

**MURILO HADDAD DANTAS**

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.  
ANÁLISE CRÍTICA E PERSPECTIVAS.**

**CURITIBA  
2004**

**MURILO HADDAD DANTAS**

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.  
ANÁLISE CRÍTICA E PERSPECTIVAS.**

Dissertação apresentada ao Curso de  
Graduação em Direito da  
Universidade Federal do Paraná como  
requisito para a conclusão do curso.

**CURITIBA  
2004**

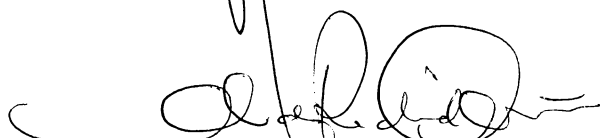
# **TERMO DE APROVAÇÃO**

## **MURILO HADDAD DANTAS**

### **COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: ANÁLISE CRÍTICA E PERSPECTIVAS**

Trabalho aprovado como requisito parcial para a obtenção de grau de Bacharel do Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Wilson Ramos Filho



Prof. Aldacy Rachid Coutinho



Prof. Sandra Maria da Costa Ressel

Curitiba, 28 de Outubro de 2004

# SUMÁRIO

Introdução .....	1
------------------	---

## Parte I – Os Acordos Extrajudiciais

### Capítulo I – Direito estrangeiro

Seção I – Comparado .....	3
---------------------------	---

Seção II – Internacional .....	5
--------------------------------	---

### Capítulo II – Introdução no Brasil

Seção I – Tentativas e inovações legislativas .....	9
-----------------------------------------------------	---

Seção II – Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista .....	11
--------------------------------------------------------------------	----

## Parte II – Sistemática da lei

### Capítulo I – Faculdade de Implantação

Seção I – Autonomia das partes .....	14
--------------------------------------	----

Seção II – Alteração na obrigatoriedade da instalação .....	16
-------------------------------------------------------------	----

### Capítulo II – Espécies

Seção I – Âmbito empresarial .....	19
------------------------------------	----

Seção II – Âmbito sindical .....	24
----------------------------------	----

### **Capítulo III – A conciliação e seus efeitos**

Seção I – A tentativa como pré-requisito .....	26
Seção II – A eficácia liberatória geral do termo .....	34
Seção III - A executividade do título, prazos e demais sistemáticas .....	41

### **Parte III – Expectativa da lei**

#### **Capítulo I – Aspectos controvertidos**

Seção I – Discussão da constitucionalidade .....	45
Seção II – Divergência doutrinária .....	46

#### **Capítulo II – Interessados na descentralização da atividade jurisdicional**

Seção I – O papel do advogado .....	50
Seção II – O poder sindical .....	51

Conclusão .....	55
-----------------	----

Bibliografia .....	59
--------------------	----

## **Introdução**

É evidente que as recentes alterações efetivadas nas legislações trabalhistas, visaram dar maior agilidade e eficiência às relações existentes entre capital e trabalho. Tais alterações impostas, decorrentes da crescente competitividade comercial mundial, resultam da denominada “globalização”.

Dentre as novidades ocorridas, pode-se observar o chamado contrato por prazo determinado, criado pela Lei 9.601/98, em seus artigos 1º a 5º, com vestimenta nitidamente política e social, com vistas na redução de encargos e conseqüente desaquecimento da massa populacional ativa desempregada.

As Medidas Provisórias 1.709, de 07 de agosto de 1998, e 1.726, de 3 de novembro de 1998, e suas devidas reedições, criaram, respectivamente, as figuras do trabalho à tempo parcial (criação do novo artigo 58-A, da CLT) e a suspensão temporária do contrato de trabalho (criação do novo artigo 476-A, da CLT), visaram a flexibilização das relações laborais, a requalificação da mão-de-obra e a redução do desemprego. Tais normas citadas, quer seja por suas estruturas quer seja pela inviabilização da crise econômica existente, não obtiveram o sucesso desejado.

Não há que se esquecer também do chamado “Banco de Horas” (criado também pela Lei 9.601/98, em seu artigo 6º, que acrescentou ao artigo 59, da CLT, os parágrafos 2º e 3º, com alterações dadas pela redação da Medida Provisória nº 1.952-27, de 23.08.00), com vistas a minimizar os problemas trabalhistas decorrentes da compensação e prorrogação de jornadas laborais com os períodos de produção de pico e de recessão das atividades empresariais.

Outra alteração, esta de caráter processual, é aquela trazida pela Lei 9.957, de 12 de janeiro de 2000, que acrescentou os artigos 852-A a 852-I à

Consolidação das Leis do Trabalho e tem como objetivo, ancorada no sucesso estabelecido pelo chamados “juizados especiais”, oriundos da Lei 9.099/95, efetivar a prestação jurisdicional com maior celeridade.

Mas a inovação legislativa que trouxe a mais significativa mudança em toda a estrutura do Direito do Trabalho foi criada pela Lei. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que introduziu ao ordenamento jurídico nacional as chamadas “Comissões de Conciliação Prévia”, como forma e requisito de transação extrajudicial dos dissídios individuais, a qual será objeto do presente estudo.

Procurou-se estabelecer a presente obra em três partes. A primeira analisando os aspectos do direito estrangeiro e as razões de sua introdução ao Brasil. A segunda em procurar enfatizar a análise crítica e suas controvérsias doutrinárias, quanto aos artigos 625-A a 625-H oriundos da citada norma. A terceira e última parte terá o escopo de analisar a expectativa da lei e as conclusões das partes interessadas.

## **Parte I – Os Acordos Extrajudiciais**

### **Capítulo I – Direito Estrangeiro**

#### **Seção I – Comparado**

O instituto das Comissões de Conciliação Prévia, como meio de transação extrajudicial de conflitos trabalhistas, já é desenvolvido em alguns países, com características distintas. Os países abaixo nomeados, com sínteses de seus sistemas de composição extrajudicial adotados, são alguns com que o sistema brasileiro se identifica.

Na Argentina, o órgão responsável pela tentativa de transação trabalhista extrajudicial, é subordinado ao Ministério do Trabalho e da Seguridade Social local, com conciliadores designados pelo órgão (Serviço Nacional Laboral Obrigatório). A Lei nº 24.635/96, que é a responsável por determinar as regras para a efetivação da composição laboral, estabelece quais os conflitos e matérias que obrigatoriamente deverão passar pelo crivo da conciliação (Art.1º, da citada lei), e quais não (Art. 2º), da não onerosidade às partes do procedimento, das partes legítimas para requerimento do procedimento, bem como em caso de negatividade de acordo entre as partes, a possibilidade de proposta pelo conciliador, de arbitragem.

Na Espanha, os órgãos competentes para a efetivação de conciliações extrajudiciais, são aqueles designados ou indicados por convênios coletivos. Os acordos extrajudiciais têm força de título executivo, bem como será considerado carecedor da ação, aquele que não demonstrar ter tentado a efetivação de acordo extrajudicial.



Nos Estados Unidos, uma comissão especial, a *Equal Employment Opportunity Commission*, EEOC, é responsável pelo monitoramento das leis federais. A EEOC oferece um programa com mediação a custo zero. Não resolvido o impasse trabalhista na EEOC ou em outra comissão de mediação ou arbitragem, a demanda será resolvida perante a Justiça Comum.

Na França, o procedimento é realizado administrativamente através do Conselho de *Prud'hommes*, com atribuições de efetivação de acordo e, na impossibilidade, de realizar a instrução e o julgamento necessário, sendo que da decisão proferida, poder-se-á utilizar o Tribunal Comum mediante recurso.

Na Itália, a conciliação é facultativa, onde poderá ser sindical ou administrativa (Lei nº 533, de 1973), podendo ser feita nos órgãos previstos nos acordos e convenções coletivas. Na sua falta, a conciliação poderá ser efetivada perante a comissão de conciliação da circunscrição da empresa ou perante o respectivo pretor. Na seqüência, o sistema adotado segue semelhante ao francês, no qual o pretor responsável é que faz a administração e a conclusão do procedimento litigioso, sendo que sua decisão poderá ser atacada através de recurso ao Tribunal Comum.

Na Suécia, existe um serviço do governo federal de conciliação e mediação autônoma e independente, responsável de efetivar as conciliações. Existem oito escritórios oficiais de acordos extrajudiciais.

No Uruguai, de acordo com o Decreto-lei nº 14.188, de 05 de abril de 1974, existe a impossibilidade de iniciar-se a demanda trabalhista sem a tentativa prévia de acordo, perante o Ministério do Trabalho e da Seguridade Social, sendo carecedor da ação, diante da magistratura Uruguiaia, o interessado que não se ateuve ao respectivo pré-requisito.

## Seção II – Internacional

No âmbito da OIT (Organização Mundial do Trabalho), a Convenção nº 158 (*Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo*), de 22 de junho de 1982, em seu artigo 8º, mesmo não tratando especificamente de comissões de conciliação, já estabelecia que o trabalhador que considerar-se injustiçado em seu desligamento, terá o direito a recorrer a um organismo neutro (como uma junta de arbitragem ou um árbitro), a saber (o espanhol, juntamente com o inglês e o francês, são os três únicos idiomas de comunicação da OIT):

*Artículo 8 1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.*

*2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.*

*3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación*

O Brasil, através do Decreto legislativo número 68, de 17 de setembro de 1992, tinha ratificado a referida norma internacional. Foi promulgada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, mas a referida regra internacional foi denunciada pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, não estando mais em vigência neste país.

Entretanto, a Organização Internacional do Trabalho, efetivou atenção especial ao tema, editando a Recomendação nº 92 (*La Conciliación y el arbitraje*

*voluntário*), de 29 de junho de 1951, que previa sobre a conciliação e arbitragens voluntárias, conforme abaixo transcrita:

### *I. Conciliación Voluntaria*

*1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.*

*2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.*

*3.*

*1) El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.*

*2) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.*

*4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lock outs mientras dure el procedimiento de conciliación.*

*5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.*

### *II. Arbitraje Voluntario*

*6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de*

*recurrir a huelgas y a lock outs mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.*

### *III. Disposición General*

*7. Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga.*

Sendo assim, a referida recomendação dá especial atenção ao dever das partes (empregadores e empregados), em estabelecerem organismos de conciliação voluntária, com o objetivo de contribuir-se para a prevenção e a solução dos conflitos de correntes das atividades do trabalho.

Outra recomendação da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema, que estimula às partes a buscarem alternativas nas soluções dos conflitos de natureza trabalhista, é a de nº 130, de junho de 1967 (*Recomendación sobre el examen de reclamaciones*), especialmente em seu artigo 17, a saber:

*17. Cuando todos los esfuerzos para resolver la reclamación dentro de la empresa hayan fracasado, debería existir la posibilidad, habida cuenta de la naturaleza de dicha reclamación, de resolverla definitivamente por medio de uno o varios de los siguientes procedimientos:*

*a) procedimientos previstos por contrato colectivo, tales como el examen conjunto del caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o el arbitraje voluntario por la persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y del trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas;*

*b) conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes;*

*c) recurso ante un tribunal de trabajo o ante otra autoridad judicial;*

*d) cualquier otro procedimiento apropiado, habida cuenta de las condiciones nacionales. “*

Neste caso, a Organização Internacional do Trabalho demonstra atenção especial na resolução das controvérsias individuais do trabalho, sugerindo como solução a adoção de procedimentos previstos em convenções coletivas, prevendo conciliação ou arbitragem, sendo efetivado por pessoas nomeadas pelas partes, ou através de procedimentos advindos da autoridade competente.

## **Capítulo II – Introdução no Brasil**

### **Seção I – Tentativas e inovações legislativas**

Desejo antigo, as Comissões de Conciliação Prévia, já foram objeto de anteriores estudos. A Academia Nacional de Direito do Trabalho, já havia elaborado Projeto de Lei, proposto à Câmara dos Deputados, que manifestava sobre comissões paritárias de conciliação nas empresas que contassem com mais de 100 (cem) empregados.

Tal Projeto de Lei, tratava-se de substitutivo do Projeto de Lei nº 2.219/80, de autoria do deputado Carlos Alberto Chiarelli, através de comissão presidida pelo Eminentíssimo Arnaldo Süssekind. O referido não foi aprovado pelo Congresso Nacional.

Após tal período e com o inchaço da Justiça do Trabalho, com seu monstruoso volume de processos laborais (com mais de dois milhões de processos em 1997), o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho constituiu comissão no início de 1998, formada pelos Ministros Vantuil Abdala, José Luciano de Castilho Pereira e João Oreste Dalazen, com o intuito de apresentar propostas de reformas sobre o sistema laboral vigente.

Em abril do mesmo ano, a referida comissão apresentou à Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, projeto dispondo sobre a criação das Comissões de Conciliação Prévia de modo obrigatório nas empresas que possuíssem mais de 50 (cinquenta) empregados.

Sob os bons olhares da Presidência da República que ratificou o projeto efetuado pelo Tribunal Superior do Trabalho, foi encaminhado à Câmara dos Deputados, em 28 de julho de 1998, a Mensagem nº 500, que foi transformada no Projeto de Lei nº 4.694/98, que acrescentava artigos à Consolidação das Leis do Trabalho, dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia em empresas privadas, que apresentassem em número maior do que 50 (cinquenta) empregados, as empresas públicas e os entes públicos, se com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, em sucessivas discussões promovidas entre o Ministério do Trabalho e as Centrais Sindicais, além das consultas efetivadas às quatro principais confederações patronais (CNI, CNC, CNA e FENABEN), dois pontos do Projeto de Lei foram destacados como controvertidos.

No primeiro, o setor obreiro insistia em assegurar a estabilidade aos empregados eleitos para compor as Comissões de Conciliação Prévia, como forma de garantir aos seus representados, atuação imparcial e autônoma, situação que o projeto original não contemplava.

Por outro lado, ponto de discórdia entre as partes, era a rejeição do setor patronal sobre a forma de imposição das comissões nas fábricas, em virtude da criação de mais uma modalidade de estabilidade.

Dentre as alternativas de solução, devido a intransigência das partes, tentou-se “ancorar” as Comissões de Conciliação Prévia no artigo 11 da Constituição da República (*nas empresas de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*), tendo em vista que a estabilidade estaria assegurada constitucionalmente para os representantes dos empregados eleitos nas empresas com mais de duzentos empregados.

Mas essa alternativa era aceita unicamente pelo setor patronal, que não desejava que o referido dispositivo constitucional tivesse regulamentação de outra forma.

Perante o quadro apresentado, o impasse foi solucionado com a aprovação do projeto contemplando a facultatividade da implantação das Comissões de Conciliação Prévia, tanto em empresas, como em sindicatos, porém assegurava a estabilidade provisória a todos os seus membros titulares ou suplentes desde a eleição até um ano após o término do mandato.

Na exposição dos motivos que antecedeu o Projeto de Lei nº 4.694/98, enfatizou-se que em 1997, a Justiça do Trabalho recebeu mais de dois milhões de ações, superando sua capacidade de atendimento. Essa situação, em detrimento da classe trabalhadora, faz-se o retardamento da solução dos processos por vários anos, deixando a justiça do trabalho morosa e ineficiente. Por isso as Comissões de Conciliação Prévia fariam evitar a chegada de grande número de demandas laborais. Mas, mesmo com a facultatividade de sua instalação, esperava-se o alcance dos fins almejados.

## **Seção II – Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**

Conforme se infere no artigo 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho:

*“Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios de paridade e da negociação coletiva na sua constituição.”*



Referidos núcleos intersindicais tiveram sua criação advinda do meio rural, tendo em vista a imprescritibilidade das verbas trabalhistas do contrato laboral rural, se ajuizadas até o final do biênio, contadas da cessação do contrato de trabalho. Tal situação atualmente, foi equiparada com a do trabalhador urbano, com a referida delimitação do período prescricional.

Um dos primeiros Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista foi o da cidade de Patrocínio/MG, com atuação apenas no âmbito rural, e que hoje também atua no âmbito urbano deste município.

O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio é pessoa jurídica de direito privado, de composição paritária e caráter supranacional, sendo que é integrado por um órgão deliberativo, um órgão executivo e dois órgãos de composição extrajudicial. A manutenção do núcleo intersindical é garantida pela cobrança de taxas de serviço das partes envolvidas, bem como das entidades sindicais fundadoras. É regrada através de estatuto próprio e teve criação efetivada através de Convenção Coletiva de Trabalho.

Foram também criados ao longo dos anos, outros Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, como em Maringá-PR, criada em Setembro/1996 e em Contagem/MG.

Desta forma, o grande interesse a que trouxe tais organismos, foi a experiência exitosa no número de transações laborais, com o amparo constitucional da autonomia privada, da livre associação e da negociação coletiva, conforme inciso XXVI, do artigo 7º, da Carta da República.

Necessário também, tendo em vista a experiência de funcionamento dos ditos núcleos, que as Comissões de Conciliação Prévia, implementadas pela Lei 9.958/00, observem e utilizem o modelo estrutural adotado, em especial o modelo de

custeio, a sistemática de conciliação adotada, as eventuais garantias de emprego asseguradas, horários de funcionamento, etc..

Outra questão, diz respeito à adaptação destes Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista às condições adotadas pela nova lei. Com efeito, requisito necessário para que os artigos 625-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho sejam aplicados aos núcleos é que sejam criados por negociação coletiva (CCT), observando o critério de paridade entre os representantes dos empregados e dos empregadores.

## Parte II – Sistemática da lei

### Capítulo I – Faculdade de Implantação

#### Seção I – Autonomia das partes

*ART. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.*

*PARÁGRAFO ÚNICO – As comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupo de empresas ou ter caráter intersindical.*

Conforme se observará em item apropriado, as Comissões de Conciliação Prévia poderão ser constituídas no âmbito empresarial ou sindical.

A comissão no âmbito empresarial (por empresa ou grupo de empresas), poderá ter implementação realizada de maneira unilateral pela(s) interessada(s), devendo expressamente ser atendidas, além dos princípios gerais e protetivos ao empregado, as condições expressamente dispostas no subsequente artigo 625-B, da CLT, sob pena de nulidade perante a Justiça do Trabalho. Neste caso a faculdade imposta pela lei poderá ser realizada unilateralmente pela empresa.

Discordando sobre o assunto da facultatividade unilateral da empresa em implementar uma comissão, infere o Professor José Affonso Dallegrave Neto, conforme segue:

“Ab-initio, o artigo 625-A consigna: ‘as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia’. De uma leitura desatenta, poder-se-ia concluir que a prerrogativa em criar tais comissões é da empresa ou do sindicato, isoladamente. Todavia, se considerarmos que o artigo 625-A da CLT encontra-se inserido no título VI referente às ‘Convenções Coletivas de Trabalho’, não há dúvida de que a exegese correta é aquela que confere tal privilégio de criação às duas entidades em conjunto. Com outras palavras, somente é possível implementar Comissões de Conciliação Prévia através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.”<sup>1</sup>

Desta forma, com o devido consentimento quanto ao entendimento esposado, se necessário fosse no âmbito empresarial a chancela do sindicato para implementação de comissão, não utilizaria então o legislador, quando confeccionou o artigo 625-B, do comando celetário, de várias prerrogativas e garantias aos membros conciliadores representantes dos empregados.

No mesmo sentido, assevera Sérgio Pinto Martins, Juiz da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP:

“A comissão, no âmbito da empresa, não precisa de negociação coletiva para ser estabelecida. Melhor que ela tenha um estatuto, que estabeleça qual o prazo de existência de comissão e demais regras aplicáveis.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dallegrave Neto, José Affonso. Inovações na Legislação Trabalhista: Aplicação e Análise Crítica. São Paulo: LTr, 2000. P. 228.

<sup>2</sup> Martins, Sérgio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo. São Paulo : Atlas. 2000, p. 27.

Por outro lado, a implantação das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito sindical (por um sindicato ou intersindical), a facultatividade manifestada pela lei, só poderá, a princípio, ser realizada pela expressa concordância das partes, via Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Seção II – Alteração na obrigatoriedade da instalação**

Conforme já manifestado, a lei atual apenas faculta a implantação das Comissões de Conciliação Prévia, que inicialmente através dos projetos dispostos, previa a obrigatoriedade de instalação a todas as categorias.

Grande temor do Governo Federal, é que tal facultatividade de implantação disposta pela lei 9.958/2000, poderia fazer com que boa parte das categorias não as criassem, por quaisquer motivos, fazendo com que não se atingisse o resultado pretendido, ou seja, o de diminuir o número de demandas laborais perante os juízos trabalhistas.

O Eminentíssimo Ministro Ives Gandra Martins Filho, em momento oportuno, asseverou sobre o assunto:

“A idéia inicial original era que as referida comissões fossem obrigatoriamente instituídas nas empresas com mais de 50 empregados, como forma de obter, impositivamente, a adoção do modelo de composição autônoma dos conflitos individuais”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Martins Filho, Ives Gandra. Revista Virtual, nº 99, Casa Civil da Presidência da República.

Desta forma, o Governo Federal aguarda os resultados e números atuais de demandas trabalhistas para verificar se as Comissões de Conciliação Prévia estão funcionando em plenitude. O Eminentíssimo Ives Gandra, continua:

“envidar todos os esforços para, num prazo de 6 meses da publicação da lei, conseguir que as Comissões de Conciliação Prévia sejam criadas de forma generalizada em todos os setores produtivos, quer no âmbito das empresas, quer nos sindicatos ou mediante acordos intersindicais.”<sup>4</sup>

Sendo assim, em caso de não se atingirem os esforços envidados pelo Governo, seria adotada, através de medida provisória, a instituição obrigatória das Comissões de Conciliação Prévia, com o intuito de desafogar os litígios perante a justiça laboral, sendo que somente o procedimento sumaríssimo adotado pela Lei 9.957, de 12 de janeiro de 2000, não poderia obter o sucesso almejado.

Francisco das Chagas Lima Filho, Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Dourados – MS, observa:

“Como se vê, embora a lei as tenha criado com o caráter de facultatividade, as comissões prévias de conciliação podem, em curto espaço de tempo, tornarem-se obrigatórias em todos os setores produtivos da economia nacional.”<sup>5</sup>

E, esta facultatividade, para alguns, é requisito essencial de constitucionalidade, conforme observa o mesmo doutrinador, conforme segue:

---

<sup>4</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>5</sup> Lima Filho, Francisco das Chagas. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª quinzena de abril de 2000 – nº 7/2000 – caderno 2 – p. 131.

“Inobstante seja do conhecimento de todos que a justiça do trabalho em algumas regiões esteja realmente sem condição de responder pronta e atempadamente ao grande volume de demandas que lhe são apresentadas, a obrigatoriedade das comissões, se tornada realidade como noticia Gandra Martins Filho, poderá, a meu sentir, tornar-se uma inconstitucional forma de impedir o livre acesso do trabalhador ao judiciário trabalhista com evidente e inaceitável renúncia a direitos, máxime quando a lei eleva a exigência do trabalhador por elas previamente passar, onde constituídas, como condição para o exercício do direito da ação no Judiciário Trabalhista.”<sup>6</sup>

Portanto, de acordo com a sistemática atual de facultatividade de implementação das Comissões de Conciliação Prévia adotada, neste aspecto não se poder dizer que a lei é inconstitucional, posto que a criação das comissões fica ao livre arbítrio dos interessados, não ferindo o caput do artigo 5º, da Carta Magna.

---

<sup>6</sup> Idem, ibidem

## **Capítulo II – Espécies**

### **Seção I – Âmbito empresarial**

De início, as Comissões de Conciliação Prévia podem ter caráter empresarial ou sindical. Vários autores efetivam classificações quanto aos tipos de Comissões de Conciliação Prévia, sendo que as mesmas podem ser divididas e implementadas por:

a) Empresa: constituída somente para este âmbito. Alguns autores classificam o âmbito empresarial em gênero, e o tipo de comissão denominada empresarial simples, de espécie.

b) Grupo de Empresas – podendo ser formada por empresas da mesma categoria ou por empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico (definição de alguns autores como comissão empresarial composta homogenia ou heterogenia);

c) Sindical – Comissão de Conciliação Prévia instituída por um sindicato (empregador ou empregado);

d) Intersindical – na qual a criação da Comissão de Conciliação Prévia é feita por mais de um sindicato, podendo ser de empregados ou de empregadores, ou por sindicato de categorias diversas.

Por sua vez, o parágrafo 4º do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho é inequívoco ao afirmar que acaso existindo na mesma localidade e para a mesma categoria, comissões no âmbito empresarial e sindical, o interessado poderá



optar pela Comissão de Conciliação Prévia de sua conveniência, sendo competente aquela que primeiro conhecer o pedido.

Por outro lado, não há que se esquecer que qualquer tipo de Comissão de Conciliação Prévia em funcionamento ou em fase de implementação, deverá ter composição paritária, ou seja, formada por representantes dos empregados e representantes dos empregadores em igual número de atuantes.

*ART. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:*

*I – a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade pelos empregados em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;*

*II – haverá na comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;*

*III – o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução;*

*Parágrafo 1º - É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo de cometeram falta grave, nos termos da lei.*

*Parágrafo 2º - O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.*

As Comissões de Conciliação Prévia realizadas pela empresa (uma só empresa ou por grupo de empresas), estão sobre a regência do artigo 625-B, da CLT,

devendo, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, apresentarem as seguintes características:

a) Deverá ser composta com o mínimo de dois e o máximo de dez membros – a comissão nunca poderá ter composição em número ímpar, tendo em vista a exigência da paridade pretendida.

b) Metade dos membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional.

A legislação em comento, não se reporta ao modo de eleição a ser efetivada, devendo, por cautela, serem realizadas de acordo com a sistemática apresentada nas eleições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Por outro lado, a fiscalização das eleições pelo sindicato da categoria será apenas faculdade para o mesmo, sendo que a sua eventual desídia ou inércia, não poderá impor a não implementação ou nulidade da referida Comissão de Conciliação Prévia de caráter empresarial.

c) Deverá haver na comissão, tantos membros suplentes, quanto forem o número de representantes titulares.

d) Mandato dos membros empregados da comissão de um ano, permitida uma recondução.

O Projeto de Lei 4.694/98, previa mandato de dois anos. Situação minimamente alterada pela legislação aprovada, tendo em vista a possibilidade dos membros de serem reconduzidos.

e) Estabilidade provisória dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares ou suplentes, até 1 (um) ano após o mandato, salvo falta grave.

Com a Lei 9.958/00, criou-se mais um tipo de garantia de emprego, de modo que no momento são asseguradas estabilidade aos seguintes trabalhadores:

- i) Dirigente Sindical (artigo 8º, VIII, da Constituição da República de 1988, Parágrafo 3º, do artigo 543, CLT);
- ii) Cipeiro eleito pelos empregados para desempenho na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), (artigo 10, II, a, do Ato de Disposições Constitucionais Provisórias);
- iii) Gestante (artigo 10, II, b, do ADCT);
- iv) Acidentado do Trabalho (artigo 118, da Lei 8.213/91);
- v) Dirigente de Cooperativa (artigo 55, da Lei 5.764/71);
- vi) Membro de Conselho Curador do FGTS (Parágrafo 9º, do artigo 3º, da Lei 8.036/90);
- vii) Membro do Conselho Nacional de Previdência Social (Parágrafo 7,º do artigo 3º, da Lei 8.213/91).
- viii) Membro representante profissional para o desempenho das atividades na Comissão de Conciliação Prévia, de acordo com o Parágrafo 1º, do artigo 625-B, da CLT;

Desta forma, o objetivo dado por tal estabilidade de emprego será a garantia pelo trabalhador membro da Comissão de Conciliação Prévia eleito pelos empregados, de que poderá representar livremente suas atividades, sem que qualquer tipo de represália por seu empregador aconteça.

A lei é inequívoca em manifestar quais são os membros que têm a citada garantia de emprego (representantes dos empregados, titulares ou suplentes), tendo em vista interpretação ocorrida em relação à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), inclusive sendo dirimida a controvérsia pelo Enunciado 339, do Tribunal Superior do Trabalho.

Necessário será, por cautela, no caso de efetivação de falta grave pelo membro empregado da comissão, o ajuizamento perante o foro trabalhista, do competente Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave.

Pensamento diverso é o manifestado pelo Professor José Affonso Dallegrave Neto, conforme segue:

“A despeito desta similaridade, urge frisar que eventual dispensa por justa causa, numa das hipóteses do art. 482 da CLT, não ensejará interposição de ‘inquérito judicial para apuração de falta grave’. A razão é simples: nem o parágrafo 3º do art. 543, nem o art. 494 da CLT, ou mesmo o art. 8º, VIII da Constituição Federal abrangem a estabilidade da Comissão de Conciliação Prévia.”<sup>7</sup>

Desta sorte, devido a tal estabilidade criada, a comissão no âmbito empresarial dificilmente será implementada pelas empresas, especialmente aquelas de pequeno ou médio porte, haja vista tratar-se de mais uma onerosidade criada pela legislação. E, quando da existência de sessões de conciliação, os empregados

---

<sup>7</sup> Dallegrave Neto, J. A. – obra citada, p. 230.

pertencentes à comissão, terão que deixar de desenvolver suas atividades normais de trabalho, diminuindo a produtividade e aumentando os custos do empregador.

f) desenvolvimento de labor normal pelo empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia, podendo afastar de suas atividades quando convocado pela comissão, sendo computado como tempo de trabalho efetivo.

O período que o empregado estiver desenvolvendo suas atividades na Comissão de Conciliação Prévia será de interrupção para efeitos do contrato de trabalho, inclusive com o pagamento do respectivo vencimento.

## **Seção II – Âmbito sindical**

*ART. 625 – C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.*

Conforme se infere, a implementação da Comissão de Conciliação Prévia no âmbito sindical não poderá ser efetivada sem antes existir a previsão via acordo ou convenção coletiva.

Para o Professor José Affonso Dallegrave Neto, novo tipo de implementação das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito sindical poderia ser criada, em havendo negativa de criação por quaisquer dos sindicatos, obreiro ou patronal, interessados, conforme se observa:

“Nos termos do artigo 611, Parágrafo 2º, da CLT, é facultado às federações e, na sua falta, as confederações celebrar ACT ou CCT, em relação aos empregados inorganizados em sindicatos. Esta regra

se estende às comissões de conciliação. Da mesma forma, em caso de recusa de qualquer das partes ou mesmo frustração na tentativa conciliatória da negociação coletiva para implementar as ditas comissões, os respectivos sindicatos – obreiro e patronal – poderão suscitar Dissídio Coletivo de Trabalho junto ao Tribunal do Trabalho competente. Logo, as comissões poderão estar contempladas não só nos Acordos ou Convenções Coletivas, mas também nas Sentenças Normativas.”<sup>8</sup>

Desta sorte, para o sucesso de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia no âmbito sindical, necessário se fará que os responsáveis por suas atividades (membros representantes dos empregados e dos empregadores), estejam imbuídos de ânimo para a efetivação de transação entre seus representados. Uma eventual Sentença Normativa que instituir uma determinada Comissão de Conciliação Prévia, possivelmente tornaria a mesma inviável para os fins almejados.

Por outro lado, devido à inexistência de regramento específico quanto ao seu funcionamento, salvo quanto ao critério de paridade entre as partes, a Comissão de Conciliação Prévia Sindical deverá atentar-se, através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, critérios de constituição e funcionamento, tais como: número de membros e respectivos suplentes, tratativas sobre estabilidade de conciliadores, remuneração, manutenção das despesas, tempo de mandato dos conciliadores, critérios de eleição, etc.

---

<sup>8</sup> Dallegrave Neto. J.A., obra citada, p. 228.

## Capítulo III – A conciliação e seus efeitos

### Seção I – A tentativa como pré-requisito

*ART. 625 – D . 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.*

*Parágrafo 1º - A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.*

*Parágrafo 2º - Não prosperando a conciliação, sendo fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.*

*Parágrafo 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.*

*Parágrafo 4º - Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão Sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquele que primeiro reconhecer o pedido.*

Na leitura do artigo citado, denota-se que os respectivos parágrafos não oferecerão maiores discussões em relação ao seu *caput*, que será objeto de análise a seguir.

Conforme se observa, na redação do parágrafo 2º, do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho, o termo de negativa de tentativa conciliatória apenas se limitará, aos estritos pedidos efetivados pelo reclamante perante a Comissão de Conciliação Prévia, sendo que novos pedidos, deverão ser objeto de novo crivo pela comissão.

O Eminent Professor Manuel Antônio Teixeira Filho, assevera de forma inequívoca sobre o assunto:

“se o empregado, além dos pedidos expressamente assinalados na declaração de negativa de conciliação, acrescentar novos pedidos, o juízo trabalhista deverá extinguir tais pedidos sem julgamento de mérito. Se quiser demandar sobre esses novos pedidos, o empregado deverá formular nova demanda perante a CCP e, dependendo do andamento da antiga ação, poderá distribuir esta nova por dependência.”<sup>9</sup>

Por outro lado, o parágrafo 3º, do mesmo artigo, impõe condição subjetiva para análise e livre arbítrio do magistrado trabalhista, que poderá causar maiores discussões no caso concreto.

Entretanto, grande objeto de controvérsia e discussão referente ao presente artigo, diz respeito ao disposto em seu *caput*, que impõe ao interessado, antes do ajuizamento da demanda trabalhista, a tentativa de acordo perante a Comissão de Conciliação Prévia, se a mesma tiver sido implementada na empresa ou no sindicato da respectiva localidade.

---

<sup>9</sup> Teixeira, Manuel Antônio. Aula Ministrada para o curso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho das Faculdades Integradas Curitiba, 24.04.00.



Com efeito, o procedimento estabelecido pelo artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho, criou uma “condição da ação”, ao impor ao trabalhador a efetivação de pedido e tentativa de transação perante a Comissão de Conciliação Prévia. Salienta-se que a efetivação de acordo não é obrigatória e, sendo o caso de desídia da comissão em não realizar a audiência no prazo de até 10 (dez) dias da manifestação da controvérsia (art. 625-F), motivo relevante será para o ajuizamento de ação sem o respectivo termo de negativa, conforme preceitua o parágrafo 3º, do art. 625-D, CLT.

Preceitua o inciso VI, do artigo 267, do Código de Processo Civil que:

*Extingue-se o processo, sem julgamento de mérito: IV – quando não concorrer qualquer das condições da ação, como possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual;*

Conforme se observa, a palavra “como” disposta em destaque no artigo anterior, demonstra que as condições da ação não são apenas a possibilidade do pedido, a legitimidade das partes e o interesse processual, sendo determinação legal exemplificativa e não taxativa, podendo a lei estabelecer outras condições da ação.

O próprio parágrafo 2º, do artigo 114, da Carta Magna manifesta que para o ajuizamento do dissídio coletivo pelo sindicato, necessário será a frustração das tentativas de negociação coletiva ou arbitragem. Situação semelhante é aquela disposta no parágrafo 4º, do artigo 616, da Consolidação das Leis do Trabalho (*nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente*).

Em entendimento diverso, doutrinadores manifestam-se que o procedimento de obrigatoriedade de tentativa de acordo, perante a comissão de

conciliação prévia no âmbito empresarial ou sindical, é inconstitucional, posto que fere o direito da ação constitucionalmente disposto em seu inciso XXXV, artigo 5º.

Neste sentido, assevera o professor José Affonso Dallegrave Neto sobre o assunto:

“A Constituição não contém palavras ociosas e sua exegese deve ser fiel ao escopo buscado pelo constituinte. Logo, nos termos da expressa dicção do art. 5º, XXXV da CF/88, o direito de Ação não pode sofrer limitações de qualquer natureza. Com efeito, as Comissões de Conciliação Prévia, previstas na CLT, devem ser vistas como mera opção do interessado em relação à via da mediação, jamais como condição ao exercício amplo e constitucional de invocação da tutela jurisdicional do Estado.”<sup>10</sup>

No mesmo pensamento, o Eminentíssimo Magistrado Reginaldo Melhado, Presidente da AMATRA IX – Associação dos Magistrados Trabalhistas do Paraná, manifesta-se:

“Em princípio, a interpretação literal da norma constitucional do art. 5º, inciso XXXV, acima transcrita, em cotejo com o novel art. 625-D, da Consolidação, inspira uma conclusão imediata. É inconstitucional a subordinação do processo judicial à conciliação prévia, por representar inibição do exercício do direito de ação e, portanto, ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, consagrado como cláusula pétrea da Constituição de 1988.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Dallegrave Neto, J.A., ob. cit. p. 234.

<sup>11</sup> Palma, João Augusto da – Novas Práticas Trabalhistas: com sumaríssimo e conciliação prévia. São Paulo: LTr, 2000, p. 122.

Vicente José Malheiros da Fonseca, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará), conjuga pensamento com os autores acima citados, conforme segue:

“Contudo, a norma contida no *caput* do art. 625-D, da CLT, com a redação da Lei nº 9.958/2000, parece ser manifestamente inconstitucional, salvo a possibilidade de interpretação mais razoável. Com efeito, a exigência de tentativa prévia de conciliação é, conforme preceito expresso na Carta Magna (art. 114, § 2º), apenas para o ajuizamento de *dissídio coletivo*. Para a propositura de *dissídio individual*, a Constituição não prevê essa condição. Ao contrário, o art. 5º, inciso XXXV, da Lei Fundamental, declara que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.<sup>12</sup>

Com o devido consentimento, a inconstitucionalidade alegada por alguns autores, na obrigatoriedade da passagem prévia da demanda perante a comissão de conciliação, se a mesma foi instituída, não tem procedência. As Comissões de Conciliação Prévia não constituem óbice ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, na medida em que são apenas instâncias prévias conciliatórias, em que a comissão deve dar resposta à demanda em 10 dias (CLT, art. 625-F), o que, de forma alguma, representa óbice ao acesso ao Judiciário. Existindo a inércia da comissão de conciliação prévia ou a falta de interesse pelo trabalhador para efetivação de acordo, direito seu assegurado de efetivar discussão judicial.

Em situação similar, o Supremo Tribunal Federal manifestou-se, referente à imposição por lei, entendendo que não há inconstitucionalidade na necessidade do postulante de benefício comunicar ao INSS a ocorrência do acidente,

---

<sup>12</sup> Fonseca. Vicente José Malheiros da. Site Jus Navegandi – Ano V, nº 48, Dezembro de 2000.

como condição da ação indenizatória, com vistas a uma possível solução administrativa da pendência (cfr. RE 144.840-SP, Rel. Min. MOREIRA ALVES, julgado em 2/4/96, Informativo n. 25 do STF).

O Ministro Ives Gandra Martins Filho, assevera:

“Assim, a nova lei exige que, nas localidades ou empresas onde houver Comissão de Conciliação Prévia instituída, o empregado apresente sua demanda à comissão, para apreciação prévia (CLT, art. 625-D), constituindo a exigência pressuposto processual para o ajuizamento de ação trabalhista, caso não seja bem sucedida a conciliação. A negociação prévia passará a ser exigida tanto para os dissídios coletivos quanto para os dissídios individuais, como forma de se prestigiar as soluções autônomas dos conflitos trabalhistas.”<sup>13</sup>

Portanto, a prévia tentativa de acordo, trata-se de um requisito para o exercício do direito de ação, não havendo um conflito entre o art. 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho e o que dispõe o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que assim enuncia: *"a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito"*.

No mesmo sentido, manifesta-se João Augusto da Palma, conforme se infere:

“Todavia, é evidente que o texto legal sob comento não proíbe o ingresso no poder judiciário, apenas condiciona à prévia tentativa de conciliação, criando mais um degrau na hierarquia da organização judiciária; afinal, também ninguém busca a solução dos tribunais

---

<sup>13</sup> Martins Filho, I.G., ob cit.

superiores sem, primeiro, escalar pelas instâncias originárias, inferiores; é uma questão de ordem, disciplina indispensável.”<sup>14</sup>

Conforme se observa no citado dispositivo constitucional, assegura-se apenas a inafastabilidade do direito de ação, em caso de lesão ou ameaça a direito. Não se trata de um direito absoluto, podendo o seu exercício ser condicionado a certos requisitos, como já ocorre na teoria geral do processo, a saber: possibilidade jurídica do pedido, legitimidade e interesse (art. 267, VI, CPC).

Sensível ao assunto, observa Francisco Ferreira Jorge Neto, Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Santo André – SP:

“ O art. 625-D, da CLT, representa um acréscimo quanto às condições da ação, ou seja: a obrigatoriedade de submeter a lesão trabalhista à Comissão competente, antes do ingresso na Justiça do Trabalho. Deve procurar, de forma obrigatória, a solução extrajudicial *a priori*.”<sup>15</sup>

No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins, observa:

“O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições da ação devem ser estabelecidas em lei e não se está privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação. O que o inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição proíbe é que a lei exclua da apreciação do poder judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito, o que não ocorre com as comissões de conciliação prévia.”<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Palma, João Augusto da – Novas Práticas Trabalhistas: com sumaríssimo e conciliação prévia – São Paulo – LTr 2000 – p. 113/114.

<sup>15</sup> Jorge Neto, Francisco Ferreira – Site Jus Navegandi – Ano V, nº 48, Dezembro de 2000.

No mesmo sentido, infere manifestação o ilustre Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, conforme segue:

“Como se sabe, o direito público subjetivo de ação não é absoluto e incondicionado, de mero acesso aos tribunais. Ao revés, constitui direito cujo exercício acha-se submetido às condições previstas em lei. Ao legislador ordinário somente não é dado estipular condições que importem, por via oblíqua, anular ou aniquilar o direito de ação, mas pode perfeitamente fixar requisitos de atendimento obrigatório para o ingresso em juízo, como, aliás, costuma fazê-lo (art. 731, CLT; Lei 1533/51, art. 5º, I; CPC, art. 267, inc. VI.)

No caso, todavia, a exigência de tentativa prévia de conciliação perante órgão extrajudicial não pré-exclui a ulterior invocação da tutela jurisdicional do Estado e tampouco cria entraves sérios ao exercício do direito de ação visto que, no diminuto prazo de 5 dias (dez dias pela norma aprovada), de duas, uma: ou a Comissão realiza a sessão destinada a buscar a autocomposição da lide, ou franqueia-se, a partir daí, o acesso a Justiça do Trabalho.”<sup>17</sup>

Portanto, tal mecanismo adotado pela lei, da necessidade da tentativa de conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia, não é inconstitucional, tendo em vista que o direito de ação não é absoluto, podendo a lei impor alguns tipos de restrição.

Por fim, quando houver a instituição da referida Comissão, antes de acionar a Vara do Trabalho, deverá o trabalhador provar que se submeteu ao referido mecanismo, sob pena de extinção de seu processo, ante o que dispõe o art. 267, VI do CPC.

---

<sup>16</sup> Ob. Cit. p. 37.

<sup>17</sup> Dalazen, João Oreste. Apontamentos sobre a reforma do Processo Trabalhista Brasileiro. Revista LTr. 62-10, p. 1305/1312.

## Seção II – A eficácia liberatória geral do termo

*ART. 625–E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.*

*PARÁGRAFO ÚNICO – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.*

A controvérsia é causada pelo referido Parágrafo Único, que dá a eficácia liberatória geral ao termo de acordo efetivado perante a Comissão de Conciliação Prévia, exceto quanto às parcelas discriminadas como ressalva.

Inicialmente, para alguns doutrinadores, o Parágrafo Único do artigo 625-E, da CLT, com seu termo “eficácia liberatória geral”, teve inspiração no Enunciado 330 do Tribunal Superior do Trabalho, que abaixo transcreve-se:

*“Quitação. Validade. Revisão do Enunciado 41. A quitação passada pelo empregado, com assistência da entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas (Res. Adm. 04/94, DJ de 18.02.94).”*

Quando da publicação do verbete, verificou-se como consequência, em um primeiro momento, a negativa das entidades sindicais em efetivar as rescisões de

seus representados. Em outro momento, os sindicatos exigiam um sem números de documentos dos empregadores (cartões de ponto, recibos de pagamentos, etc.), visando a efetiva assistência aos trabalhadores. E, no momento atual, infere-se que muitas das entidades sindicais limitam-se somente a efetivar ressalvas no termo de rescisão do contrato de trabalho do empregado, para que o mesmo, se assim lhe convier, busque seus direitos pela via judicial.

Referido Enunciado surgiu da necessidade de interpretar-se corretamente o parágrafo 2º, do artigo 477, da CLT, gerando um sem número de discussões perante o juízo trabalhista. Grande situação de controvérsia era aquela gerada sobre o efeito da quitação dado pelo referido dispositivo, quando o mesmo não era revestido de ressalva efetivada pela autoridade sindical. Se a quitação ocorria só quanto aos valores consignados, ou se aos valores e seus respectivos títulos. O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, atualmente, manifesta-se de forma majoritária no seguinte sentido:

DO ENUNCIADO Nº 330 DO TST. A quitação contida no instrumento de rescisão contratual alcança todas as parcelas nele discriminadas, por valor e título, sob pena de ser criada na Lei solenidade inútil. Recurso de Revista conhecido e provido para excluir da condenação o pagamento de parcelas expressamente consignadas na quitação da rescisão do contrato de trabalho, que tenham ressalvas quanto ao valor. (TRIBUNAL: TST DECISÃO: 02 08 2000 TIPO: RR NUM: 572867 ANO: 1999 REGIÃO: 06 RECURSO DE REVISTA TURMA: 03 ÓRGÃO JULGADOR - TERCEIRA TURMA )

Sobre o assunto, asseverou à época o Professor Manoel Antônio Teixeira Filho, críticas sobre o referido enunciado da Súmula 330, a saber:



“A Súmula 330, em discurso retórico, atribui à quitação dada pelo trabalhador eficácia liberativa da obrigação do empregador, no tocante ao pagamento daquilo que, por força de norma legal ou de disposição normativa, lhe era verdadeiramente devido. Por outros termos, ela constrange o trabalhador a receber o que lhe está sendo oferecido, com a conseqüente renúncia à satisfação integral de seus direitos. Em resumo, se não receber aquilo que empregador entende como devido, passará fome.

Que nos escusem por eventual excesso, mas não conseguimos ver, nessa Súmula, senão uma surpreendente e comprometedora homenagem aos empregadores deste país. Isso explica o fato de estarem estes, nos dias de hoje, ocupando os meios de comunicação para realizar entusiástica defesa da Súmula. Uma homenagem, o que é pior, aos maus empregadores, pois a malsinada Súmula seguramente constituirá um poderoso estímulo para a lesão dos direitos dos trabalhadores, sendo suficiente, para isso, que os empregadores lhe paguem, como dissemos, menos do que a lei ou a própria Constituição Federal assegura.”<sup>18</sup>

Por outro lado, fruto de pesadas críticas no mesmo sentido, é o termo eficácia liberatória geral consignado na lei. Conveniente antes de imprimir-se comentários, demonstrar os entendimentos controvertidos dos doutrinadores, conforme segue:

Para Sérgio Pinto Martins, a quitação disposta na letra da lei é parcial, conforme segue:

---

<sup>18</sup> Teixeira Filho, Manoel Antônio. A Súmula nº 330, TST. Suplemento Trabalhista LTr nº 024/94. P. 125.

“A eficácia liberatória geral só pode dizer respeito ao que estiver constando do termo de conciliação e não em relação ao contrato de trabalho, salvo se assim for descrito no termo.

Assim, a quitação envolve apenas as parcelas e valores pagos e não os títulos. Se não houve o pagamento integral, o empregado poderá reclamar eventuais diferenças ou até mesmo verbas que não foram pagas e que, portanto, não foram quitadas”.<sup>19</sup>

Segue semelhante entendimento, José Affonso Dallegrave Neto, como abaixo observa-se:

“Ocorre que ao legitimar acordos extrajudiciais com essa amplitude liberatória, em que se negocia apenas uma ou duas verbas com o condão de quitar todo o contrato de trabalho, estar-se-á, pela via oblíqua, autenticando uma das figuras mais execráveis em direito do trabalho: a da renúncia tácita consentida pela ignorância de informação ou pelo vício volitivo do trabalhador.”<sup>20</sup>

Os defensores da eficácia liberatória como apresentada pelo Parágrafo Único do artigo 625-E, conforme João Augusto da Palma e o Eminent Professor Amauri Mascaro Nascimento, manifestam-se, respectivamente, da seguinte forma:

“Observadas as formalidades mínimas, o termo converte-se em título executivo extrajudicial, correspondente a declaração que confessa obrigação de fazer e/ou obrigação de dar nele consignadas, com validade:

a) geral, ampla, irrestrita, no limite das relações contratuais havidas, abrangente do contrato em toda a sua plenitude e

---

<sup>19</sup> ob. cit., p. 55.

<sup>20</sup> ob. cit., p. 238/239.

extensão, que o legislador definiu com as expressões “eficácia liberatória geral”;<sup>21</sup>

“Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão, fornecendo-se cópia às partes. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.”<sup>22</sup>

De acordo com os entendimentos anteriores dispostos, com o devido consentimento, considerando os princípios protetores do direito laboral, devido a inequívoca hipossuficiência do trabalhador, bem como considerando os fins a que a Lei 9.958/00 se destina, solução melhor de interpretação, seria aquela que quando efetivada a conciliação, quando não ressalvadas quaisquer tipo de verbas, a quitação geral se daria à apenas aos títulos manifestamente dispostos no pedido do Autor, realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Situação essa faria com que por um lado, o trabalhador reclamante, com a devida assistência dos conciliadores obreiros e/ou de seu advogado com poderes para tanto, soubesse exatamente quais as parcelas a que efetivamente estaria quitando, de acordo com o respectivo pedido formulado, bem como por outro lado, estar-se-ia preservando o objetivo da legislação em comento (evitar a chegada de grande número de demandas à justiça do trabalho, assegurando solução do litígio de forma célere e eficiente, a ser realizado por via autônoma e privada).

Pensamento diverso, faria com que as Comissões de Conciliação Prévia tivessem rápido “esvaziamento” pelo setor patronal, tendo em vista de que não se estaria fazendo quitação definitiva de qualquer verba do contrato de trabalho, ou

---

<sup>21</sup> Ob. cit., p. 117.

<sup>22</sup> Nascimento, Amauri Mascaro. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª quinzena de abril de 2000 – nº 7/2000 – Caderno 2 – p. 133.

estar-se-ia a instalar uma nova indústria de fraudes, coroando os maus empregadores, que poderão quitar os contratos de trabalho de seus empregados, com o simples pagamento de verbas rescisórias.

Neste sentido, entendimentos são conjugados no mesmo sentido, conforme se observa:

Reginaldo Melhado define a redação do parágrafo único, do artigo 625 E, da Consolidação das Leis do Trabalho, como se a eficácia liberatória fosse denominada como “a lógica de cabeça para baixo”, manifestando-se da seguinte forma:

“A lei deveria estabelecer que a eficácia liberatória só ocorre em relação ao objeto da demanda submetida a comissão. Imagine-se, por exemplo, a hipótese de uma controvérsia banal sobre o acerto de contas na rescisão de um contrato de emprego (muitas vezes marcado por certa intranquilidade pelos envolvidos). Para a composição acerca de valores ou critérios de cálculo, haverá o trabalhador de ressaltar imediatamente no termo de conciliação todas as questões que pretende discutir em juízo. E deverá fazê-lo de inopino, sem consultar advogado, sem meditar sobre os anos passados do contrato ainda não alcançados pela prescrição quinquenal, sem trocar idéias com familiares. Se nada lhe vier à memória, haverá quitação geral.”<sup>23</sup>

E, Francisco Ferreira Jorge Neto, Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Santo André – SP, observa:

---

<sup>23</sup> ob. cit. p. 124.

“O título oriundo da conciliação possui eficácia liberatória quanto aos títulos que sejam objeto da demanda, desde que não haja ressalva expressa. Os títulos não citados, como sendo conteúdo da demanda, não precisam ser ressalvados, na medida em que a quitação deve ser entendida de forma restritiva, valendo somente para os títulos demandados junto ao referido órgão extrajudicial.”<sup>24</sup>

Com efeito, como posta na Lei 9.958/2000, o referido termo de conciliação terá poder maior que aquele a que se confere à sentença, que deve estar limitada aos ditames do artigo 460, do Código de Processo Civil (sentenças infra, ultra ou extra petita são rejeitadas no ordenamento), pois produzirá a mesma consequência jurídica das mesmas, mas sem considerar os limites e as formalidades da demanda judicial.

De acordo com o Código Civil, em seu artigo 940, é exigida das partes transigentes, para quitação de suas avenças, algumas formalidades, conforme assevera-se:

*“A quitação designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com assinatura do credor, ou do seu representante.”*

Por outro lado, o artigo 1.030, do Código Civil, autoriza que a quitação produza efeitos de coisa julgada entre as partes, conforme se infere:

*“A transação produz entre as partes o efeito de coisa julgada, e só se rescinde por dolo, violência, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.”*

---

<sup>24</sup> ob. cit.

A conciliação, fruto da convergência dos interesses, somente pode ser vislumbrada como efetiva quanto às parcelas que compõem o conteúdo material da demanda que foi submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

### **Seção III – A executividade do título, prazos e demais sistemáticas**

*ART. 876 – As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.*

*ART. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.*

Com a Lei 9.958/00, através da nova redação do artigo 876. e da implementação dos artigos 877-A e Parágrafo Único do artigo 625-E, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, criou-se a figura do título executivo extrajudicial trabalhista, oriundos dos termos de acordo lavrados pela Comissões de Conciliação Prévia no âmbito empresarial ou sindical.

Para a garantia de sua executoriedade, o aludido termo de conciliação deverá estar assinado pelas partes, seus representantes ou patronos que tiveram participação, bem como pelos membros da Comissão de Conciliação Prévia, representantes dos empregados e dos empregadores, além da inexistência dos chamados vícios de vontade e de consentimento, ensejadores de eventual anulação, nos moldes do artigo 147, II, do Código Civil.

Por ser título executivo extrajudicial, o mesmo não poderá ser desconstituído através de ação rescisória (art. 485, CPC). Mas, determina o artigo 486 do mesmo diploma processual, que os atos judiciais, que não dependam de sentença, ou se esta for homologatória e os atos jurídicos em geral, poderão ser impugnados via anulatória.

Feitas as considerações, não cumprindo a parte o estabelecido no termo de conciliação, a parte prejudicada poderá ajuizar, na Justiça do Trabalho, ação postulando seu cumprimento, que terá natureza de título executivo extrajudicial.

***ART. 625-F . As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.***

***PARÁGRAFO ÚNICO – Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o parágrafo 2º do artigo 625 – D.***

***ART. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no artigo 625-F.***

Conforme se infere, a lei faz referência a prazo de prescrição e não de decadência. Imperfeição técnica é a disposta no Parágrafo Único do artigo 625-F, haja vista ser impossível de se fornecer a declaração no último dia, após esgotamento do prazo. Resta claro que referida declaração deverá ser fornecida, no primeiro dia útil subsequente ao esgotamento do prazo.

Da leitura dos artigos citados, grandes controvérsias não se apresentam, salientando, conforme assevera Sérgio Pinto Martins:

“Somente haverá a suspensão da prescrição em relação às matérias que forem submetidas à apreciação da Comissão. As demais terão a fluência normal do prazo prescricional.”<sup>25</sup>

Conveniente salientar que a eventual inércia da Comissão de Conciliação Prévia em não marcar a audiência no prazo de 10 (dez) dias de sua provocação, motivo este será autorizador para o ajuizamento direto da Reclamação Trabalhista, desnecessitando a apresentação do termo de negativa de conciliação, nos moldes do Parágrafo 3º, do artigo 625-D, da CLT.

Por outro lado, não há que se esquecer, para fins de recolhimento de contribuição previdenciária, da necessidade da discriminação das verbas do eventual termo de conciliação efetivado, nos termos do Parágrafo Único, do artigo 43, da Lei 8.212/91. Não atendendo-se tal necessidade, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), considerará todas as verbas pagas como de natureza salarial, ensejando, por consequência, a base de cálculo do valor total do acordo, para os fins do dito recolhimento previdenciário.

A responsabilidade de recolhimento será exclusivamente do empregador, devido a substituição legal ocorrida, devendo o mesmo reter a contribuição devida pelo referido empregado.

Conforme é apresentada a lei, qualquer matéria poderá ser discutida perante as Comissões de Conciliação Prévia, desde que seja de natureza trabalhista, que seria de competência da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal, a saber:

---

<sup>25</sup> ob. cit. p. 57.



*“Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da Lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas”*

Desta forma, questões relativas a garantias de emprego, registros em Carteira de Trabalho e dano moral decorrentes da relação de emprego poderão ser discutidas perante a Comissão de Conciliação Prévia. Deveria a presente lei fixar as matérias a que não teriam necessidade do crivo da comissão.

## **Parte III – Expectativa da Lei**

### **Capítulo I – Aspectos controvertidos**

#### **Seção I – Discussão da constitucionalidade**

Conforme o arrazoado, a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, tem questionada sua constitucionalidade, inclusive sendo objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o Egrégio Supremo Tribunal Federal.

Dentre as principais “ADIN’s” intentadas perante o STF, encontram-se as de nº 2139-7 (sendo requerentes o Partido Comunista do Brasil – PC do B, Partido Socialista Brasileiro – PSB, Partido dos Trabalhadores – PT e Partido Democrático Trabalhista – PDT) e nº 2160-5 (sendo requerente a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC). Os principais dispositivos atacados pelas referidas ações são os do artigo 625-D, que refere-se sobre o requisito da tentativa obrigatório de conciliação, e do 625-E, que produz ao termo de conciliação efetivado perante as Comissões de Conciliação Prévia, eficácia liberatória geral do contrato de trabalho, comentadas nas Seções I e II, do Capítulo III, da Parte II, da presente.

Referidas Ações Diretas de Inconstitucionalidade encontram-se preventas na Relatoria do Eminentíssimo Ministro Octávio Gallotti, com última movimentação conforme segue:

“Preliminarmente, o Tribunal ,por maioria ,vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, não conheceu da ação direta no que toca ao artigo 001 ° da Lei nº 9958 , de 12 de janeiro de 2000 ,no ponto

que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o parágrafo único do artigo 625-E. Votou o Presidente. Prosseguindo no julgamento, o Tribunal, por unanimidade, indeferiu a medida liminar no que toca ao artigo 001 ° da Lei nº 9957 ,de 12 de janeiro de 2000 ,no ponto em que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o inciso 0II do artigo 852-B. Votou o Presidente. E após o voto do Senhor Ministro Octavio Gallotti (Relator), indeferindo a cautelar ,e do voto do Senhor Ministro Marco Aurélio, deferindo-a, em parte, referentemente ao artigo 625-D, introduzido pelo artigo 001 ° da Lei nº 9958 /2000, o julgamento foi adiado pelo pedido de vista do Senhor Ministro Sepúlveda Pertence. Ausentes, justificadamente, os Senhores Ministros Sydney Sanches e Celso de Mello . - Plenário , 30.06.2000.”

Desta sorte, a decisão das referidas ADIN's é que darão rumo ou não, ao processo de reforma do judiciário laboral adotado pelo Governo Federal, ancoradas pelas leis 9.957/2000, que manifesta-se sobre a criação do Rito Sumaríssimo e a 9.958/00, ora em comento, com o inequívoco objetivo de darem celeridade das decisões judiciais e autorizarem a solução privada dos conflitos de ordem laborativa.

## **Seção II – Divergência Doutrinária**

Perspectivas e críticas aos comandos enumerados pela norma em comento são bastante controvertidas. Dentre as inúmeras opiniões e conclusões de juristas e operadores do direito a respeito da lei das Comissões de Conciliação Prévia, citam-se algumas :

Para o Magistrado Reginaldo Melhado:

“As comissões de conciliação trarão inevitável prejuízo às classes trabalhadoras. Menos pela idéia em si da conciliação prévia e muito mais pelas incongruências e perversidades do diploma legal que as instituiu.

Entre outros, que deixo de discutir aqui em face da exigüidade do espaço, as fontes de distorções são: (a) a exigência da conciliação prévia em um contexto político desfavorável aos trabalhadores, ainda insuficientemente organizados; (b) a falta de normas jurídicas disciplinando o processo de criação das comissões na empresa e a eleição dos representantes dos trabalhadores; (c) a omissão do legislador quanto às regras de exceção para afastar o requisito da conciliação prévia em inúmeras hipóteses; e (d) a cruel inversão da lógica, ao consagrar a eficácia liberatória geral independentemente de demanda e transação expressas. Como está, a conciliação prévia é uma tragédia”<sup>26</sup>

Para o Juiz do Trabalho da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sergio Pinto Martins:

“É preciso mudar a concepção cultural do brasileiro de ser reticente, ter desconfiança ou aversão a procedimentos extrajudiciais de solução de conflitos, como já ocorria com a arbitragem, com os juizados especiais de pequenas causas e pode ocorrer com as Comissões de Conciliação Prévia. O brasileiro sempre prefere que o conflito seja solucionado pelo Poder Judiciário. Entretanto, para conciliar não é preciso a existência de um órgão específico do Poder Judiciário, que tem a competência para dizer o Direito nos casos concretos que lhe são submetidos à apreciação.”<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> ob. cit. p. 125.

<sup>27</sup> ob. cit. p. 60.

Para o Professor José Affonso Dallegrave Neto:

“As Comissões de Conciliação Prévia da forma como nasceram, com termos de transação com efeito liberatório amplo, por certo vão diminuir o número de processos judiciais trabalhistas, porém as custas de um engodo legitimado pelo Estado que propicia a renúncia de direitos trabalhistas por parte do trabalhador em troca de um pagamento menor e mais célere se comparado com aquele oriundo da morosa ‘justiça’ do trabalho”.<sup>28</sup>

O Eminentíssimo Ministro Ives Gandra Martins, conclui a perspectiva sobre o assunto, da seguinte forma:

“Assim, espera-se que, na esteira da terceira onda de reformas no processo, tão propalada por MAURO CAPELLETTI, que prestigia especialmente as formas alternativas de composição dos conflitos em sociedade, possam as comissões de conciliação prévia representar um elemento de pacificação dos confrontos entre patrões e empregados, a par de desafogar o Judiciário Trabalhista da quantidade sobre-humana de processos que deve resolver diuturnamente.”<sup>29</sup>

Para o Procurador Regional do Trabalho da 1ª Região, Rodrigo Lacerda Carreli:

“A criação das Comissões de Conciliação Prévia é uma tentativa de desafogar a Justiça do Trabalho, tentando resolução de pequenas

---

<sup>28</sup> ob. cit. p. 245.

<sup>29</sup> ob. cit.

controvérsias trabalhistas ainda no âmbito empresarial, ou ao menos no âmbito da categoria.

Porém não podem ser transformadas tais comissões em órgãos homologadores de fraudes e renúncias a direitos trabalhistas, devendo ser combatida qualquer tentativa neste sentido.

Deveria a lei obrigar também a ciência ao empregado que a conciliação não é obrigatória, o que não seria um absurdo, devido à falta de instrução prevalecente em nosso povo.

Destarte, louva-se a inovação, pela busca de diálogo, entre os atores sociais, colocando, todavia, em destaque seus pontos falhos, sem medo de ser taxado de conservador pelos neoliberais. E relembra-se que a legislação trabalhista, regida principalmente pelo princípio protetor, é e sempre deve ser voltada para a proteção do hipossuficiente, e que os órgãos competentes, seja o Ministério Público do Trabalho e Juízes do Trabalho, sob a ótica desse princípio devem interpretar as novas disposições.”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Carreli, Rodrigo de Lacerda. Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª Quinzena de Fevereiro de 2000 – nº 4/2000 – caderno 2 – p. 64.

## **Capítulo II – Interessados na descentralização da atividade jurisdicional**

### **Seção I – O papel do advogado**

A lei não confere o comparecimento obrigatório do advogado para atuação na defesa dos interesses de seu mandante perante as Comissões de Conciliação Prévia. Eventual norma que proíba o acesso do advogado na comissão, será manifestamente inconstitucional, conforme se infere do inciso XIII, do artigo 5º, da Constituição Federal, a saber:

*“É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”*

Mesmo a lei não conferindo obrigatoriedade da presença do advogado na Comissão de Conciliação Prévia, sua presença é imprescindível, haja vista saber os exatos riscos e benefícios a que a transação extrajudicial pode alcançar, consubstanciada aos reais interesses e necessidades de seu cliente. Não há que se admitir, que os conciliadores membros da comissão ou os próprios interessados, sejam pessoas efetivamente capacitadas à calcular as verbas, conhecer dos entendimentos jurisprudenciais e doutrinários atuais ou na elaboração dos próprios pedidos a serem realizados perante a comissão.

Ao nosso ver, a ignorância de eventual empregado na elaboração de seus pedidos perante a Comissão de Conciliação Prévia sem a presença de advogado, poderá ser motivo de alegação de vício passível de anulação. Importante salientar que

a presença do advogado nas transações judiciais trabalhistas assegurarão às partes a possível segurança jurídica pretendida.

Portanto, é nesta área de conciliação prévia extrajudicial, que se abre ao advogado, muito envolvido com o contencioso, nova perspectiva de atuação, não tendo que se falar em escassez ou esvaziamento de litígios trabalhistas, prejudicando a prestação dos serviços do advogado, àqueles que dedicarem suas atividades com zelo, conhecimento de causa e acima de tudo ética.

## **Seção II – O poder sindical**

Diante dos fatos analisados, ao privilegiar-se a via negocial nas relações individuais de trabalho, deu-se aos sindicatos, especial poder de decisão e proteção aos seus representados.

E estes sindicatos deverão valorizar-se na sua linha de prestação de serviços, tendo em vista que o modelo atual de unicidade sindical, bem como os pagamentos/descontos compulsórios de contribuições sindicais tendem a ser extintos, haja vista de que não será mais possível a atuação de sindicatos inoperantes e que, agora, com a composição de forma autônoma dos dissídios individuais, poderão causar prejuízos diretos a seus representados.

A extinção da unicidade sindical, para a introdução do pluralismo sindical, é matéria de transição já iniciada, posto que já tramita no Congresso Nacional projeto de pleno conhecimento das lideranças, que deverão estar preparadas para estas mudanças.

A unicidade sindical imposta por lei, não pode prosperar, tendo em vista o poder de responsabilidade a que as instituições sindicais terão nos interesses



individuais de seus representados, sendo necessários e conveniente aos proponentes, àquela entidade sindical que possa melhor defender seus interesses.

Sobre o assunto, ninguém melhor que o Mestre Arnaldo Süssekind, para manifestar-se sobre o assunto:

“A unicidade sindical na representação da categoria profissional e, bem assim, da profissão, ofício ou grupo de empregados de uma empresa, estabelecimento ou setor de atividade, constitui meta defendida por expressivos movimentos sindicais, visando ao fortalecimento das respectivas associações. Mas ela deve resultar da conscientização dos trabalhadores e dos empresários, a qual se irradia na medida em que os sindicatos trabalhem com êxito na promoção dos interesses e na defesa dos direitos de seus representados. Por seu turno, a realidade evidencia que esta unidade de representação não se sustenta quando as entidades sindicais se vinculam a doutrinas políticas ou religiosas, às quais subordinam os interesses profissionais ou econômicos. Na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (ex. França, Itália, Espanha); em alguns é facultada a pluralidade sindical, mas, por conscientização dos trabalhadores, vigora, de fato, a unicidade de representação (ex. Alemanha e Reino Unido); em outros, o monopólio de representação sindical é imposto por lei (ex. Brasil, Colômbia, Peru); na Argentina há pluralidade sindical, mas a um só é conferida a *'personalidad gremial'* para negociar como representante do grupo.

O princípio da liberdade sindical, como tem ressalvado a OIT, aceita a unicidade fática de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível; admite, outrossim, a designação do sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinadas questões.

Quanto a estruturação, devem os trabalhadores ter a faculdade de organizar sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até estabelecimento. Nos sistemas que facultam a pluralidade sindical, a lei, as entidades sindicais de cúpula (pacto ou acordo interconfederal) ou a jurisprudência devem editar regras sobre:

- a) aferição do sindicato mais representativo para falar em nome do correspondente grupo nos procedimentos da negociação coletiva;
- b) critérios para a solução dos conflitos de representação, sobretudo quando estes ocorrem entre um sindicato de categoria e outro de empresa ou de profissão.

Já nos sistemas em que é imposta a unicidade sindical, a lei deve dispor sobre:

- a) o tipo de sindicalização do grupo de empregadores ou de trabalhadores (dimensão qualitativa: categoria, empresa, profissão ou ofício);
- b) os limites da base territorial (dimensão quantitativa);
- c) as condições mínimas para o registro gerador da personalidade sindical, a fim de possibilitar o controle de regime do monopólio sindical.”<sup>31</sup>

Desta forma, a efetivação da almejada pluralidade sindical, faria com que tais entidades, nesta nova perspectiva com possibilidade de “concorrência” na prestação das suas atividades, desempenhassem suas funções com exclusivo interesse na defesa de seus representados, haja vista que o modelo atual, em muitos segmentos, os representados são as maiores vítimas de seu próprio sindicato representante.

Portanto, impõe-se aos sindicatos, especialmente os da categoria profissional, nova responsabilidade e fôlego na defesa dos interesses de seus representados, haja vista, que com o contexto atual de política neoliberal, imposta

---

<sup>31</sup> Sússekind, Arnaldo, *Direito Constitucional do Trabalho*. Editora Renovar, 1999.

pelo governo anterior e mantida pelo atual governo, ensejador da chamada globalização, as relações laborais tendem a ficar cada vez mais flexibilizadas, muitas vezes em detrimento dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos.

Espera-se que as entidades sindicais, com a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, utilizem-se de esforços efetivos na conciliação extrajudicial dos litígios de seus representados, tendo em vista que ninguém melhor do que eles, considerando as peculiaridades específicas de cada categoria, de solucionarem suas próprias pendências.

## Conclusão

A presente análise teve o intuito de, despretensiosamente, analisar vários pontos da Lei. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, observando-se os aspectos históricos, a sistemática da norma e suas perspectivas.

Quanto ao primeiro aspecto, a conciliação extrajudicial trabalhista é muito difundida nos países (Argentina, Espanha, Estados Unidos, França, etc.), inclusive com recomendações efetivadas pela Organização Mundial do Trabalho sobre o assunto.

Depois de um sem número de discussões para a implementação da lei, que previa em seu projeto original a criação obrigatória das chamadas Comissões de Conciliação Prévia por todos os segmentos, foi aprovada a Lei 9.958/00, que entrou em vigência, aos treze dias de abril do mesmo ano.

Quanto a sistemática da lei, o legislador autoriza a criação das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito empresarial ou sindical, sendo que aquela pode ser implementada de forma unilateral pela empresa, sob a sujeição direta do artigo 625-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, e esta somente poderá operar se criada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com regramentos advindos da dita negociação (artigo 625-C, da CLT).

Grande discussão a que se infere, é aquela disposta no artigo 625-D, da CLT, na qual condiciona a tentativa de conciliação perante a comissão implementada, como pré-requisito de ação perante o juízo laboral. Tal requisito, conforme conclusões dispostas, não fere o inciso XXXV, do artigo 5º, da Constituição Federal, haja vista que o direito de ação não deve ser absoluto, podendo a lei impor certas condições, conforme as dispostas no artigo 267, do Código de Processo Civil.

Situação também controvertida, é aquela trazida pela redação do artigo 625-E, da CLT, que dá ao termo de acordo realizado perante Comissão de Conciliação Prévia, eficácia liberatória geral, salvo se houver ressalva de determinada parcela. Para alguns, referida eficácia liberatória têm o condão de apenas quitar os valores e não os títulos expressamente dispostos no pedido ou no acordo, enquanto que para outros, estar-se-á quitando toda a relação laboral efetivada.

Conclusão oferecida, inclusive amparada por convincentes entendimentos, são no sentido que a quitação só se operará quanto aos pedidos expressamente efetivados perante a Comissão de Conciliação Prévia. Com tal entendimento por um lado, estará se buscando os objetivos almejados pela lei (diminuição dos litígios trabalhistas com solução dos conflitos mediante autonomia privada), preservando o ato jurídico perfeito, e por outro lado, preservando os princípios protetores do empregado, coibindo-se que maus empregadores utilizem-se de artifícios para quitação da relação laboral efetivada com seu empregado, mediante simples pagamento de verbas rescisórias.

Com o referido termo de conciliação, criou-se o novo título executivo extrajudicial trabalhista, que poderá ser utilizado para cumprimento perante o juízo laboral que teria competência para apreciar os eventuais pedidos da fase de conhecimento.

Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram interpostas no Supremo Tribunal Federal, dentre as quais, as de números 2.139-7, 2.148-6 e 2.160-5, atacando os dispositivos da Lei das Comissões de Conciliação Prévia, especialmente em seus artigos 625-D e 625-E, da CLT. Referidas decisões, ratificarão ou não o processo de reformas no judiciário trabalhista efetivado pelo Governo Federal.

Dentre inúmeros pareceres a respeito das perspectivas da Lei, existem terceiros interessados que são imprescindíveis para o sucesso da descentralização da atividade jurisdicional adotada.

O advogado, que mesmo tendo facultatividade de atuação perante as Comissões de Conciliação Prévia, é peça importante na defesa dos interesses de seu mandante, tendo em vista ter capacitação nas relações de conflito, nas efetivações do pedido e de seus respectivos cálculos, bem como de conhecimento dos entendimentos atuais doutrinários ou jurisprudenciais dos pedidos efetivados perante a Comissão de Conciliação Prévia, sabendo as vantagens e os riscos de se realizar a conciliação.

Com a nova legislação, ressuscita-se o poder sindical, especialmente o da classe trabalhadora, muitas vezes inoperante ou incapaz de defender os interesses de seus representados, devido à política de neoliberalismo adotada pelo Governo Federal. O sindicato poderá agora defender os interesses individuais de seus representados.

Portanto, a Lei das Comissões de Conciliação Prévia, do modo como foram confeccionadas, poderão dar celeridade a solução dos conflitos de natureza trabalhista, quer seja no âmbito da empresa ou do sindicato, devendo-se concluir dela, como uma oportunidade do empregado em ter satisfeita eventual verba trabalhista a que ache devida sem a necessidade de formalização de demanda judicial, e não um órgão homologador de fraudes, efetivados por maus empregadores.

Por fim, o Ilustre Wagner Giglio bem ilustra o sentido a que se deve ter as Comissões de Conciliação Prévia, na efetivação de esforços para uma verdadeira autocomposição trabalhista, a saber:

“A conciliação das facções em disputa deve ser autêntica, sem pressões externas ou outras formas mais ou menos sutis de coação, ou não será realmente uma conciliação, e o conflito permanecerá

latente, pronto a eclodir na primeira oportunidade. Pode ser propiciada, por meios de sugestões ou considerações de negociadores ou de mediadores, de apuração de fatos, de levantamento de dados concretos e de conclusões sobre resultados econômicos; mas não deve ser exigida dos dissidentes ou impostas a eles, sob pena de descaracterizar como conciliação.”<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Giglio, Wagner D., Solução dos conflitos coletivos: conciliação, arbitragem, resolução oficial e outros meios. Revista LTr 64-03/311.

## **Bibliografia**

- ALMEIDA, Amador Paes de.** *Curso prático de processo do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva.*
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de.** *Comissões de Conciliação Prévia – considerações sobre a Lei nº 9.958/2000.* LTr 64-02, P. 22;
- ALMEIDA, Ísis de.** *Manual de Direito Processual do Trabalho. 4ª edição – v I e II.* São Paulo: LTr, 1991.
- CARRELI. RODRIGO DE LACERDA.** Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª Quinzena de Fevereiro de 2000 – nº 4/2000 – Caderno 2 – Página 64.
- CARRION, Valentin.** *Nova Jurisprudência em direito do trabalho;* São Paulo: Saraiva, 2º semestre de 1999.
- DALAZEN, João Oreste –** *Apontamentos sobre a Reforma do Processo Trabalhista Brasileiro,* Revista LTr, 62-10/ 1305-1312.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso.** *Inovações na legislação trabalhista aplicação e análise crítica.* São Paulo: LTr, 2000.
- FONSECA.** Vicente José Malheiros da. Site Jus Navegandi ([www.jus.com.br](http://www.jus.com.br)) Ano V – nº 48, Dezembro de 2000.
- GIGLIO, Wagner D.** *Solução dos Conflitos Coletivos: Conciliação, Mediação, Arbitragem, Resolução Oficial e outros meios.* Revista LTr. 64-03/ 307/312.



- GOMES NETO.** Indalécio Gomes. *Pequeno Curso de Direito Coletivo de Trabalho*, Curitiba, JM Editora, 2000.
- JORGE NETO.** Francisco Ferreira, Site Jus Navegandi (www.jus.com.br) Ano V – nº 48, Dezembro de 2000.
- LIMA FILHO.** Francisco das Chagas. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª Quinzena de Abril de 2000 – nº 7/2000 – Caderno 2 – Página 131.
- MARTINS FILHO.** Ives Gandra. Revista Virtual nº 99, Casa Civil da Presidência da República.
- MARTINS,** Sérgio Pinto. *Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo*. São Paulo: Atlas, 2000.
- NASCIMENTO,** Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1993.
- NASCIMENTO,** Amauri Mascaro. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª Quinzena de Abril de 2000 – nº 7/2000 – Caderno 2 – Página 133.
- NEGRÃO,** Theotônio. *Código de Processo Civil*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- PALMA,** João Augusto da. *Novas práticas trabalhistas: com sumaríssimo e conciliação prévia*. São Paulo. LTr, 2000.
- RUSSOMANO,** Mozart Victor. *Curso de direito do Trabalho*: Editora Juruá, 1991.
- SALEM NETO.** José. *Comentários às novas leis trabalhistas : legislação EC nº 24 1999, lei 9957, 12.1.2000, lei 9958, 12.1.2000 – 2ª ed.* – São Paulo: LTr, 2000.

**SILVA.** Marcelo Ribeiro. Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª Quinzena de Maio de 2000 – nº 10/2000 – Caderno 2 – Página 186.

**SÜSSEKIND,** Arnaldo, *Direito Constitucional do Trabalho*. Editora Renovar, 1999.

**TEIXEIRA FILHO,** Manoel Antônio. *Aula ministrada para o Curso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho das Faculdades Integradas Curitiba, 24.04.00.*

**TEIXEIRA FILHO,** Manoel Antônio. *A Súmula nº 330, TST.* In Suplemento Trabalhista nº 024/94. São Paulo, p. 125.