

Mediação e conciliação coletiva trabalhista: avanços, limites e desafios no ordenamento jurídico brasileiro

Ana Julia Brito Alves Cordiola, Direito, Centro Universitário Integrado de Campo Mourão/PR, Brasil, najulia.cordiola@gmail.com

Andrey José Soares de Paula e Aguiar, Direito, Centro Universitário Integrado de Campo Mourão/PR, Brasil, andrey.1648@gmail.com

Barbara Denig Todaro, Direito, Centro Universitário Integrado de Campo Mourão/PR, Brasil, Bdenig3@gmail.com

Michele de Pieri Cioni, Direito, Centro Universitário Integrado de Campo Mourão/PR, Brasil, cioni0799@gmail.com

Ana Paula Nacke, Direito, Centro Universitário Integrado, Brasil, anapaula.nacke@grupointegrado.br

Dayana Cristina Morales Brandalise Boareto, Centro Universitário Integrado, dayana.boareto@grupointegrado.br

Resumo: O presente artigo analisa, sob a ótica constitucional, legal e jurisprudencial, a aplicação da mediação e da conciliação no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente em conflitos coletivos. Por meio do método dedutivo, com pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais, busca-se compreender os fundamentos normativos, os limites impostos pela indisponibilidade de direitos sociais e as possibilidades de utilização desses instrumentos como mecanismos legítimos de solução de controvérsias, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. A conciliação trabalhista, princípio basilar da Justiça do Trabalho, assume papel central na pacificação social, permitindo que sindicatos, empregadores e trabalhadores construam soluções consensuais. Fundada na CLT, revela-se instrumento de efetividade e celeridade processual, reduzindo a litigiosidade sem afastar o controle judicial sobre direitos indisponíveis. A mediação consolida-se como ferramenta de fomento ao diálogo social, aproximando partes em busca de soluções negociadas, especialmente em períodos de instabilidade econômica. A análise jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho evidencia valorização crescente da conciliação coletiva. Os CEJUSCs e iniciativas do Ministério Público do Trabalho têm se consolidado como espaços institucionais relevantes para incentivar a conciliação, ainda que existam entraves, como a ausência de regulamentação específica e a resistência de alguns setores sindicais.

Palavras-chave: Conciliação coletiva. Mediação trabalhista. Negociação coletiva. Conflitos coletivos. Direito do Trabalho.

Abstract: This article analyzes, from a constitutional, legal, and jurisprudential perspective, the application of mediation and collective conciliation in Brazilian labor law, especially in collective labor disputes. Through the deductive method, with bibliographic and jurisprudential research, the aim is to understand the normative foundations, the limits imposed by the non-disposability of social rights, and the possibilities for using these instruments as legitimate mechanisms for dispute resolution, in light of the principles of human dignity, the valorization of work, and the social function of the company. Labor conciliation, a fundamental principle of the Labor Justice system, plays a central role in social pacification, allowing unions, employers, and workers to build consensual solutions. Established in the Consolidation of Labor Laws (CLT), it proves to be an effective and efficient procedural tool, reducing litigation without removing judicial oversight over non-disposable rights. Mediation has consolidated as a tool to promote social dialogue, bringing parties together in search of negotiated solutions, especially during periods of economic instability. Jurisprudential analysis

from the Superior Labor Court shows a growing appreciation for collective conciliation. The Judicial Centers for Consensual Dispute Resolution (CEJUSCs) and initiatives by the Public Labor Ministry have been established as relevant institutional spaces to promote conciliation, although obstacles remain, such as the lack of specific regulation and resistance from some union sectors.

Keywords: Collective conciliation. Labor mediation. Collective bargaining. Collective disputes. Labor Law.

INTRODUÇÃO

A regulação dos conflitos coletivos de trabalho figura como um dos temas centrais do Direito do Trabalho, especialmente em um contexto de intensas transformações nas dinâmicas produtivas e nas formas de organização das categorias profissionais. O sistema brasileiro de solução de conflitos coletivos, historicamente marcado pela forte intervenção estatal, sobretudo por meio da jurisdição obrigatória da Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos, tem passado por um processo de ressignificação, impulsionado pela valorização dos meios consensuais de resolução, como a mediação e a conciliação.

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que introduziu o §2º e §3º ao artigo 114 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), foi conferido novo relevo à autonomia coletiva da vontade, admitindo-se expressamente a possibilidade de instauração de dissídios coletivos por iniciativa das partes, bem como a instituição de cláusulas compromissórias de arbitragem nas convenções e acordos coletivos. Essa alteração constitucional inaugurou uma nova etapa no tratamento dos conflitos coletivos trabalhistas, abrindo caminho para o fortalecimento da negociação coletiva e para a consolidação da cultura do diálogo social, sem, contudo, desprezar os princípios fundantes do ramo trabalhista, como a indisponibilidade dos direitos fundamentais do trabalho e a função protetiva do ordenamento.

A mediação e a conciliação coletiva, ainda que com naturezas e dinâmicas próprias no ordenamento jurídico brasileiro, compartilham o propósito de promover soluções consensuais, voltadas à pacificação dos conflitos coletivos e à redução da judicialização excessiva. A mediação caracteriza-se como instrumento não vinculativo, baseado na facilitação do diálogo entre as partes, promovido por um terceiro imparcial seja este o Ministério Público do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho ou entidades privadas com reconhecida expertise na matéria. A conciliação, embora tradicionalmente vinculada ao processo judicial trabalhista, vem se consolidando também como importante meio extrajudicial de autocomposição. Nesse contexto, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) desempenham papel fundamental na promoção e facilitação desses acordos.

No cenário contemporâneo, marcado por desafios como a precarização das relações laborais, o enfraquecimento das estruturas sindicais e a complexificação dos conflitos coletivos, torna-se imperioso reavaliar o papel da mediação e da conciliação na construção de soluções legítimas, eficazes e socialmente justas. Neste contexto, o presente artigo visa analisar, sob o prisma teórico, normativo e jurisprudencial, os instrumentos de mediação e conciliação coletiva, destacando suas potencialidades, limitações e os desafios que se colocam à sua consolidação no Direito do Trabalho brasileiro.

MÉTODO

Para a realização deste estudo foi empregado o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. O método foi utilizado para analisar os fundamentos constitucionais, legais e principiológicos que sustentam a aplicação da mediação e da conciliação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, partindo da observação de normas gerais como a Constituição Federal (CF) (BRASIL, 1988), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) e a Lei nº 13.140/2015 (BRASIL, 2015), até a compreensão de sua concretização nas relações coletivas de trabalho.

Ainda, foi empregado na análise de decisões e práticas institucionais observadas em órgãos do sistema de justiça trabalhista, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs). A partir desses dados, buscou-se identificar tendências, desafios e potencialidades da aplicação dos instrumentos autocompositivos nos conflitos coletivos de trabalho.

A pesquisa também abrangeu artigos científicos, obras doutrinárias e relatórios institucionais elaborados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), visando compreender como a mediação e a conciliação coletiva vêm sendo implementadas na prática e de que modo contribuem para a efetivação dos direitos sociais e a promoção do diálogo social entre as categorias profissionais e econômicas.

Ao final, conclui-se que a mediação e a conciliação coletiva, se bem estruturadas e observando os limites materiais do Direito do Trabalho, podem contribuir para o fortalecimento da negociação coletiva, a redução da judicialização excessiva e o aprimoramento das relações laborais no Brasil contemporâneo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1 A ORIGEM CONSTITUCIONAL DA MEDIAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

A institucionalização da mediação e da conciliação coletiva no Brasil não se deu de forma espontânea ou isolada. Ao contrário, foi fruto de um processo paulatino de constitucionalização dos meios consensuais de resolução de conflitos, cuja culminância ocorreu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 (BRASIL, 2004), também conhecida como a “Reforma do Judiciário”. Essa emenda promoveu significativas alterações no artigo 114 da Constituição Federal (Brasil, 1988), redefinindo as competências da Justiça do Trabalho. O § 2º do artigo estabelece que:

Art. 114. [...] § 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às entidades sindicais ou às representações de trabalhadores e empregadores a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (BRASIL, 1988)

Este dispositivo introduz uma nova lógica no sistema de resolução de conflitos coletivos, deslocando o eixo tradicionalmente centrado na intervenção estatal para uma lógica de autocomposição estimulada, valorizando a autonomia coletiva da vontade como fundamento do processo negocial. A mediação é considerada uma forma híbrida de solução dos conflitos de trabalho, já que a fonte suprapartes não impõe sua decisão, mas apenas busca solucionar o conflito. A recusa à conciliação ou à negociação coletiva não impede a instauração do dissídio, mas deixa claro que a solução judicial deve ser subsidiária, acionada apenas quando os meios convencionais se revelarem infrutíferos.

No âmbito da conciliação pré-processual, a Lei nº 9.958/2000 (Brasil, 2000) instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, previstas nos artigos 625-A a 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), estabelecendo que empresas e sindicatos podem instituir comissões de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Importante destacar o § 3º do artigo 114 da Constituição Federal (Brasil, 1988), que representa um marco importante:

Art. 114. [...] §3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar a ação competente com o objetivo de assegurar a prestação dos serviços (BRASIL, 1988).

Ainda que não se trate diretamente de mediação, esse dispositivo demonstra a preocupação constitucional ao dispor que, em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Esta previsão excepciona a regra da voluntariedade quando estão em jogo direitos fundamentais da coletividade, demonstrando que o constituinte buscou equilibrar a autonomia privada coletiva com a proteção ao interesse público.

Além da previsão constitucional, há respaldo normativo na Lei nº 13.140/2015 - Lei de Mediação (Brasil, 2015), que, no parágrafo único do artigo 1º considera 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”. A mediação pode ser objeto de conflitos que versem sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação, sendo interpretada pela doutrina e jurisprudência como compatível com a mediação e conciliação coletiva trabalhista, desde que limitada a interesses patrimoniais disponíveis e pactuada por meio de convenções ou acordos coletivos, com anuência das entidades sindicais legalmente constituídas.

A CLT (Brasil, 1943), nos artigos 764 e 850, estabelece que:

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de

conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão (BRASIL, 1943).

Esta cláusula estabelece de forma inequívoca a obrigatoriedade da tentativa de composição amigável nos processos trabalhistas, o que cria um importante mecanismo de desjudicialização dos conflitos, reforçando o princípio da valorização da negociação coletiva, constante no artigo 7º, inciso XXVI da CF/88 (Brasil, 1988)¹. O reconhecimento das convenções e acordos coletivos como fontes normativas do Direito do Trabalho legitima a introdução da conciliação como técnica de resolução autônoma, sem prejuízo da intervenção judicial em casos excepcionais.

Doutrinariamente, autores como Carlos Henrique Bezerra Leite (2021), defendem que a conciliação deve ser compreendida como instrumento complementar ao sistema tradicional, desde que não implique renúncia a direitos fundamentais ou o esvaziamento das prerrogativas sindicais. Leite sustenta em sua obra que a conciliação constitui princípio processual obrigatório que visa estabelecer um equilíbrio entre a celeridade processual e a proteção dos direitos trabalhistas indisponíveis. O autor enfatiza que a legitimidade deste instrumento depende da observância rigorosa da ordem pública trabalhista e da efetiva participação das partes no processo de autocomposição.

Observa-se que a prática forense demonstra crescente aceitação quanto à aplicação efetiva da conciliação, especialmente no que diz respeito à sua compatibilidade com a preservação de cláusulas protetivas.

Por fim, é importante mencionar que a CLT (Brasil, 1943), apesar de regulamentar expressamente a conciliação², não restringe o entendimento da conciliação e da mediação, o que autoriza uma interpretação sistemática e evolutiva do ordenamento, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social dos contratos (Brasil, 1988).

Dessa forma, a gênese constitucional da mediação e da conciliação coletiva trabalhista reflete uma mudança de paradigma: do modelo centralizado e estatal para uma governança dialógica e participativa, que exige novos olhares sobre a atuação sindical, os mecanismos de diálogo social e os limites da negociação autônoma em face dos direitos indisponíveis dos trabalhadores (TARTUCE, 2024).

1.2 FUNDAMENTOS LEGAIS: A APLICAÇÃO DA CLT E DA LEI 9.958/2000

O artigo 764, caput, da CLT (Brasil, 1943) materializa o princípio da conciliação³, fundamentando, de forma clara, a importância da conciliação na seara

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

² Neste sentido, destaca-se que a mediação não está disciplinada na CLT, mas na Resolução nº 377 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de março de 2024.

³ Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

trabalhista, estabelecendo que os dissídios individuais e coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

A CLT (Brasil, 1943) torna obrigatória a proposta de conciliação em dois momentos processuais: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (artigo 846)⁴ e depois de aduzidas as razões finais pelas partes (artigo 850)⁵, sendo certo que a sua omissão pode gerar a nulidade do julgamento, exarado em 1997, conforme TST – RR 335588/1997 – 3ª T. – Rel. Min. Francisco Fausto (BRASIL, 1997).

Ademais, a Lei nº 9.958/2000 (Brasil, 2000) instituiu as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), acrescentando artigos na CLT (Brasil, 1943), dentre eles o artigo 625-D que estabelece que "qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria", reforçando a política de incentivo à solução extrajudicial de conflitos trabalhistas e ampliando as possibilidades de autocomposição antes mesmo do ajuizamento de ações judiciais.

Com a Reforma do Judiciário promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 (BRASIL, 2004), houve valorização dos meios consensuais de solução de conflitos nas relações trabalhistas. Esse contexto normativo é a porta de entrada para a interpretação da conciliação como instrumento essencial às relações coletivas laborais (LEITE, 2021). Isso porque os direitos individuais trabalhistas são, em sua maioria, indisponíveis, e a conciliação por sua natureza deve respeitar essa indisponibilidade.

No entanto, no âmbito coletivo, o debate se desloca para interesses difusos ou interesses patrimoniais disponíveis das categorias, o que permite compatibilização com a conciliação, desde que observados certos limites jurídicos e institucionais.

A doutrina majoritária reconhece a aplicação da CLT ao Direito Coletivo do Trabalho, com adaptações necessárias à luz da principiologia protetiva e da natureza dos direitos em discussão (BARROS, 2017; MARTINS, 2001).

José Roberto Freire Pimenta (2000) afirma que nenhum ramo do Poder Judiciário, incluindo a Justiça do Trabalho brasileira, dispõe de estrutura suficiente para instruir, julgar e executar todas as demandas que lhe são submetidas. As consequências desse cenário são notórias: um Judiciário sobrecarregado resulta inevitavelmente em prestação jurisdicional lenta e de baixa qualidade. Diante dessa realidade, torna-se imperativo estimular as vertentes alternativas de solução de conflitos, dentre as quais a conciliação assume especial relevância como instrumento de racionalização da atividade jurisdicional e de efetivação do acesso à justiça.

⁴ Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

⁵ Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

A aplicação dessa vertente alternativa envolve, sobretudo, os seguintes aspectos: 1. Cláusula de conciliação: pode ser inserida nos instrumentos coletivos de trabalho (acordos ou convenções), desde que previamente acordada entre as entidades sindicais. Os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos, conforme determina o §1º do artigo 764 da CLT (Brasil, 1943); 2. Autonomia da vontade coletiva: trata-se de um pressuposto essencial para a validade da conciliação coletiva, assegurada pela liberdade sindical. Contudo, essa autonomia deve ser sempre balizada pela função social do trabalho e pela indisponibilidade de direitos fundamentais; 3. Limites materiais: a conciliação não pode versar sobre direitos indisponíveis, como salário mínimo, jornada máxima de trabalho, segurança e saúde do trabalhador. Tais temas são indisponíveis e, portanto, excluídos da transação. No entanto, cláusulas econômicas de convenções coletivas, como reajuste salarial, vales, bônus e PLR (Participação nos Lucros e Resultados), são patrimonialmente disponíveis e passíveis de conciliação. 4. Princípios da legalidade, publicidade e motivação: A aplicação da conciliação no âmbito trabalhista exige que os acordos não sejam secretos e que observem o devido processo legal. O parágrafo 3º do artigo 764 da CLT (Brasil, 1943) estabelece que é lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório; 5. Natureza do termo de conciliação: conforme Maurício Godinho Delgado (2002), a conciliação judicial trabalhista é ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, concordam com ⁶solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento, conforme §1º do artigo 846 da CLT (Brasil, 1943). No caso trabalhista, o termo de conciliação homologado judicialmente tem eficácia de título executivo judicial, o que garante sua exigibilidade plena.

Portanto, embora a CLT (Brasil, 1943) tenha previsto originalmente a conciliação para processos individuais, sua aplicação ao Direito Coletivo do Trabalho, sob a perspectiva de uma leitura sistemática e principiológica da Constituição (BRASIL, 1988), representa um importante avanço na construção de mecanismos autônomos, céleres e eficazes de resolução de conflitos coletivos, especialmente em um contexto de sobrecarga judicial e enfraquecimento das negociações sindicais tradicionais (PIMENTA, 2000).

A conciliação coletiva, assim estruturada, permite a modernização das práticas negociais e a valorização da cultura do diálogo, devendo ser vista como um complemento ao sistema tradicional, jamais como substitutiva da proteção legal mínima garantida aos trabalhadores.

2 A MEDIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE NEGOCIAÇÃO QUALIFICADA

A mediação coletiva configura-se como uma das formas mais relevantes e promissoras de solução consensual de conflitos no Direito Coletivo do Trabalho

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. 6. ed. São Paulo: Revista Ltr, 2002.

brasileiro, sobretudo em face do enfraquecimento dos canais tradicionais de diálogo, como a negociação direta entre sindicatos patronais e laborais (TARTUCE, 2024). Trata-se de uma técnica de resolução baseada no princípio da autonomia coletiva da vontade, amparada pela Constituição Federal no artigo 114, §2^o (BRASIL, 1988).

Esse dispositivo explicita que, antes do ajuizamento do dissídio coletivo, deve-se esgotar a tentativa de negociação, o que inclui a possibilidade de mediação institucional como mecanismo eficaz de evitar a judicialização do conflito coletivo (DELGADO, 2002). A mediação pode ser pré-processual, realizada diretamente no âmbito da Vice-Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho, ou convencional, com mediadores escolhidos pelas partes ou indicados por instituições autorizadas.

No campo doutrinário, Fernanda Tartuce (2024) sustenta que a mediação, enquanto mecanismo de abordagem consensual, trabalha a comunicação entre os envolvidos para permitir a adoção de posturas protagonistas em relação ao desfecho dos impasses, sendo que o restabelecimento do diálogo potencializa o alcance de esclarecimentos e a elaboração de ajustes condizentes com a realidade das partes.

Além disso, a mediação qualifica o processo negocial, pois introduz um terceiro imparcial com expertise em relações laborais, que atua como facilitador da comunicação e busca reequilibrar o poder entre as partes, especialmente quando há disparidade de recursos ou de organização entre os sindicatos (LEITE, 2021).

A mediação coletiva apresenta diversas vantagens no âmbito das relações de trabalho. Em primeiro lugar, destaca-se pela celeridade, uma vez que evita os longos prazos característicos dos dissídios coletivos, permitindo uma resolução mais rápida dos conflitos. Além disso, promove efetividade, pois os acordos alcançados tendem a ser mais respeitados quando construídos com a participação ativa das partes interessadas. Outro benefício importante é a redução da litigiosidade, contribuindo para diminuir a sobrecarga da Justiça do Trabalho. Por fim, a mediação coletiva fortalece a autonomia das entidades sindicais, ao reconhecê-las como protagonistas na busca por soluções negociadas e equilibradas para os conflitos coletivos.

É importante destacar que, embora a mediação ainda não esteja regulada por uma lei específica no campo trabalhista, ela encontra respaldo em diversas normativas e práticas judiciais. O próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio do Ato TST.GP nº 168/216 (BRASIL, TST, 2016), regulamentou a mediação e a conciliação pré-processual de conflitos coletivos, permitindo que as partes busquem um acordo antes de iniciar um processo judicial. Instituído em 4 de abril de 2016, o ato visa pacificar conflitos coletivos e dar acesso à mediação mesmo sem a necessidade de ajuizar uma ação.

Na prática, inúmeros acordos coletivos relevantes foram firmados no âmbito da mediação judicial institucional. Um exemplo emblemático ocorreu envolvendo o

⁷ Art. 114. [...]

§2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito mediante sentença normativa, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.

Sindicato Nacional dos Aeronautas e a Gol Linhas Aéreas, mediado pela Vice-Presidência do TST, que resultou em acordo coletivo que beneficia potencialmente 150 copilotos que poderão aderir a seus termos. O valor acordado para o pagamento das indenizações, se todos aderirem, é de R\$ 38 milhões (BRASIL, TST, 2025).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) aprovou durante sessão ordinária do órgão a Resolução CSJT 415/2025 (BRASIL, CSJT, 2025) de 23 de maio de 2025, que disciplina a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Ela estabelece novas diretrizes para procedimentos de mediação e conciliação, buscando a solução pacífica e célere de conflitos trabalhistas.

A proposta foi elaborada por grupo de trabalho instituído pelo Ato CSJT.GVP 2/2024 (BRASIL, CSJT, 2024), sob a coordenação do ministro Cláudio Brandão, e teve sua redação final aprovada pela Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC), em reunião presidida pelo ministro Mauricio Godinho Delgado, vice-presidente do TST e do CSJT e coordenador da política nacional de conciliação trabalhista.

Portanto, a mediação coletiva trabalhista é não apenas constitucionalmente permitida, como altamente desejável, principalmente quando se trata da construção de instrumentos normativos mais adequados à realidade econômica e social das categorias envolvidas (TARTUCE, 2024). Trata-se de uma técnica que valoriza o diálogo social, qualifica a negociação coletiva e preserva a paz nas relações laborais, representando um avanço no sentido de uma justiça laboral menos impositiva e mais consensual, sem, contudo, desproteger os direitos indisponíveis dos trabalhadores (LEITE, 2021).

2.1 LIMITES MATERIAIS: INDISPONIBILIDADE E FUNÇÃO PROTETIVA DO DIREITO DO TRABALHO

Embora a mediação e a conciliação coletiva no Direito do Trabalho representem avanços significativos no tocante à democratização das relações laborais e ao fortalecimento da autonomia coletiva, sua aplicação encontra limites constitucionais, legais e principiológicos (BARROS, 2017; MARTINS, 2001). Esses limites derivam, em grande parte, do caráter protetivo do Direito do Trabalho e da natureza indisponível de muitos dos direitos envolvidos nas negociações coletivas.

A função protetiva do Direito do Trabalho impõe, ainda, o princípio da intervenção mínima do Estado na negociação coletiva. Todavia, esse princípio não é absoluto, uma vez que a própria Constituição, no artigo 114, §2º e 3º (Brasil, 1988), condiciona a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica à existência de comum acordo entre as partes. Tal exigência revela o cuidado do legislador constituinte em preservar a autonomia coletiva, mas ao mesmo tempo evidencia a necessidade de controle e moderação por parte do Judiciário quando a autocomposição não é alcançada.

Os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos devem respeitar os princípios da irrenunciabilidade e da norma mais favorável. Portanto, mesmo que as partes pactuem a conciliação ou mediação coletiva, os conciliadores e

mediadores estão vinculados a observar os limites legais que envolvem a proteção da parte hipossuficiente (LEITE, 2021; MARTINS, 2001).

A flexibilização deve ter limites, não podendo, em nenhuma hipótese, prevalecer sobre o interesse público, como dispõe o artigo 8º da CLT (Brasil, 1943), devendo estar em consonância com o princípio protetor do Direito do Trabalho, que estabelece condições mínimas de proteção do empregado em questão de interesse público. Nesse sentido, a conciliação e mediação coletivas não podem ser utilizadas para suprimir direitos garantidos por norma cogente ou por cláusula pétrea constitucional, como o salário mínimo, férias e segurança no trabalho (TARTUCE, 2024).

Outro limite relevante recai sobre a própria legitimação dos entes sindicais. A conciliação e mediação coletivas exigem representação legítima, ativa e passiva, por parte das entidades sindicais. A ausência de representatividade efetiva dos sindicatos pode fragilizar a negociação coletiva e comprometer a validade dos acordos mediados ou conciliados (LEITE, 2021).

A jurisprudência do TST tem sinalizado que a atuação do Poder Judiciário, mesmo em contextos de mediação e conciliação, deve ser compatível com a função tutelar do Direito do Trabalho. Os acordos obtidos em conciliações trabalhistas promovidas pelo TST movimentaram mais de R\$ 418 milhões entre fevereiro e dezembro de 2023, com aproximadamente 1.500 processos conciliados e houve acordo em 72% dos casos tratados nas reuniões. (TST, 2023)

Ademais, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633 (BRASIL, STF, 2022), o STF fixou tese de repercussão geral (Tema 1.046) sobre a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Outro entrave relevante está na estrutura sindical brasileira. A unicidade sindical, prevista no artigo 8º, II, da CF/88 (BRASIL, 1988), ainda gera sindicatos frágeis e sem verdadeira representatividade, o que compromete a legitimidade dos instrumentos coletivos. Sem um sindicato forte, transparente e atuante, a conciliação e mediação podem ser utilizadas para validar acordos desvantajosos à categoria, gerando insegurança jurídica e violações aos princípios da proteção e da adequação setorial negociada.

Do ponto de vista cultural, a resistência dos operadores do Direito especialmente do Judiciário em aceitar formas alternativas de solução de conflitos ainda é um desafio. Muitos magistrados e membros do Ministério Público do Trabalho encaram com desconfiança o uso da conciliação e mediação, temendo que elas substituam de forma indevida o papel jurisdicional de proteção.

Além disso, a carência de conciliadores e mediadores com formação trabalhista adequada compromete a qualidade dos acordos. O sistema jurídico estabelece determinadas vedações à conciliação, especialmente quando se trata de direitos indisponíveis e de interesse público primário envolvido. Tal lacuna compromete a qualidade dos acordos firmados e pode gerar insegurança jurídica.

Outrossim, há desafios de regulamentação. A Lei 13.140/2015 (BRASIL, 2015) estabeleceu em seu artigo 42, parágrafo único, que a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria, deixando o tema dependente de interpretação jurisprudencial casuística até que haja regulamentação específica mais detalhada.

Portanto, a mediação e a conciliação coletivas, embora apresentem promissora alternativa ao Poder Judiciário, enfrentam limitações materiais impostas pela indisponibilidade de certos direitos, pela necessidade de proteção do hipossuficiente, e pelas fragilidades institucionais do sistema sindical e da formação técnica dos profissionais envolvidos. Superar tais obstáculos é imprescindível para consolidar a eficácia e a legitimidade desses meios autocompositivos no contexto laboral brasileiro contemporâneo.

2.2 JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO EM CONFLITOS COLETIVOS

A jurisprudência do TST tem desempenhado papel fundamental na interpretação e no delineamento dos contornos jurídicos da conciliação e da mediação em conflitos coletivos trabalhistas, especialmente diante das lacunas normativas e das resistências doutrinárias sobre a aplicabilidade desses meios autocompositivos no campo coletivo.

Historicamente, o TST se posicionou de forma favorável quanto à admissibilidade da conciliação em dissídios coletivos, considerando sua natureza consensual e não impositiva. A partir da Emenda Constitucional nº 45/2004 (Brasil, 2004), que alterou significativamente o artigo 114 da Constituição Federal (Brasil, 1988), houve avanço no sentido de reconhecer os métodos autocompositivos como meios legítimos de solução desses conflitos, desde que haja comum acordo entre as partes.

No que tange à mediação, recentemente, a Resolução 415/CSJT (BRASIL, CSJT, 2025), de 23 de maio de 2025, já citada, revogou a Resolução 174/2016, consolidando a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Essa nova resolução mantém e aperfeiçoa os mecanismos de conciliação e mediação, demonstrando o amadurecimento institucional desses institutos.

O TST tem promovido sessões de mediação e conciliação institucionalizadas, com resultados significativos na composição de interesses, demonstrando crescente valorização desses métodos consensuais como instrumentos efetivos de pacificação social e redução da litigiosidade excessiva.

Um exemplo emblemático foi a mediação conduzida pelo TST no conflito entre os Correios e suas entidades sindicais, em diversos dissídios coletivos ao longo dos últimos anos, como no processo PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000 (BRASIL, TST, 2018), no qual, mesmo diante de greves deflagradas em escala nacional, o Tribunal atuou como mediador antes do julgamento do mérito do dissídio, logrando, em diversas oportunidades, composição parcial ou total entre as partes.

Ademais, a jurisprudência do TST tem ressaltado que a mediação deve ser conduzida por autoridade imparcial, com o propósito de restaurar o diálogo e promover a autocomposição, e que a atuação judicial como mediador não compromete sua imparcialidade no julgamento, desde que as fases estejam devidamente separadas.

Dessa forma, a jurisprudência do TST revela um posicionamento progressivo e favorável à institucionalização tanto da conciliação quanto da mediação nos conflitos coletivos, desde que respeitados os limites constitucionais e os princípios basilares do Direito do Trabalho, como a proteção ao hipossuficiente, a boa-fé, a legalidade e a função social do contrato de trabalho. (BARROS, 2017; DELGADO, 2002).

2.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E DOUTRINÁRIA

A jurisprudência trabalhista brasileira tem gradualmente reconhecido e normatizado a utilização da mediação e da conciliação como métodos legítimos de resolução de conflitos coletivos, especialmente após a EC nº 45/2004 (BRASIL, 2004). Instituídas em 2016 no Tribunal Superior do Trabalho por meio do Ato TST.GP 168/2016 (BRASIL, TST, 2016), a mediação e a conciliação pré-processual em dissídios coletivos evitam o ajuizamento de dissídios e proporcionam a mais ampla pacificação social no âmbito das categorias profissionais e econômicas que optam pelo procedimento.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido protagonista nesse movimento. Em julgados como o acórdão proferido no Recurso Ordinário (RO) 0000305-64.2022.5.03.0000 (BRASIL, 2022), em que foi reconhecida a validade de cláusulas oriundas de mediação pré-processual realizadas no âmbito da Vice-Presidência do Tribunal Regional, mesmo que estas envolvam condições de trabalho não previstas originalmente em convenções coletivas.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido protagonista nesse movimento, validando acordos oriundos de mediação pré-processual realizadas no âmbito dos Tribunais Regionais, aplicando o Tema 1.046 de Repercussão Geral do STF (BRASIL, STF, 2022), que se refere à limitação de direitos absolutamente indisponíveis previstos na Constituição.

Essa análise demonstra que, embora a conciliação e mediação coletivas ainda estejam em estágio de consolidação, já existem balizas claras jurisprudenciais sobre sua aplicação, legitimidade e limites.

2.4 CONTRAPONTO DOUTRINÁRIO

A doutrina brasileira diverge quanto à extensão e aplicabilidade da conciliação e mediação coletiva trabalhista. Para alguns autores, trata-se de um avanço significativo na autonomia coletiva da vontade, promovendo maior celeridade e desjudicialização das relações laborais. Já outros manifestam preocupação com a possibilidade de enfraquecimento da proteção ao trabalhador.

Alice Monteiro de Barros (2017), defende que a conciliação e mediação coletivas podem ser benéficas ao sistema de relações coletivas, desde que os conciliadores e mediadores estejam tecnicamente preparados para compreender a

lógica protetiva do Direito do Trabalho e respeitem os direitos fundamentais da categoria. A autora alerta, contudo, que a adoção indiscriminada desses mecanismos pode resultar em cláusulas que fragilizam conquistas históricas, principalmente em cenários de baixa representatividade sindical.

Por outro lado, Sérgio Pinto Martins (2001) ressalta que a conciliação é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro, mas sua aplicação deve se restringir a direitos disponíveis. Martins, argumenta que a conciliação coletiva não autorizou uma transação plena e irrestrita, mas sim uma autocomposição subordinada aos princípios e finalidades do Direito do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2002) apresenta o princípio da adequação setorial negociada, estabelecendo que as normas autônomas juscoletivas devem implementar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável, e devem transacionar setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não de indisponibilidade absoluta.

O contraponto doutrinário, portanto, revela a necessidade de cautela. Embora haja consenso sobre a constitucionalidade da conciliação e mediação coletiva, há divergência sobre sua abrangência, aplicação e legitimidade em um ambiente sindical ainda fragilizado no país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mediação e a conciliação coletiva no Direito do Trabalho representam, ao mesmo tempo, uma evolução e um desafio no cenário das relações laborais brasileiras. Em um país marcado por intensos conflitos coletivos e por uma sobrecarga do Judiciário, a aposta em métodos autocompositivos oferece uma alternativa viável à judicialização, desde que respeitados os princípios estruturantes do Direito do Trabalho e os limites constitucionais.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 (BRASIL, 2004) foi um marco ao valorizar os meios consensuais de solução de conflitos nas relações trabalhistas, estabelecendo um novo paradigma jurídico que amplia o protagonismo das partes na construção de soluções justas e céleres. A Resolução 174/2016 do CSJT (BRASIL, CSJT, 2016), recentemente substituída pela Resolução 415/2025 do CSJT (BRASIL, CSJT, 2025) consolidou a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, instituindo estrutura institucional específica com os CEJUSCs-JT.

A análise jurisprudencial demonstrou que o Tribunal Superior do Trabalho tem validado, com cautela, a adoção da conciliação e mediação coletivas quando estas ocorrem mediante comum acordo e observando os direitos indisponíveis dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, o TST impõe balizas importantes para evitar a precarização de garantias fundamentais. A utilização de mecanismos como a mediação pré-processual, conduzida por magistrados especializados, surge como prática inovadora, que pode antecipar soluções e evitar litígios.

Do ponto de vista doutrinário, as opiniões divergem quanto à amplitude e legitimidade desses mecanismos. Há consenso sobre seu potencial democratizante e desjudicializador, mas também há alerta quanto ao risco de esvaziamento das

conquistas históricas dos trabalhadores, especialmente em contextos de enfraquecimento sindical. A necessidade de formação adequada para conciliadores e mediadores especializados em Direito do Trabalho intensifica a importância de políticas públicas voltadas à capacitação desses profissionais.

Por fim, é necessário reconhecer que a mediação e a conciliação não são fins em si mesmas, mas sim instrumentos. Seu uso deve estar sempre vinculado à promoção da justiça social, à valorização da negociação coletiva e ao fortalecimento do diálogo entre capital e trabalho. Em um cenário de mudanças legislativas profundas, a maturidade institucional e a vigilância jurídica são imprescindíveis para garantir que tais instrumentos não se tornem meios de supressão de garantias, mas sim pontes para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Acrescenta dispositivos à Constituição Federal, relacionados à Reforma do Judiciário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000**. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9958.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633**. Tema 1.046 de Repercussão Geral. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acordo homologado no TST permite readmissão de copilotos da Gol dispensados em 2012**. Brasília, DF, 30 abr. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/acordo-homologado-no-tst-permite-readmissao-de-copilotos-da-gol-dispensados-em-2012>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato nº 168/TST.GP, de 7 de outubro de 2016**. Institui e regulamenta o procedimento de mediação e conciliação pré-processual nos dissídios coletivos. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-TST)**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-trabalhista/cejuscs>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo PMPP-1000562-40.2018.5.00.0000**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/6220338/Proposta+Correios+PDF/e60d286f-78a4-050e-e100-faa5194a1b52>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista (RR) 335588/1997**. 3ª Turma. Relator: Min. Francisco Fausto. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=RR+335588%2F1997>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário (RO) 0000305-64.2022.5.03.0000**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 out. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ato CSJT.GVP nº 2/2024**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br>. Acesso em: 10 out. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de

tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Revogada pela Resolução n. 415/CSJT, de 23 de maio de 2025. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 10 out. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº 377, de março de 2024**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231210>. Acesso em: 10 out. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CSJT nº 415, de 23 de maio de 2025**. Disciplina a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/250395/2025_res0415_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. 6. ed. São Paulo: Revista Ltr, 2002.

JUSBRASIL. **Artigo 764 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10653778/artigo-764-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 out. 2025.

JUSBRASIL. **Artigo 764, §1º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10653739/paragrafo-1-artigo-764-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 out. 2025.

JUSBRASIL. **Artigo 846 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10645477/artigo-846-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 out. 2025.

JUSBRASIL. **Artigo 850 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10645009/artigo-850-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 out. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **JT atualiza política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas de interesses**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/jt-atualiza-pol%C3%ADtica-judici%C3%A1ria>

nacional-de-tratamento-adequado-de-disputas-de-interesses. Acesso em: 10 out. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Soluções conciliadas em centros especializados da Justiça do Trabalho movimentaram mais de R\$ 7 bilhões em 2023.**

Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/soluções-conciliadas-em-centros-especializados-da-justiça-do-trabalho-movimentaram-mais-de-r-7-bilhões-em-2023>. Acesso em: 10 out. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A conciliação judicial na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99**: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 34, n. 62, p. 39, jul./dez. 2000. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_62/rev_62.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos Conflitos Cíveis**. 7. ed. São Paulo: Método, 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Conciliação trabalhista**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/240756>. Acesso em: 10 out. 2025.