

CARTILHA
MEDIAÇÃO
PRÉ-PROCESSUAL
NA JUSTIÇA DO TRABALHO

CARTILHA
MEDIAÇÃO
PRÉ-PROCESSUAL
NA JUSTIÇA DO TRABALHO



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha é um convite para descobrirmos juntos como construir a “política do não processo”. Antes que um conflito se transforme em mais um número de autos, existe a oportunidade de construir um novo hábito por meio do exercício do diálogo.

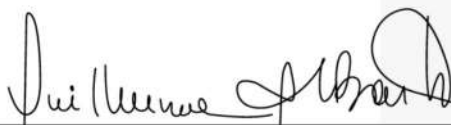
Muitas vezes, o conflito não nasce no protocolo; ele brota na convivência diária, quando a comunicação falha. Acionamos a máquina judiciária quando, talvez, tenha faltado apenas uma conversa a tempo. A proposta da Mediação Pré-Processual é que o litígio seja a última saída, e não a primeira opção.

O que propomos?

Investir no encontro, na escuta qualificada e no tempo reservado para o desacordo civilizado. A mediação oferece as ferramentas para esse “re-ligar” e, por isso, oferecemos em nossos CEJUSCs espaços seguros onde as cadeiras estão na mesma altura para o exercício da escuta qualificada facilitada por equipes habilitadas para auxiliarem as partes a dialogar e construir soluções.

A Mediação Pré-Processual funciona como uma “Página Zero”: um compromisso firmado pelas partes para, antes de iniciar uma ação, sentar e dialogar. É um termo simples onde se definem as necessidades, os pontos de acordo já visíveis e os temas que ainda precisam de conversa.

O objetivo não é apenas reduzir a sobrecarga do Judiciário. É construir uma cultura de paz, onde o sucesso se mede não apenas pelo número de sentenças, mas pela quantidade de conflitos que resolvemos antes que eles precisassem virar um processo.



Guilherme Augusto Caputo Bastos

*Ministro Vice-Presidente do Tribunal
Superior do Trabalho e do Conselho
Superior da Justiça do Trabalho*



» ***Você conhece a Mediação Pré-Processual?***

Não espere o ajuizamento de uma ação para buscar seus direitos ou resolver pendências. O Poder Judiciário convida você a conhecer a Mediação Pré-Processual, uma via moderna, voluntária e eficaz que antecede o litígio.

Essa cartilha explicará tudo o que você precisa saber sobre a Mediação Pré-Processual na Justiça do Trabalho.

» ***O que é a Mediação Pré-Processual?***

A Mediação Pré-Processual é o caminho que transforma o conflito em entendimento. Tecnicamente, é um procedimento de **autocomposição, voluntário e célere**, oferecido pelo Poder Judiciário para que você possa resolver conflitos — sejam eles individuais ou coletivos — **antes mesmo de iniciar uma ação judicial**.

A porta de entrada para essa via de diálogo é a **Reclamação Pré-Processual (RPP)**, protocolo simplificado no sistema PJe-JT.

» ***O que esperar?***

Neste ambiente de escuta e segurança, você conta com um **mediador ou equipe de mediadores**: um terceiro imparcial e especializado. Este profissional ou equipe não impõem decisões, mas atuam gerenciando a comunicação e facilitando o entendimento, para que **vocês, os verdadeiros protagonistas**, construam uma solução mútua, sustentável e plenamente satisfatória.

Por que optar pela mediação?



Você no controle: diferente de um processo judicial tradicional, aqui as partes e seus advogados constroem a solução de forma colaborativa.



Imparcialidade: um mediador imparcial atua não como juiz, mas como um facilitador qualificado para restabelecer a comunicação e aproximar interesses e necessidades pelas balizas da Constituição Federal e da legislação.



Prevenção: evite o desgaste e o tempo de um processo judicial formal, resolvendo conflitos individuais ou coletivos com rapidez e segurança jurídica, de maneira menos formal e prospectiva.

» Quais os conflitos podem ser submetidos à Mediação Pré-Processual?

Não é necessário aguardar um processo judicial para resolver questões trabalhistas, sejam elas de natureza individual ou coletiva.

O Poder Judiciário oferece estrutura especializada para acolher ambos os casos com a mesma eficiência.

Para garantir a qualidade técnica do procedimento, todas as mediações são regidas pelas normas da Resolução CSJT n.º 415/2025, assegurando um processo padronizado e seguro para as partes e seus (suas) advogados (as).

Resolução n.
415/CSJT, de
23 de maio de
2025



Diferenças entre Mediação Pré-Processual Individual e Coletiva

Tipo de Mediação	Abrangência	Participação do MPT	Resultado Final (Acordo)
Individual	Busca a solução de conflitos entre trabalhador e empresas antes do ajuizamento de uma Reclamação Trabalhista.	O MPT não é comunicado, salvo nas hipóteses de intervenção obrigatória.	Para ter força de título executivo judicial em caso de inadimplemento, o acordo entre as partes deverá ser homologado pelo juiz supervisor do CEJUSC, a pedido das partes. Eventual execução tramitará na vara do trabalho.
Coletiva	Compreende interesses coletivos em sentido estrito, bem como interesses difusos e direitos individuais homogêneos conexos aos direitos coletivos objeto do pedido de mediação.	O MPT será comunicado da apresentação da RPP e terá amplo acesso ao teor da reclamação e documentos, sendo garantida a sua participação ao longo do procedimento.	O instrumento de composição firmado poderá assumir a natureza jurídica de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho . Neste caso, não haverá homologação judicial , cabendo às partes observarem os procedimentos legais para a validação respectiva do instrumento.

» O que são os CEJUSCs?

Mais do que uma unidade dos tribunais, o CEJUSC (Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos) é um ambiente projetado para a escuta ativa e a construção conjunta de soluções. Presente no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e em todos os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), é o lugar no qual as partes e seus advogados possuem liberdade para negociar de forma ampla e segura.

» Quem vai lhe atender?

Você será recebido por uma equipe de excelência. Composta por magistrados(as) e servidores(as), que atuam como facilitadores, todos devidamente capacitados em técnicas de mediação e conciliação, seguindo os rigorosos padrões da Resolução CSJT nº 415/2025 e da legislação nacional e internacional.

» Quando utilizar o CEJUSC?

O CEJUSC está de portas abertas em dois momentos principais:

Antes do processo (Mediação Pré-Processual): para evitar que o conflito se transforme em uma ação judicial.

Com o processo em andamento: para processos já judicializados que buscam uma saída mais rápida por meio da conciliação.

A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL E A ADVOCACIA

A Constituição Federal consagra o **advogado** como **indispensável à administração da justiça (artigo 133)**. Na Mediação Pré-Processual, essa presença é fundamental para garantir o equilíbrio entre as partes e a segurança jurídica do que for acordado.

Embora a CLT (artigo 791) permita que trabalhadores e empregadores postulem em causa própria (*jus postulandi*) na primeira e segunda instância, a complexidade das relações de trabalho torna a assistência jurídica altamente recomendável e obrigatória no Tribunal Superior do Trabalho.

Por que contar com um advogado ou defensor?

Ainda que a mediação seja um ambiente de diálogo, o acompanhamento técnico assegura que você compreenda plenamente a extensão dos seus direitos e deveres, garantindo o **pleno exercício do acesso à justiça**.

Atenção para a seguinte situação:



Resolução CNJ
586/2024

É necessário que as partes estejam devidamente representadas ou assistidas por advogados para a celebração de acordo que envolva a **quitação ampla, geral e irrevogável do contrato de trabalho em observância à Resolução CNJ 586/2024**.

A RECLAMAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL (RPP) NA PRÁTICA

Para iniciar a mediação, a porta de entrada é a **Reclamação Pré-Processual (RPP)**. Esta é a **classe processual** específica que deve ser utilizada ao protocolar o pedido no sistema **PJe-JT**.

1. O que deve constar no pedido?

O grande diferencial da RPP é sua **simplicidade**: o procedimento dispensa a observância dos requisitos rígidos e formais previstos no artigo 840 da CLT (necessários em uma ação trabalhista comum).

No entanto, o requerimento deve ser claro e formulado por qualquer interessado, contendo:

- Designação do Juízo;
- Qualificação completa das partes;
- Exposição sucinta dos fatos e indicação do objeto da mediação;
- Documentos necessários para instruir o pedido.

Lembre-se! Na RPP não serão valoradas ou produzidas provas e qualquer informação ou afirmação nas atas das sessões de mediação não servirão como prova processual. Do mesmo modo, o mediador não poderá servir como testemunha em eventual processo judicial (artigo 1º, VIII, do Código de Ética - anexo I da Res. CSJT 415/2025.)

2. Para onde vai o processo?

Conflitos Individuais: a RPP é distribuída a uma Vara do Trabalho e encaminhada imediatamente ao CEJUSC para a tentativa de acordo.

Conflitos Coletivos: seguem regras regimentais próprias, sendo geralmente direcionados aos órgãos de administração do Tribunal, como a Vice-Presidência ou, por delegação, ao CEJUSC 2º Grau.

3. E se não houver acordo?

A distribuição da RPP não gera prevenção. Se for necessário entrar com uma ação trabalhista no futuro, ela será distribuída livremente.

» O processamento da RPP no CEJUSC

O magistrado supervisor do CEJUSC, ao receber a demanda, poderá:

- 1. Designar a Sessão:** convidar os interessados e advogados para a sessão de mediação.
- 2. Conceder Prazo para Adequações:** se houver falhas formais, conceder prazo para correção, sob pena de arquivamento.
- 3. Arquivar por Inviabilidade:** constatada a inviabilidade do procedimento ou a inadequação da via eleita é fundamentada a decisão de arquivamento devolvendo a RPP à Vara ou ao relator para providências complementares, se for o caso.

» Acompanhamento e Conclusão

Ausência: a ausência injustificada de qualquer parte pode levar ao arquivamento do procedimento, com a devolução da RPP à origem.

Tentativas: se houver potencial de acordo, as sessões podem ser designadas quantas forem necessárias para a construção de uma solução consensual.

Acordo Parcial: a mediação será parcialmente frutífera se as partes resolverem algumas das questões trazidas à mediação.

Falta de Acordo: se houver comparecimento, mas o acordo não for alcançado, o procedimento é arquivado com lançamento do resultado mediação infrutífera.

» O acordo entre as partes possui valor de sentença?

Sim. Após a mediação, o acordo é validado (homologado) pelo(a) juiz(a), transformando-se em um Título Executivo Judicial. Na prática, isso significa que o combinado tem força de lei entre as partes. Se houver descumprimento, o Poder Judiciário poderá ser acionado rapidamente para forçar a execução do pagamento e/ou da obrigação assumidos.



título executivo



vedação essencial

Vedação Essencial: O procedimento será imediatamente indeferido se ficar caracterizado o acordo pronto simulado, ou seja, se as partes já chegarem previamente ajustadas, utilizando a RPP apenas para homologação. Para esses casos, o instrumento cabível é a homologação de transação extrajudicial prevista no artigo 855-B da CLT com requisitos próprios.



homologação

INFORMAÇÕES ESSENCIAIS E SEGURANÇA JURÍDICA

Isenção de Custas:

O procedimento de Reclamação Pré-Processual é **isento do pagamento de custas processuais, incentivando o acesso à justiça.**

Irrecorribilidade:

As decisões proferidas no âmbito estrito da RPP são irrecorríveis, uma vez que o procedimento não possui natureza de processo judicial contencioso.

Vedação de Atos Executórios:

O CEJUSC **não pratica atos executórios**, nem aprecia pedidos de urgência na RPP. A única exceção é o **levantamento de FGTS e a habilitação no Seguro-Desemprego**, se forem objeto de acordo entre as partes.

O QUE É A MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM CONFLITOS COLETIVOS?

A Mediação Pré-Processual é um procedimento facultativo e espontâneo, buscado diretamente pelos interessados junto ao Poder Judiciário.

Finalidade Principal: prevenir a instauração de uma demanda trabalhista formal, promovendo a desjudicialização.

Condução: o procedimento é conduzido por mediadores judiciais, profissionais qualificados para facilitar o diálogo.

Foco Prospectivo: o olhar está na solução futura. Não há análise de fatos sob a ótica probatória, permitindo que as partes foquem na construção de um acordo inovador.

Abrangência dos Conflitos Coletivos

Este procedimento pode ser aplicado a todas as relações jurídicas passíveis de submissão a um dissídio coletivo, sejam eles de natureza:

- Econômica
- Jurídica
- De greve

A competência será do Tribunal Regional do Trabalho quando se tratar de conflito regional e do Tribunal Superior do Trabalho quando se tratar de conflito coletivo com abrangência em dois ou mais estados da Federação.

O instituto da Mediação Pré-Processual atua como um poderoso instrumento de **pacificação social**:

- **Estabilidade Social:** demonstra como a Justiça do Trabalho promove soluções céleres e dialogadas, reduzindo o risco de paralisações e preservando a continuidade das atividades.
- **Mudança de Paradigma:** promove uma verdadeira transição da cultura do litígio para a cultura do diálogo e da paz.

Escolha a mediação: opte pelo consenso e participe ativamente da construção da solução!

AS ETAPAS DA MEDIAÇÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

No Tribunal Superior do Trabalho, a responsabilidade de mediar grandes conflitos coletivos pertence ao Ministro Vice-Presidente, conforme determina o Regimento Interno da Corte (artigo 42, III).

Para cumprir essa missão com segurança jurídica, confiança e eficiência, a Vice-Presidência adota uma metodologia clara e uma equipe qualificada, que atua por meio da chamada mediação vertical.

Como funciona na prática? O ministro atua com uma equipe especializada de Juízes e Juízas Auxiliares habilitados(as) em métodos autocompositivos. Enquanto o ministro supervisiona e atua nos momentos decisivos, os Juízes podem conduzir as reuniões preparatórias e as mesas de negociação direta, chamadas de reuniões de trabalho e negociação. Essa união entre a autoridade do cargo e a técnica dos magistrados cria o ambiente ideal para a construção do consenso.

Este roteiro se aplica tanto a conflitos já judicializados (classes Dissídio Coletivo - DC ou DCG) quanto a demandas pré-processuais (classe Reclamação Pré-Processual - RPP).

Conheça o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do TST

São três pilares fundamentais:



Segurança Jurídica: tudo é feito dentro da lei;



Confiança: um ambiente seguro para as partes dialogarem e construir uma solução conjunta;



Eficiência: foco em resultados práticos e rápidos.

Etapas da Mediação Coletiva: Passo a Passo

1. Recebimento e Análise Inicial

Com o protocolo do pedido (RPP ou Dissídio Coletivo) no sistema PJe-JT por uma das partes, a Vice-Presidência inicia uma Análise Preliminar de Admissibilidade. Nesta etapa, verifica-se o conflito atende aos requisitos mínimos para a instauração do procedimento de mediação.



Ato GVP nº
01/2019

2. Despacho Inicial e Orientações

O Ministro Vice-Presidente formaliza o início do procedimento. Neste despacho, convida o Ministério Público do Trabalho e as partes são:

- ✓ Informadas sobre o encaminhamento da mediação e a designação de reuniões (que podem ser unilaterais, com uma parte, e bilaterais, com ambas) e/ou audiências de conciliação;
- ✓ Convidadas a atuar com boa-fé e total disposição para o diálogo, essenciais para uma solução consensual;
- ✓ Aconselhadas a ler o Protocolo de Mediação (Ato GVP nº 01/2019), onde estão definidos os princípios e as regras do jogo.

3. Adesão aos Princípios da Mediação

Ao se habilitar no sistema PJe, a parte requerida demonstra concordância e adesão aos princípios que garantem a seriedade do procedimento de mediação:

- Confidencialidade
- Imparcialidade
- Autonomia da vontade
- Busca do consenso
- Informalidade
- Desburocratização da comunicação

PRINCÍPIO	O QUE SIGNIFICA?
• Confidencialidade	• O que é dito na mediação, fica na mediação.
• Informalidade	• Menos rigidez procedimental, mais foco na conversa
• Imparcialidade	• O mediador não se posiciona ou toma partido
• Autonomia da vontade	• As partes decidem
• Busca do consenso	• O foco é resolver, não brigar
• Desburocratização da comunicação	• Comunicação rápida e direta

4. Mapeamento do conflito

Antes de sentar à mesa, analisando os documentos e as falas iniciais, é feito um **mapeamento estático**:

- **Quem é quem?** Atores sociais, terceiros e intervenientes.
- **O que querem?** Posições e interesses reais de cada lado.
- **Onde focar?** Identificação dos pontos prioritários.

No decorrer da mediação, o mapeamento se torna dinâmico e é utilizado pela equipe e pelo ministro Vice-Presidente para auxiliar da melhor forma a tomada de decisão pelas partes e seus advogados.

5. Estratégia e ação

Na Vice-Presidência do TST, a mediação não é improviso; é método!

Todo o procedimento segue um roteiro estruturado, desenhado especificamente para gerar **segurança jurídica, confiança e eficiência** na busca pelo consenso.

A equipe de mediadores escolhe as ferramentas adequadas para cada fase.

Faz-se uma análise dinâmica (como o conflito muda durante a conversa).

Constroem-se cenários possíveis para o futuro.

O papel do mediador(a): Ele(a) atua como um facilitador(a). Ele(a) não decide quem está certo ou errado, pois não tem poder decisório. Sua função é estimular as partes a criarem opções e enxergarem interesses comuns.

6. A Construção da Solução (Propostas)

O grande final esperado é o acordo.

Regra Geral: a solução é construída pelas próprias partes, garantindo que atenda aos interesses de quem vive o problema.

Exceção: em situações específicas, o Vice-Presidente do TST pode colocar na mesa uma proposta de conciliação, baseada nas narrativas das partes e na técnica jurídica.

CONCLUSÃO

A Mediação Pré-Processual, instrumentalizada pela RPP, atua como uma **ponte de diálogo** entre os interessados e a Justiça do Trabalho antes que a disputa se solidifique em um processo judicial. Ela busca soluções céleres e personalizadas, funcionando como um **filtro preventivo** que alivia a sobrecarga do sistema, ao mesmo tempo que proporciona às partes a construção ativa de sua própria solução, de maneira prospectiva e mais célere.

Ainda restou alguma dúvida? Seleccionamos as perguntas mais comuns.

DÚVIDAS FREQUENTES

1. A Mediação Pré-Processual é obrigatória?

Não. Ela é facultativa (voluntária). As partes buscam a mediação porque acreditam que o diálogo, com o auxílio de especialistas, pode ser mais frutífero do que uma disputa judicial. Uma vez aceito o convite, espera-se que todos ajam com boa-fé negocial.

2. O mediador pode obrigar a empresa ou o sindicato a aceitar uma proposta?

Jamais. O papel dos magistrados e servidores na mediação é aproximar, sugerir e criar pontes. O mediador não tem poder de impor nada. O acordo só sai se for bom para os dois lados (“ganha-ganha”).

3. E se a mediação não der certo? O que acontece?

Se, mesmo com todo o esforço, não houver acordo, a mediação é encerrada. A partir daí, as partes estão livres para tomar outras medidas cabíveis.

4. O acordo feito na mediação tem validade legal?

Sim, total. O acordo alcançado e homologado pelo magistrado possui segurança jurídica, tendo a mesma força de uma sentença judicial definitiva. A forma de validade depende do tipo de conflito:

- **Nos Conflitos Individuais:** o acordo é homologado judicialmente. Isso significa que, se não for cumprido, ele pode ser executado imediatamente (cobrança forçada), sem necessidade de um novo processo de conhecimento.

- **Nos Conflitos Coletivos:** em geral, o consenso gera novas normas para a categoria, formalizadas como Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). Para terem plena validade e eficácia perante todos, esses instrumentos devem ser registrados nos órgãos competentes, conforme exige a legislação.

» ENCONTRE O CEJUSC MAIS PERTO DE VOCÊ

Qualquer dúvida entrar em contato com o Núcleo de Apoio à Conciliação e Políticas Públicas (NACOPP) pelo email nacopp@tst.jus.br ou pelos telefones (61) 3043-3897 ou 7792.



» ATOS NORMATIVOS



Resolução n.
415/CSJT, de
23 de maio de
2025



Ato n. 168/
TST.GP, de
4 de abril de
2016



Ato n. 1/GVP,
de 26 de março
de 2019

EXPEDIENTE:

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
PRESIDENTE DO TST E DO CSJT

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
VICE-PRESIDENTE DO TST E DO CSJT

Ministro José Roberto Freire Pimenta
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Juíza Déa Marisa Brandão Cubel Yule
Juíza Auxiliar da Vice-Presidência

Juiz Ediandro Martins
Juiz Auxiliar da Vice-Presidência

Juiz Flávio Luiz Costa
Juiz Auxiliar da Vice-Presidência

Juíza Roberta de Melo Carvalho
Juíza Auxiliar da Vice-Presidência

Janice Alcantara Bortolassi
Secretária da Vice-Presidência

Carolina Furtado
Assessora-Chefe do NACOPP/TST

Patrícia de Oliveira Souza
Assessora-Chefe do CEJUSC/TST

Idealização e Redação: **Roberta de Melo Carvalho**
Revisão: **Carolina Furtado** e juízes auxiliares da Vice-Presidência
Projeto gráfico: **Secretaria de Comunicação do TST**
Diagramação: **Gabriela Miyasaka**

Permitida a reprodução desde que citada a fonte:
Núcleo de Apoio à Conciliação e Políticas Públicas
NACOPP/TST | (61) 3043-3897 ou 7792 | nacopp@tst.jus.br





**Tribunal Superior
do Trabalho**