participação dos trabalhadores, especialmente daqueles com menor poder aquisitivo, em desalinhamento com o objetivo de ampliar o acesso à justiça e aos meios alternativos de solução de litígios.

Nesse contexto, verifica-se a necessidade de ajustes pontuais, especialmente no que se refere à obrigatoriedade de assistência por advogado e a determinadas exigências para o exercício da função de mediador que se revelam excessivas, de modo a assegurar maior acessibilidade e adequação da norma à realidade socioeconômica do País, em consonância com o princípio constitucional do amplo acesso à justiça e aos meios adequados de solução de conflitos.

As alterações propostas preservam a essência do projeto, qual seja, a promoção da mediação trabalhista, ao mesmo tempo em que o tornam mais inclusivo, flexível e aderente à realidade da maioria dos trabalhadores e empregadores brasileiros, sem prejuízo da segurança jurídica e dos princípios norteadores da mediação.

Ressalte-se que a construção da proposta contou com ampla articulação institucional e relevante contribuição técnica de profissionais e



lideranças que atuam na promoção da cultura da pacificação social no Brasil, com vistas à sua adequada conformação à realidade das relações de trabalho e ao fortalecimento dos princípios que regem a mediação.

Ante o exposto, vota-se pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.677, de 2025, na forma do Substitutivo ora apresentado.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputada ROGÉRIA SANTOS  
Relatora

Apresentação: 15/06/2026 15:15:08.133 - CTRAB  
PRL 5 CTRAB => PL 2677/2025

PRL n.5



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.677, DE 2025

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

O Congresso Nacional decreta:

#### TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** *Esta Lei dispõe sobre a mediação trabalhista como meio adequado de solução de controvérsias nas relações de trabalho, nas modalidades pública ou privada, abrangendo conflitos individuais e coletivos de trabalho, inclusive em relações de trabalho sem vínculo empregatício formalmente constituído, observados os limites previstos na Constituição Federal e na legislação trabalhista.*

**§ 1º** *Considera-se mediação trabalhista a atividade técnica exercida em ambiente judicial ou extrajudicial, exercida por terceiro imparcial, sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, auxilia e estimula a construção de soluções consensuais.*

**§ 2º** *A mediação poderá ser utilizada tanto em conflitos individuais ou coletivos de trabalho, bem como para formalização de convenções e acordos coletivos de trabalho com a participação de sindicatos profissionais e patronais.*

**§ 3º** *A mediação poderá tratar de controvérsias envolvendo a Administração Pública direta ou indireta, desde que respeitados direitos indisponíveis ou matérias vedadas por lei.*

**§ 4º** *Nos casos de trabalhadores contratados pela Administração Pública sob o regime da CLT, a mediação poderá tratar de matérias disciplinares e*



*contratuais, respeitados os limites legais.*

§ 5º A utilização da mediação trabalhista não afasta a configuração da relação de emprego quando presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, nem prejudica o exercício das competências legais dos órgãos responsáveis pela fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

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

- I – isonomia;
- II – imparcialidade;
- III – independência;
- IV – autonomia das partes;
- V – voluntariedade;
- VI – confidencialidade;
- VII – boa-fé;
- VIII – oralidade;
- IX – informalidade;
- X – busca do consenso;
- XI – decisão informada;
- XII – flexibilidade procedimental;
- XIII – respeito aos direitos indisponíveis.

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

## TÍTULO II DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA E SEUS ÂMBITOS

**Art. 4º** A mediação trabalhista é 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, podendo ocorrer de forma presencial, virtual ou híbrida.

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

- I – Judicial;
- II – Extrajudicial pública; e
- III – Extrajudicial privada.



§ 1º A mediação extrajudicial pública pode ser realizada pelo Ministério Público do e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e sua regulamentação observará, respectivamente, as normas do Conselho Nacional do Ministério Público e do Poder Executivo Federal.

## SEÇÃO ESPECIAL

### POLÍTICA NACIONAL DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA PÚBLICA

**Art. 6º** Fica instituída, no âmbito do Poder Executivo Federal, a Política Nacional de Mediação Trabalhista Pública.

§ 1º A Política Nacional de Mediação Trabalhista Pública será implementada pelo Poder Executivo Federal, que poderá encaminhar projeto de lei específico dispendo sobre a organização administrativa, estrutura de cargos, carreiras e capacitação técnica necessária à sua execução.

§ 2º A eventual criação de carreira deverá prever um Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego – PEC-MTE, de natureza suplementar e em extinção que dependerá de lei específica de iniciativa do Poder Executivo, observado o disposto na Constituição Federal.

§ 3º O regulamento estabelecerá requisitos de ingresso, capacitação e especialização técnica..

## TÍTULO III

### DO PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA

**Art. 7º** A mediação poderá ser iniciada por iniciativa de qualquer das partes ou por convite formulado por entidade sindical, órgão público ou mediador credenciado.

§ 1º A recusa à mediação não implicará presunção de má-fé nem prejuízo de direitos.

§ 1º A recusa à mediação não implicará presunção de má-fé nem prejuízo de direitos.

§ 2º A participação na mediação não impede o acesso ao Poder Judiciário.

**Art. 8º** Instaurada a mediação, as partes poderão ser assistidas por advogado, entidade sindical ou defensor dativo.

§ 1º A assistência sindical ao trabalhador será garantida sempre que solicitada.



§ 2º Nas mediações trabalhistas individuais, o trabalhador deverá ser assistido pela entidade sindical de sua categoria profissional, pela Defensoria Pública da União, por serviço de assistência jurídica gratuita ou por procurador constituído, nos termos da legislação vigente.

**Art. 9º** O acordo celebrado em mediação trabalhista extrajudicial, pública ou privada, terá força de título executivo extrajudicial e produzirá efeitos jurídicos plenos entre as partes.

§ 1º O acordo poderá ser homologado judicialmente a pedido das partes, não sendo a homologação requisito de validade.

§ 2º Os acordos firmados em mediação trabalhista possuem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente discriminadas, desde que não representem redução ou supressão de direitos indisponíveis.

§ 3º O trabalhador que solicitar mediação extrajudicial pública durante a vigência do contrato de trabalho terá garantida estabilidade provisória no emprego pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data do requerimento da mediação.

I – a estabilidade não se aplica a contratos por prazo determinado cujo término ocorra antes do período;

II – não se aplica ao trabalhador em aviso prévio;

III – não impede rescisão por justa causa devidamente comprovada.

§ 4º A estabilidade prevista neste artigo somente poderá ser exercida uma vez a cada 24 (vinte e quatro) meses.

§ 5º A atribuição de força executiva e eficácia liberatória ao acordo celebrado em mediação trabalhista não afasta a aplicação das normas de proteção ao trabalho, não convalida atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista e não prejudica o exercício das competências legais dos órgãos responsáveis pela fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

§ 6º É vedado ao menor de 18 (dezoito) anos firmar acordos, sem assistência dos seus responsáveis legais, no âmbito da mediação trabalhista.

**Art. 9º-A.** O acordo celebrado por meio de câmara privada de mediação e conciliação devidamente habilitada no Conselho Nacional de Justiça ou por sindicato da categoria profissional de mediadores e conciliadores, constituído e registrado nos órgãos competentes, dispensará homologação judicial e produzirá os mesmos efeitos jurídicos dela decorrentes.

§ 1º Consideram-se, para fins do caput, automaticamente habilitadas no



Conselho Nacional de Justiça as câmaras privadas já credenciadas ou habilitadas perante qualquer tribunal do País, as quais poderão atuar em todo o território nacional.

§ 2º As câmaras privadas que ainda não possuam habilitação deverão requerê-la diretamente ao Conselho Nacional de Justiça, com validade para atuação nacional, mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

I – estar regularmente constituída como pessoa jurídica e em situação ativa;

II – dispor de espaço físico próprio ou contratado, com, no mínimo, uma sala destinada à realização de sessões presenciais;

III – comprovar que todos os mediadores e conciliadores vinculados à câmara ou ao sindicato tenham concluído curso de formação em conformidade com o disposto na Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça.

§ 3º Os requisitos previstos no § 2º constituem rol taxativo, de modo que, uma vez atendidos, asseguram à câmara privada a habilitação junto ao Conselho Nacional de Justiça, vedada a recusa por motivo discricionário.

**Art. 10.** A mediação trabalhista não poderá implicar renúncia a direitos indisponíveis, nem afastar a aplicação dos direitos e garantias assegurados pela Constituição Federal, pela legislação trabalhista e pelas normas de proteção ao trabalho.

§ 1º Eventual composição sobre controvérsias decorrentes da relação de trabalho deverá observar os limites constitucionais e legais aplicáveis, não podendo conferir validade a atos, cláusulas ou ajustes destinados a desvirtuar, impedir, fraudar ou elidir a aplicação da legislação trabalhista.

§ 2º A mediação trabalhista não poderá ser utilizada para descaracterizar, ocultar ou afastar o reconhecimento da relação de emprego quando presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, prevalecendo a realidade dos fatos sobre a forma adotada pelas partes.

§ 3º Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), eventual composição realizada em mediação trabalhista não poderá substituir, reduzir, compensar ou afastar a obrigação de recolhimento dos valores legalmente devidos à conta vinculada do trabalhador, observadas as normas regentes do Fundo, em especial o art.26-A da Lei 8.036.



## TÍTULO IV DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA PÚBLICA

**Art. 11.** 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.

**Art. 12.** O Ministério do Trabalho e Emprego poderá instituir, na forma do regulamento e da legislação administrativa vigente, Núcleos de Mediação Trabalhista destinados à execução da Política Nacional de Mediação Trabalhista Pública.

**Art. 13.** O mediador público deverá atuar com imparcialidade, independência técnica e observância dos princípios desta Lei.

**Art. 14.** A mediação pública será gratuita e o mediador público não poderá receber remuneração vinculada ao êxito da mediação.

**Art. 15.** O Poder Executivo regulamentará esta Lei no âmbito de sua competência.

## TÍTULO V DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA PRIVADA

**Art. 16.** A mediação trabalhista privada poderá ser realizada por mediador independente ou por câmara privada de mediação escolhida pelas partes.



§1º Poderá atuar como mediador trabalhista a pessoa civilmente capaz que satisfaça aos seguintes requisitos:

I – possuir graduação há pelo menos 2 anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação – MEC;

II – ter feito curso de capacitação específica em mediação oferecida por escola ou instituição de formação de mediadores, que certifique a realização de módulo teórico e prático com carga horária mínima de 100 (cem) horas de formação e 100% (cem por cento de frequência) conforme previsto na Resolução CNJ nº 125/2010 e módulo teórico e prático em matéria trabalhista, carga horária mínima de 40 horas, 100% de frequência, conforme previsto na Resolução CSJT Nº 389/2024, sem prejuízo de suas alterações posteriores;

III – ter a confiança das partes envolvidas no conflito.

§ 2º Poderá ser dispensada a certificação prevista no inciso II do §1º aos profissionais que possuam certificação em mediação emitida ou reconhecida por instituições públicas de notória idoneidade e experiência em soluções consensuais de conflitos.

**Art. 17.** O mediador que atuar em mediação trabalhista privada poderá ser remunerado nos termos pactuados entre as partes, observados os princípios da transparência, modicidade e autonomia da vontade.

§1º A remuneração do mediador privado possui natureza contratual e não se confunde com taxa pública ou custas judiciais.

§2º É vedada a vinculação da remuneração do mediador ao êxito da mediação.

## TÍTULO VI DA COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL

**Art. 18.** O Poder Executivo poderá celebrar convênios com entidades públicas e privadas para implementação da política de assistência ao trabalhador.

**Art. 19.** Os sindicatos e associações poderão atuar como parceiros institucionais da mediação nas relações de trabalho.

## TÍTULO VII DO CUSTEIO DA ASSISTÊNCIA



**Art. 20.** A assistência solicitada pela parte e prestada por entidade sindical, associação ou advogado dativo, no âmbito da mediação trabalhista pública, poderá ser remunerada, nos termos de regulamento a ser elaborado pela instituição pública responsável pela condução da mediação, assegurado modelo de custeio de assistência que observe a transparência, modicidade e destinação exclusiva dos valores à entidade assistente.

§ 1º A assistência prestada no âmbito da mediação trabalhista privada pode ser remunerada, desde que a parte solicitante seja previamente informada e concorde expressamente com os valores cobrados.

§ 2º A remuneração prevista neste artigo não se confunde com custas judiciais nem constitui taxa pública.

§ 3º É vedada cobrança obrigatória ao trabalhador.

## TÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 21.** As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta de seus responsáveis, e tratando-se de orçamento público, das dotações orçamentárias próprias do Governo Federal.

Parágrafo único. Ações de mediação desenvolvidas diretamente por órgãos competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito da Política Nacional de Mediação Trabalhista, poderão ser financiadas com recursos do FAT, mediante deliberação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, ressalvados os limites indicados pelas projeções plurianuais que garantam a sustentabilidade financeira do fundo.

**Art. 23.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputada ROGÉRIA SANTOS  
Relatora

