

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Substitutivo ao Projeto de Lei nº 2.677/2025

Institui a Política Nacional de Mediação Trabalhista

Senhor(a) Presidente,

Submetemos à apreciação o presente Substitutivo ao Projeto de Lei nº 2.677/2025, que institui a Política Nacional de Mediação Trabalhista como instrumento estruturante de solução consensual de conflitos nas relações de trabalho, em âmbito público e privado, com abrangência a trabalhadores formais e informais.

A proposta decorre da necessidade de **modernizar os mecanismos de resolução de conflitos trabalhistas no Brasil, conferindo segurança jurídica às partes**, ampliando o acesso à justiça e **fortalecendo instrumentos de autocomposição compatíveis** com a Constituição Federal e com a Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação).

O modelo proposto estabelece um sistema integrado de mediação trabalhista, combinando atuação pública e privada, com participação sindical, assistência jurídica qualificada e garantia de direitos fundamentais.

1. Segurança jurídica dos acordos

O substitutivo confere força de título executivo extrajudicial aos acordos celebrados em mediação, estabelecendo presunção de validade e limites claros para sua anulação judicial.

Essa medida protege simultaneamente trabalhadores e empregadores, **assegurando previsibilidade jurídica, estabilidade dos acordos e redução da litigiosidade**. A segurança jurídica é condição essencial para que a mediação se consolide como política pública efetiva.

Sem previsibilidade, a mediação se fragiliza. Com regras claras, torna-se instrumento confiável de pacificação social.

2. Proteção do trabalhador e vedação de retaliação

O texto assegura estabilidade provisória ao trabalhador que buscar a mediação, vedando qualquer forma de retaliação e garantindo ambiente seguro para a negociação.

A medida preserva o equilíbrio entre as partes, incentiva a resolução pacífica de conflitos e evita represálias, reforçando a dimensão protetiva do direito do trabalho.

3. Assistência sindical e jurídica

O substitutivo reconhece a importância da assistência sindical e jurídica na mediação trabalhista, garantindo ao trabalhador apoio técnico qualificado.

A presença sindical fortalece a negociação coletiva, amplia a proteção social e confere legitimidade institucional ao procedimento, preservando o papel histórico dos sindicatos na defesa dos trabalhadores.

4. Modelo de custeio sustentável

O texto estrutura modelo de custeio juridicamente seguro, permitindo remuneração da assistência sindical e jurídica sem natureza tributária e sem ônus obrigatório ao trabalhador.

O sistema **preserva a gratuidade do acesso à mediação e afasta riscos de inconstitucionalidade** ou questionamentos por órgãos de controle.

Prevê-se ainda a possibilidade de financiamento da política pública com recursos do FAT, mediante deliberação do CODEFAT, respeitando a governança tripartite do fundo.

5. Mediação pública e privada integradas

O substitutivo reconhece a coexistência de mediação pública e privada como pilares complementares de um sistema nacional.

A mediação privada amplia a oferta de serviços, estimula a profissionalização do setor **e reduz a sobrecarga do Judiciário, mantendo natureza contratual e autonomia das partes.**

6. Ampliação do alcance social

A política proposta abrange **trabalhadores formais e informais, refletindo a realidade contemporânea do mercado de trabalho brasileiro.**

A mediação passa a ser instrumento acessível a todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de vínculo, ampliando proteção social e inclusão jurídica.

7. Política pública de Estado

O substitutivo não cria apenas um procedimento: institui política pública estruturante, **voltada à pacificação social, à redução da judicialização**, à proteção do trabalho e ao fortalecimento das instituições.

Trata-se de iniciativa alinhada às **diretrizes constitucionais de promoção da justiça social**, eficiência administrativa e valorização do diálogo social.

Conclusão

O Substitutivo ao PL nº 2.677/2025 representa avanço institucional relevante para o sistema trabalhista brasileiro. **Consolida a mediação como instrumento moderno, seguro e inclusivo de resolução de conflitos**, beneficiando trabalhadores, empregadores, sindicatos e o Estado.

A proposta reduz litigiosidade, fortalece a segurança jurídica, amplia o acesso à justiça e **promove solução consensual de conflitos, em sintonia com as melhores práticas internacionais.**

Diante de seu caráter estruturante e de interesse público, submetemos o presente Substitutivo à apreciação parlamentar.

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.677, 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 a mediação trabalhista como meio adequado de solução de controvérsias nas relações de trabalho, em âmbito público e privado, 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 entre particulares e com a Administração Pública, abrangendo conflitos individuais e coletivos entre trabalhadores e contratantes, pessoas físicas ou jurídicas, em todas as modalidades: pública (Judiciário, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego) e privada, independentemente da existência de vínculo empregatício.

§ 1º Considera-se mediação trabalhista a atividade técnica exercida em ambiente judicial, ministerial, administrativo trabalhista ou extrajudicial privado, 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 disputas individuais quanto em negociações coletivas conduzidas por sindicatos profissionais e patronais.

§ 3º A mediação poderá tratar de controvérsias envolvendo a Administração Pública direta ou indireta, desde que não envolvam 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.

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 trabalhista 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 – Ministerial;
III – Administrativo Trabalhista;
IV – Extrajudicial privado.

§ 1º A regulamentação específica dos âmbitos II e III observará as normas do Conselho Nacional do Ministério Público e do Poder Executivo Federal.

SEÇÃO ESPECIAL

POLÍTICA NACIONAL DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA PÚBLICA

§ 2º Fica instituída, no âmbito do Poder Executivo Federal, a Política Nacional de Mediação Trabalhista Pública.

§ 3º A Política Nacional contará com quadro próprio de servidores organizado sob a denominação **Carreira de Trabalho**, cuja criação será disposta em lei específica.

§ 4º A lei que instituir a Carreira de Trabalho deverá prever o Plano Especial de Cargos do Ministério do Trabalho e Emprego – PEC-MTE, de natureza suplementar e em extinção, destinado ao espelhamento funcional e remuneratório dos servidores ativos, aposentados e

pensionistas do atual quadro administrativo do MTE, sem caracterizar ingresso na nova carreira, preservados os direitos adquiridos e observadas as regras constitucionais de paridade.

§ 5º O regulamento estabelecerá requisitos de ingresso, capacitação e especialização técnica.

TÍTULO III

DO PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA

Art. 6º 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.

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

Art. 7º 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 A ausência de assistência não invalida o procedimento, desde que assegurada decisão informada.

Art. 8º O procedimento de mediação observará:

I – confidencialidade;

II – informalidade;

III – oralidade;

IV – celeridade;

V – autonomia das partes.

Art. 9º O acordo celebrado em mediação trabalhista 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 O acordo firmado com assistência sindical ou jurídica presume-se válido, salvo prova inequívoca de vício de vontade.

§ 3º A anulação do acordo somente será admitida por coação, fraude, erro substancial ou violação de direitos indisponíveis.

§ 4º Os acordos firmados em mediação trabalhista possuem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente discriminadas, preservado o núcleo essencial de direitos indisponíveis

§ 5º É vedada qualquer forma de retaliação ao trabalhador em razão da utilização da mediação trabalhista.

§ 6º O trabalhador que solicitar mediação extrajudicial 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 a trabalhador em aviso prévio;

III – não impede rescisão por justa causa devidamente comprovada.

§ 7º A estabilidade prevista neste artigo somente poderá ser exercida uma vez a cada 24 (vinte e quatro) meses.

§ 8º A garantia tem por finalidade proteger o trabalhador contra retaliação e incentivar a solução pacífica de conflitos.

Art. 10. É vedada a renúncia a direitos absolutamente indisponíveis.

§ 1º Poderão ser objeto de acordo direitos patrimoniais disponíveis.

§ 2º Direitos indisponíveis poderão ser transacionados quando houver concessões recíprocas e preservação do núcleo essencial.

TÍTULO IV

DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA PÚBLICA

Art. 11. A mediação trabalhista pública será realizada:

I – pelo Poder Judiciário;

II – pelo Ministério Público do Trabalho;

III – pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 12. O Ministério do Trabalho e Emprego poderá instituir Núcleos de Mediação Trabalhista em todo o território nacional.

§ 1º Os núcleos atuarão de forma presencial ou digital.

§ 2º O atendimento será gratuito ao trabalhador.

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

Art. 14. O mediador público não poderá receber remuneração vinculada ao êxito da mediação.

Art. 15. O Poder Executivo regulamentará a Política Nacional de Mediação Trabalhista Pública.

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.

Art. 17. O mediador privado deverá possuir capacitação técnica adequada, observados os requisitos definidos em regulamento.

Art. 18. 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. 19. O Poder Executivo poderá celebrar convênios com entidades públicas e privadas para implementação da política de mediação trabalhista.

Art. 20. Os sindicatos poderão atuar como parceiros institucionais da mediação trabalhista pública.

TÍTULO VII

DO CUSTEIO DA ASSISTÊNCIA

Art. 21. A assistência prestada por entidade sindical ou advogado dativo no âmbito da mediação trabalhista pública poderá ser remunerada, nos termos do regulamento, assegurado modelo de custeio que observe:

I – gratuidade integral do acesso do trabalhador ao procedimento;

II – vedação de remuneração variável ao mediador público vinculada ao êxito;

III – transparência e modicidade dos valores;

IV – caráter facultativo de autorização do trabalhador;

V – destinação exclusiva dos valores à entidade assistente.

§ 1º A remuneração prevista neste artigo não possui natureza tributária.

§ 2º Não se confunde com custas judiciais.

§ 3º Não constitui taxa pública.

§ 4º É vedada cobrança obrigatória ao trabalhador.

TÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do Governo Federal, podendo a Política Nacional de Mediação Trabalhista ser financiada, mediante deliberação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, com recursos do FAT.

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