

Artigo: 03/2026

Mediação nos Acordos Coletivos de Trabalho: Uma leitura contemporânea do art. 613, V, da CLT

A negociação coletiva ocupa posição central no sistema brasileiro de relações de trabalho. A Constituição Federal reconhece expressamente as convenções e os acordos coletivos, no art. 7º, XXVI, e estabelece, no art. 8º, VI, a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas.

Nesse espaço de autonomia coletiva, surge uma questão relevante: seria possível estabelecer, no próprio Acordo Coletivo de Trabalho, mecanismos destinados à solução consensual das divergências surgidas durante sua vigência, inclusive por meio da mediação?

Entendemos que sim.

O fundamento na CLT

O principal fundamento encontra-se no **art. 613, V, da Consolidação das Leis do Trabalho**, que prevê a inclusão, nos instrumentos coletivos, de normas destinadas à conciliação das divergências surgidas entre os convenientes em razão da aplicação de seus dispositivos.

A previsão demonstra que a própria CLT reconhece a importância de mecanismos destinados à administração dos conflitos decorrentes da interpretação e aplicação do instrumento coletivo.



(16) 99731-9481



darcihonorioadvocacia.com.br



Darci Honório



darcihonorioadv@uol.com.br

Embora o dispositivo utilize a expressão “conciliação”, sua finalidade pode ser compreendida à luz dos métodos contemporâneos de solução consensual de conflitos.

Nesse sentido, a **mediação pode representar uma forma atual de concretização da finalidade prevista no art. 613, V, da CLT.**

Por meio dela, os sujeitos coletivos podem buscar, com o auxílio de terceiro imparcial, uma solução construída consensualmente para divergências relacionadas à interpretação, aplicação ou cumprimento do acordo coletivo.

Mediação e autonomia coletiva

A adoção desse mecanismo deve ser compreendida, sobretudo, como compromisso estabelecido entre os próprios signatários do instrumento coletivo.

Seu objetivo não é restringir direitos dos trabalhadores nem impedir o acesso ao Poder Judiciário, mas criar um espaço institucional de diálogo antes da intensificação ou judicialização do conflito.

A tentativa de mediação pode, portanto, integrar a dinâmica da negociação coletiva sem impor obrigação de resultado.

Eventual solução dependerá sempre da manifestação de vontade das partes.

Da mesma forma, qualquer mecanismo consensual deve preservar o direito fundamental de acesso à Justiça, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Um instrumento de governança coletiva

A relevância da mediação ultrapassa a simples redução de processos judiciais.



(16) 99731-9481



darcihonorioadvocacia.com.br



Darci Honorio



darcihonorioadv@uol.com.br

Os sujeitos coletivos mantêm relações continuadas. Mesmo depois da celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho, podem surgir divergências quanto à interpretação de cláusulas, cumprimento de obrigações ou situações não previstas inicialmente.

A existência de um mecanismo previamente estruturado para tratamento dessas controvérsias pode favorecer o diálogo, preservar a relação institucional e fortalecer a própria negociação coletiva.

Nesse contexto, a mediação pode ser compreendida como verdadeiro **instrumento de governança das relações coletivas de trabalho**.

Sua utilização, contudo, não deve decorrer da simples reprodução de modelos padronizados.

A adequada estruturação jurídica deve considerar as peculiaridades da categoria profissional, da atividade econômica, do instrumento coletivo e do histórico das relações entre os convenientes.

Conclusão

A previsão da mediação em Acordos Coletivos de Trabalho encontra fundamento na autonomia coletiva reconhecida constitucionalmente e, de forma particularmente relevante, no **art. 613, V, da CLT**.

A partir de uma leitura contemporânea desse dispositivo, é possível compreender a mediação como mecanismo destinado à prevenção e à solução das divergências decorrentes da interpretação e aplicação do instrumento coletivo.

Não se trata de substituir a Justiça do Trabalho ou restringir direitos individuais, mas de **qualificar e prolongar o processo de negociação coletiva**,



proporcionando aos próprios atores sociais oportunidade de administrar consensualmente seus conflitos.

Quando juridicamente bem estruturada, a mediação pode fortalecer o diálogo social, reduzir a litigiosidade e conferir maior estabilidade às relações coletivas de trabalho.

Mais do que um mecanismo de solução de controvérsias, pode representar uma forma moderna de **gestão jurídica e institucional das relações coletivas**.

Darci Aparecido Honorio

Darci Aparecido Honorio

Consultor Jurídico



(16) 99731-9481



darcihonorioadvocacia.com.br



Darci Honorio



darcihonorioadv@uol.com.br