

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO**

RICARDO NUNES DE MENDONÇA

A LEI 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2000 E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

**CURITIBA
2002**

RICARDO NUNES DE MENDONÇA

A LEI 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2000 E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Monografia apresentada para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, Setor de Ciências
Jurídicas, Universidade Federal do
Paraná.
Orientador: Wilson Ramos Filho

**CURITIBA
2002**


RICARDO NUNES DE MENDONÇA

A LEI 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2000 E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Monografia aprovada como requisito para obtenção de do título de Bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, pela Comissão formada pelos professores:

Orientador:  Prof. Wilson Ramos Filho
Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

 Prof. Aldacy Rached Coutinho
Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

 Prof. George Bueno Gomm
Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

Curitiba, 27 de novembro de 2002

Pelo trabalho o homem realiza sua própria existência. Transforma o mundo, impregna-o da sua imagem.

C. R Bastos

SUMÁRIO

TERMO DE APROVAÇÃO.....	II
RESUMO.....	V
INTRODUÇÃO.....	01
1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	03
2 INSTITUIÇÃO, MODO DE COMPOSIÇÃO, CONSTITUIÇÃO, ATRIBUIÇÃO, DURAÇÃO E FINALIDADES DAS CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	05
2.1 DA INTITUIÇÃO, DO MODO DE COMPOSIÇÃO E DA CONSTITUIÇÃO DAS CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	05
2.2 MODALIDADES DE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	06
2.3 FINALIDADES DAS CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	08
2.4 COMISSÃO NO ÂMBITO DA EMPRESA.....	09
2.5 A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO SINDICAL E A INTERSINDICAL.....	15
2.6 A COMISSÃO INTEREMPRESARIAL.....	18
2.7 DO PRAZO DE DURAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO.....	18
2.7.1 NO ÂMBITO DAS COMISSÕES EMPRESARIAIS E INTEREMPRESARIAIS.....	18
2.7.2 NO ÂMBITO DAS COMISSÕES SINDICAIS OU INTERSINDICAIS.....	18
3 A DEMANDA PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	20
3.1 PRÉVIA NOTIFICAÇÃO DE EXISTÊNCIA DA COMISSÃO.....	20
3.2 QUEM PODE DEMANDAR PERANTE AS COMISSÕES.....	21
3.3 DA FORMA DE APRESENTAÇÃO DA DEMANDA.....	22
3.4 OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DA DEMANDA AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	24
3.5 PRÉVIA SUBMISSÃO DA DEMANDA AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – PRESSUPOSTO PROCESSUAL OU CONDIÇÃO DA AÇÃO.....	29
3.6 DA IMPOSSIBILIDADE DE REVELIA NO PROCEDIMENTO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	31
3.7 AS DEMANDAS PASSÍVEIS DE SUBMISSÃO AS COMISSÕES E OS DIREITOS INCONCILIÁVEIS.....	32
3.8 DECLARAÇÃO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO FRUSTRADA.....	33
4 EFEITOS DA SUBMISSÃO DA DEMANDA A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	35
4.1 CONCILIAÇÃO POSITIVA E A FORMAÇÃO DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL.....	35
4.2 DA EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL.....	37
4.3 SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO.....	39
5 OUTRAS QUESTÕES RELATIVAS À LEI 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2000.....	42
5.1 O ADVOGADO E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	42
5.2 A COBRANÇA DE TAXAS NAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA..	43
5.3 OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA.....	45
CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48

RESUMO

Dentre todas as mudanças que, recentemente, se fizeram no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, destaca-se aquela que criou a Comissão de Conciliação Prévia. A Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, atribuiu a tais institutos a competência de conciliar, fora dos Tribunais, quaisquer divergências entre empregados e empregadores, garantindo, assim, uma via segura, pacífica e eficaz de autocomposição. As Comissões de Conciliação Prévia, em conjunto com o Procedimento Sumaríssimo, surgiram com a intenção de desafogar a Justiça do Trabalho e acelerar a solução das demandas trabalhistas. Ocorre, no entanto, que só o tempo dirá se as mesmas alcançarão os seus propósitos. De toda sorte, neste trabalho ir-se-á analisar a Lei em referência e também as suas implicações no Direito Material e Processual do Trabalho, procurando-se debater temas polêmicos como a instituição e o funcionamento das Comissões; a apresentação e a solução da demanda ante a Comissão; a finalidade das comissões; os efeitos da conciliação; a suposta inconstitucionalidade da Lei; dentre outros. Em outras palavras, ir-se-á dissecar este novo instituto do direito do trabalho, analisando-se de forma minuciosa e pormenorizada cada um dos artigos da Lei 9.958/2000.

INTRODUÇÃO

O Direito brasileiro, na esteira do Direito Mundial, vem passando por transformações significativas. No Direito do Trabalho a questão é ainda mais flagrante, mormente quando se verifica a gradativa “flexibilização” das leis trabalhistas e das relações de emprego diante de uma nova ordem econômica e social.

Diante da inserção de uma política econômica globalizada, notadamente marcada pelo desenvolvimento tecnológico, pelas relações intercomunitárias e pelo desenvolvimento de políticas neoliberais, o que se tem verificado é que antigas relações de emprego têm sucumbido em progressão infinitamente maior do que as relações de emprego que têm emergido.

Por esta razão, o que se tem notado é a hipertrofia do já incomensurável exército de desempregados e também a superveniência de um número descomunal de reclamações trabalhistas que são aforadas todos os dias.

Isso tem causado reflexos imediatos nas Varas e Tribunais do Trabalho, que diante dos seus inúmeros problemas institucionais, não têm conseguido prestar uma jurisdição adequada às necessidades populares.

Neste contexto, o Governo Federal editou em 12 de janeiro de 2000 a Lei nº 9.958 que “introduziu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criando os artigos 625-A a 625-H, além de alterar a redação dos artigos 876 e 877, estes, para permitir a execução direta na Justiça do Trabalho, dos títulos executivos extrajudiciais que mencionam¹”.

Pois bem, a lei em comento vem possibilitar ao trabalhador e ao empregador uma via pré-judicial de solução de conflito, oportunizando a solução pacífica e célere da querela sem a intervenção do poder judiciário. Ou seja, a Lei 9.958/2000 objetiva a conciliação de questões trabalhistas anteriormente ao ajuizamento da Reclamação, trazendo, como consequência, diminuição no volume de trabalho de juízes, promotores e advogados.

Ocorre, todavia, que a questão não é tão simples como parece.

¹ MELO, R. S. de. “As Comissões De Conciliação Prévia Como Novo Paradigma Para O Direito Do Trabalho”. Texto disponível no site “www.webfind.com.br”, acessado em julho de 2001.

A Lei 9.958/2000 causou e tem causado muita polêmica e discussão no âmbito da jurisprudência e da doutrina, na medida em que tem suscitado uma série de temas polêmicos, tais como a obrigatoriedade de tentativa de conciliação prévia como condição para ingresso em juízo, o efeito liberatório geral do termo de conciliação, a estabilidade provisória dos membros eleitos pelos empregados, a cobrança de taxas pelos serviços prestados, a presença de advogado nas sessões de conciliação, dentre outros.

Diante disso, a presente monografia se propõe a dissecar este novo meio de resolução de conflitos trabalhistas, iniciando com uma breve apreciação histórica e seguindo com a análise pormenorizada de cada um dos sete artigos do título VI-A da CLT, abordando não só os temas acima apontados, mas todos aqueles oriundos do referido diploma legal, objetivando entender melhor, as relações travadas entre patrões e empregados.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Antes da entrada em vigor da Lei nº 9.958/2000, outros dois projetos de lei intentaram criar as Comissões de Conciliação Prévia nos moldes do que hoje conhecemos.

A primeira tentativa originou-se da Mensagem Presidencial nº 952, datada de 28 de Julho de 1998, “o qual resultou no inovador Projeto de Lei nº 4.694/98, enviado pelo governo e elaborado originalmente pelo egrégio Tribunal Superior do Trabalho²”.

Nesta proposta, ventilava-se a hipótese de criação de Comissões de Conciliação Prévia tanto no âmbito das empresas privadas como no âmbito das empresas públicas e entes públicos que contratassem pelo regime celetista, desde que os mesmos contassem com mais de 50 (cinquenta) empregados.

Neste particular, E. PASSOS sintetiza com maestria o que dispunha o projeto *sub examine*:

[...] o projeto de lei atribuía à empresa ou entre público a responsabilidade de organizar e manter em funcionamento a Comissão de Conciliação Prévia, composta de no mínimo quatro empregados, facultado o aumento do número de integrantes por negociação coletiva. Metade desses integrantes seria indicada pela empresa e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, com mandato de dois anos, sem estabilidade. Os conflitos individuais de trabalho entre empregado e empregador seriam submetidos previamente à comissão, como condição para o ajuizamento da ação na justiça do Trabalho, mediante comprovante da impossibilidade de conciliação. Caso houvesse descumprimento da obrigação de submeter o pedido previamente à comissão, o processo seria extinto sem apreciação do mérito e a parte sancionada por litigância de má fé. Em casos de motivo relevante, seria possível ingressar com o pedido diretamente na Justiça do Trabalho. Caso viesse a ser aceita a conciliação, o termos lavrado seria submetido ao juiz do trabalho para, em audiência pública diária, homologar o ajuste, com força de sentença e coisa julgada. A comissão seria instalada pela empresa dentro de sessenta dias a partir da vigência da lei e a sessão conciliatória seria realizada dentro de cinco dias após a entrega do pedido do interessado, sob pena de liberação do empregado para ingressar com ação judicial³.

Da análise do ilustre jurista paranaense, pode-se concluir que o Projeto de Lei 4.694/98 foi o embrião da Lei 9.958/2000, na medida em que, excetuando-se

² SANTOS, A. J. dos. “Comissão de Conciliação Prévia: Convivologia Jurídica & Harmonia Social”. São Paulo: LTr, 2001. Pág 164.

³ PASSOS, E. “Comissão de Conciliação Prévia: breve análise do projeto de Lei 4.694/98 e do projeto de Emenda Constitucional nº 623/98”. Disponível em “www.webfind.com.br”. p.1.

algumas divergências, aquele estabelecia quase as mesmas regras que observamos nesta.

Mas inobstante o projeto em epígrafe, abstrai-se da análise histórica do instituto, que o Governo Federal encaminhou proposta de Emenda Constitucional que visava à alteração dos artigos 8º, 111 e 114 da Carta Magna de 1988, alterando a matéria relativa à organização sindical e instituindo a possibilidade de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

O projeto de Emenda Constitucional de nº 623/98 adicionava um quinto parágrafo ao artigo 114 da Constituição Federal, estabelecendo o seguinte:

“O exercício do direito de ação individual perante a Justiça do Trabalho será obrigatoriamente precedido de tentativa extrajudicial de conciliação, utilizando-se, inclusive a mediação conforme dispuser a lei.”

Evidente que a Emenda também visava à instauração de possibilidade de solução extrajudicial de conflito individual de trabalho, salientando que o mesmo deveria se dar mediante tentativa prévia de conciliação.

Diante disso, conclui-se que a instauração de um permissivo legal capaz de legitimar a atuação das Câmaras de Conciliação Prévia, já era um desejo que pautava as discussões Governamentais há algum tempo, entretanto, nenhuma das alternativas buscadas havia sido bem sucedida até a edição da Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, que veio consagrar a criação deste meio alternativo de solução de conflitos trabalhistas no âmbito do Direito Processual do Trabalho.

2. INSTUIÇÃO, MODO DE COMPOSIÇÃO, CONSTITUIÇÃO, ATRIBUIÇÃO, DURAÇÃO E FINALIDADES DAS CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

2.1. DA INSTITUIÇÃO, DO MODO DE COMPOSIÇÃO E DA CONSTITUIÇÃO DAS CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

O artigo 625-A da CLT prevê que:

“As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único: As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.”

Este dispositivo estabelece o modo de instituição, de constituição e de composição das Câmaras de Conciliação Prévia, além de fixar-lhe a atribuição e estabelecer uma de suas finalidades⁴.

Pois bem, infere-se do dispositivo legal que o legislador estabeleceu a instituição das Câmaras de Conciliação Prévia como uma faculdade e não como uma obrigação das empresas e sindicatos de representação de classe, isto é, a Câmara pode ou não ser criada conforme o interesse das partes envolvidas, levando-se em consideração apenas e tão somente os critérios de constituição e composição estabelecidos em lei.

Aliás, cumpre frisar que a legislação é expressa ao afirmar que as Câmaras de Conciliação Prévia, independentemente de sua natureza, deverão respeitar o princípio da composição paritária, o qual garante aos entes da relação jurídica trabalhista uma isonomia de representação e uma paridade de armas na discussão das controvérsias suscitadas.

Ademais, a lei também estabelece que as Comissões poderão constituir-se em regime empresarial ou intersindical.

Diante disso, pode-se afirmar que as Câmaras de Conciliação Prévia são instituições que podem, ou não, serem criadas segundo critérios de oportunidade e

⁴ Diz-se apenas uma de suas finalidades, pois adiante se demonstrará que o instituto possui uma finalidade explícita e outra implícita, a qual decorre das origens da intenção legislativa.

conveniência das empresas e dos sindicatos de representação de classe, devendo ser respeitados, todavia, os critérios da composição paritária e da constituição empresarial ou intersindical.

Aliás, neste particular o SEBASTIÃO SAULO VALERIANO é incisivo ao afirmar que a instituição de uma Câmara de Conciliação Prévia necessita da intervenção de pelo menos um sindicato. No caso, o sindicato representante da categoria profissional⁵, na medida em que a lei não permite a criação de Comissão de Conciliação Prévia diretamente entre os trabalhadores e empregadores.

Mas alguns poderiam dizer: E a se a Câmara for criada no âmbito da Empresa, conforme prevê o artigo 625-B da CLT, a participação do sindicato obreiro não seria absolutamente dispensável, ressaltando-se apenas a sua competência de fiscalizar as eleições do membro representante da classe trabalhadora?

Ainda assim a participação do sindicato obreiro seria indispensável, na medida em que a legislação pátria atribui ao sindicato a competência não só de fiscalizar a eleição dos representantes da classe trabalhadora (artigo 625-B, inciso I), mas também a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (Constituição Federal, artigo 8º, inciso III).

Com efeito, pode-se afirmar que é absolutamente correta e pertinente a assertiva do professor VALERIANO.

2.2. MODALIDADES DE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

A doutrina brasileira entende que são quatro as modalidades de Comissões de Conciliação Prévia existentes, dividindo-as da seguinte forma:

- a) EMPRESARIAL, quando instaurada no âmbito de uma só empresa;
- b) INTEREMPRESARIAL, quando reúne mais de uma empresa;
- c) SINDICAL, quando instaurada no âmbito de um sindicato;
- d) INTERSINDICAL, quando reúne mais de um sindicato.

Nesta corrente encontramos a opinião do Jurista GEORGENOR DE SOUZA FRANCO FILHO, citado por ALTAMIRO JOSÉ DOS SANTOS:

Vislumbram-se quatro modalidades de comissões conciliatórias. O jurista *Georgenor de Souza Franco Filho*, interpretando a Lei 9.958/2000, reconhece:

No artigo 625-D, § 4º, esse diploma cuida de *comissão de empresa* e de *comissão sindical*. Se é assim, na verdade encontramos quatro tipos de comissões de conciliação prévia:

1. *comissão de empresa* – a criada em qualquer empresa que assim decida, fruto de entendimento com o sindicato de trabalhadores correspondentes;
2. *comissão sindical* – a criada no âmbito sindical de uma dada categoria, da qual devem participar representantes patronais, podendo também ser criada por sindicato patronal, com a participação de sindicato de trabalhadores correspondentes;
3. *comissão de grupo de empresa* – a criada por mais de uma empresa, com a participação de sindicatos de trabalhadores correspondentes;
4. *comissão intersindical* – a criada por mais de um sindicato, independentemente de categoria, podendo ser patronal ou de trabalhadores, com a participação de sindicatos de ambas as espécies para manter a paridade.⁶

Ocorre, todavia, que as atividades desenvolvidas por quaisquer dessas comissões é a mesma e não apresenta nenhuma divergência. Aliás, apenas o campo de atuação é distinto, na medida em que é mais amplo para as comissões sindicais e mais restrito para as comissões criadas por empresa ou grupo de empresas, não podendo as últimas conhecer de litígios envolvendo empregados pertencentes a outras empresas ou a empresas estranhas ao grupo.

De toda sorte, nada impede que sejam criadas simultaneamente diferentes comissões de conciliação prévia em uma mesma base territorial, como deixa patente a regra do § 4º, do art. 625-D, da CLT.

Por isso, mesmo que já exista comissão no âmbito do sindicato, é perfeitamente legítima a criação de outra comissão na própria empresa.

Aliás, segundo ESTÊVÃO MALLET, “não há sequer hierarquia entre as comissões, de modo que a possibilidade de ser o litígio submetido a comissão existente na empresa não impede nem invalida a conciliação celebrada perante comissão criada no âmbito da categoria⁷”.

E ainda segundo o eminente jurista, “cabará à parte interessada optar pela comissão que melhor lhe convier, tal como se dá com a homologação da rescisão

⁵ VALERIANO, S. S.. “Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho”. São Paulo : LTr, 2000. Pág. 19.

⁶ SANTOS, A. J. dos. Op. cit., pág. 224.

⁷ MALLET, E. “Comissões de Conciliação”. Artigo disponível no “site” www.internet-lex.com.br, acessado em maio de 2002. Páginas 2 e 3.

contratual, a ser feita indistintamente perante o sindicato ou órgão de fiscalização do trabalho, nos termos do art. 477, § 1º, da CLT⁸”.

2.3. FINALIDADES DAS CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Como dito anteriormente, o artigo 625-A da CLT, prevê que as Câmaras de Conciliação Prévia têm a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Diante disso, pode-se afirmar que a finalidade explícita deste instituto é tentar conciliar os conflitos individuais trabalhistas, estabelecendo assim um diálogo direto entre patrão e empregado.

Todavia, analisando mais profundamente a intenção do legislador, verifica-se que a finalidade das Câmaras de Conciliação Prévia, não é só conciliar os conflitos individuais do trabalho, mas também evitar que um sem número de querelas trabalhistas sejam aforadas nas Varas do Trabalho deste país. Aliás, a regulamentação dessas Comissões através da Lei 9.958/2000, teve como fato gerador a necessidade de desafogar a Justiça do Trabalho, vez que é público e notório que há muito esta especializada não tem conseguido prestar a devida tutela jurisdicional requerida pela sociedade.

Vale dizer então, que a criação das Câmaras de Conciliação Prévia advém de uma necessidade atual de “desafogamento” do Judiciário Trabalhista, o qual é demandado anualmente por milhões de cidadãos que buscam resolver seus problemas diante do Estado-Juiz.

Mas não é só isso, as Câmaras de Conciliação Prévia ainda possuem uma outra finalidade implícita que é proporcionar condições materiais suficientes para que se possa dar efetividade ao procedimento sumaríssimo instaurado pela Lei 9.957/2000. Explica-se:

O procedimento sumaríssimo, embora esteja razoavelmente estruturado pela Lei que o criou, só terá eficácia quando o número de processos ajuizados diminuir consideravelmente, caso contrário, dificilmente se implantará a agilidade e a celeridade que lhes são característicos.

⁸ MALLEY, E. Op. cit. pág. 3.

Por esta razão pode-se afirmar que uma das funções implícitas das Comissões de Conciliação Prévia é criar condições para a instauração efetiva do Procedimento Sumaríssimo no âmbito da Justiça do Trabalho, na medida em que ela tem como uma de suas funções diminuir o número de ações aforadas nesta especializada.

Com efeito, pode-se afirmar que são três as finalidades das Câmaras de Conciliação Prévia. A primeira que é conciliar os conflitos individuais trabalhistas, dando mais agilidade e rapidez na solução do feito, a segunda desafogar o judiciário trabalhista e a terceira e última, viabilizar a instauração efetiva do procedimento sumaríssimo criado pela Lei 9.957/2000.

2.4. COMISSÃO NO ÂMBITO DA EMPRESA.

O artigo 625-B⁹ da CLT e o artigo 2º¹⁰ da Portaria nº 329¹¹ do Ministério do Trabalho (anexo 01), regulamentam a instituição das Câmaras de Conciliação Prévia no âmbito da empresa.

A primeira regra que se abstrai dos dispositivos acima citados, é a que estabelece a competência da Câmara Empresarial.

Segundo o artigo 2º da Portaria nº 329, a competência da Câmara Empresarial está restrita à possibilidade de conciliar os conflitos ocorridos entre a empresa e seus empregados e ex-empregados, o que significa dizer que uma conciliação realizada entre uma empresa Y e seu empregado no âmbito de uma

⁹ Dispõe o art. 625-B, com a redação dada pela Lei 9.958/2000: "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 eleita 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 de seus membros, titulares ou suplentes, é de um ano, permitida uma recondução".

¹⁰ Dispõe o *caput* do art. 2º da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho: "A Comissão instituída no âmbito da empresa ou grupo de empresas destina-se a conciliar conflitos envolvendo os respectivos empregados e empregadores."

¹¹ O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal, e o artigo 913 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, editou a Portaria nº 329, de 14 de agosto de 2002, a qual estabelece procedimentos para a

Comissão instaurada por uma empresa X, não criará título executivo extrajudicial, tampouco terá eficácia liberatória geral, na medida em que a Câmara escolhida não detinha competência legal para fazê-lo. Isto é, a Câmara instaurada no âmbito de uma empresa deve limitar-se a resolver as querelas que lhes dizem respeito, deixando de lado quaisquer outras que lhes forem apresentadas e que nada tenham a ver com a sua finalidade explícita.

A segunda regra que se infere do texto legal, diz respeito à forma de composição das Câmaras Empresariais.

O artigo 625-B da CLT prevê que a Comissão será formada por um mínimo de 02 (dois) e um máximo de 10 (dez) membros, os quais serão divididos paritariamente nos termos do que preconiza o artigo 625-A do mesmo diploma legal.

Aliás, é exatamente em função do princípio da paridade que o legislador estabelece no inciso I do artigo em comento, que a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional. Ou seja, o empregador escolherá os seus representantes da forma que bem entender, enquanto que os trabalhadores escolherão os seus, mediante voto secreto organizado e fiscalizado pelo sindicato.

A norma estabelece ainda, que haverá tantos suplentes quantos forem os representantes titulares, contudo, ela não estabelece expressamente como estes serão escolhidos.

Diante deste problema a doutrina tem se manifestado no sentido de afirmar a tese de SEBASTIÃO SAULO VALERIANO, o qual apregoa que “embora não previsto expressamente na norma legal, subtende-se que os suplentes dos membros representantes dos empregados deverão ser eleitos da mesma forma que os titulares¹²”, ou seja, mediante voto secreto, fiscalizado pelo sindicato.

Pois bem, a norma estabelece quem fiscalizará as eleições, agora, quem editará as normas que regerão o pleito? O Sindicato? A Empresa? Os Trabalhadores? Ou todos eles?

instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

¹² VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 24.

A doutrina tem concluído que as regras da eleição dos representantes dos trabalhadores (titulares e suplentes) serão definidas pelo sindicato ou pelos sindicatos representantes das categorias obreiras envolvidas, sendo absolutamente desnecessária e preterível a participação da empresa que instituiu a comissão.

Tal interpretação encontra amparo no fato de cumprir ao sindicato o dever de proteger os interesses de seus representados nos termos do que prevê o artigo 8º da CF/88.

Ademais, não teria cabimento permitir que as regras de eleição dos representantes das classes trabalhadoras fossem ditadas pelas classes patronais, seria um grande contra-senso.

Cumprir frisar, todavia, que há uma única norma pré-estabelecida, a qual estabelece que todos os empregados terão direito a voto, sejam filiados ou não ao sindicato que representa a categoria, já que é garantida constitucionalmente a liberdade de associação sindical ou profissional (art. 8º, V da CF).

Mas, além disso, o artigo 625-B da CLT também estabelece o tempo de duração do mandato dos conciliadores e a impossibilidade de despedida dos membros representantes da classe trabalhadora, salvo se estes cometerem falta grave nos termos da lei.,

Com relação à duração do mandato dos conciliadores, não se vislumbra maiores problemas, vez que a lei é expressa ao estabelecer que o prazo é de um ano, permitida uma recondução, o que autoriza afirmar que via de regra o prazo de duração é de um ano prorrogável por mais um.

Já no que tange à estabilidade dos representantes da classe trabalhadora a questão é um pouco mais delicada e merece maior atenção.

“O membro titular e o suplente da Comissão de Conciliação Prévia dos representantes dos empregados adquirem *estabilidade* no emprego até um ano após o final do mandato, exceto se cometerem falta grave definida em lei¹³”.

Pois bem, a norma legal confere estabilidade no emprego aos representantes dos trabalhadores, sejam titulares ou suplentes, contudo não estabelece quando inicia este período de estabilidade.

¹³ SANTOS, A. J. dos. Op. cit., pág 217.

Esta é a primeira polêmica decorrente da redação do parágrafo 1º do artigo 625-B da CLT e será também a primeira atinente a este tema a ser abordada neste trabalho.

MALHEIROS DA FONSECA entende que, "pelo fato de a lei não dizer quando começa a estabilidade dos representantes obreiros, por analogia à estabilidade do dirigente sindical, penso que os representantes dos empregados na CCP desfrutam de estabilidade desde o registro de sua candidatura ao cargo (art. 8º, VIII da CF)¹⁴". Ou seja, à hipótese, por analogia, aplica-se o mesmo entendimento a respeito da garantia de emprego do dirigente sindical e do cipeiro, conforme estabelecem os artigos 8º, inciso VIII e 10º, inciso II, letra a, da CF e das DCT, respectivamente, porque tanto aqueles como os membros da comissão de conciliação prévia têm papel de representação da categoria profissional, sendo, portanto, o objetivo da garantia protegê-los de quaisquer desmandos e represálias do empregador.

De toda sorte, há quem discorde deste posicionamento, argumentando que enquanto o trabalhador não tomar posse não há estabilidade, na medida em que ainda não é membro da Câmara de Conciliação Prévia. Esta é inclusive a opinião de VALERIANO, que diz o seguinte: "enquanto não tenha tomado posse, ainda que como suplente, não é membro da Comissão. Então não poderíamos conceber a estabilidade desse membro desde a sua candidatura ao cargo¹⁵".

Entende-se, porém, que a melhor posição é aquela defendida por MALHEIROS DA FONSECA, vez que não admitir a estabilidade desde o momento da candidatura poderia significar a impossibilidade de instauração de uma Comissão Empresarial legítima, vez que todo e qualquer empregador poderia escolher quais seriam os representantes dos trabalhadores mediante utilização de "métodos" que inibiriam a candidatura de qualquer outro candidato que não os previamente designados por ele.

Aliás, qual o motivo que levou o legislador a inserir o § 1º no artigo 625-B, do texto original da Lei 9.958/2000, senão a proteção ao trabalhador que exercerá as funções de conciliador e defensor dos direitos de outro trabalhador.

¹⁴ MALHEIROS DA FONSECA, V. J. "Comissões de Conciliação Prévia". Disponível em www.webfind.com.br, acesso em março de 2002, p. 5.

¹⁵ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág 31.

É evidente que essa garantia visa à proteção individual daquele que se candidata ao cargo de representante dos trabalhadores, diante das eventuais ameaças de demissão ou outros tipos de perseguição em razão do exercício da função de conciliador, pois é preciso que o conciliador aja com liberdade para bem desempenhar o seu mister.

Assim sendo, pode-se afirmar que não há como se adotar outro entendimento que não o supra descrito, sob pena de estar-se violando um princípio fundamental do Direito do Trabalho que é o princípio tuitivo ou tutelar.

Mas não obstante o epígrafado, verifica-se que o § 1º do artigo 625-B da CLT suscita outra polêmica que precisa ser devidamente esclarecida.

A segunda polêmica que deriva da redação do dispositivo supra citado é a forma de como se procederá a dispensa do conciliador representante da classe trabalhadora quando este vier a cometer falta grave.

Parte da doutrina afirma que verificada a falta grave o empregador pode, de imediato, proceder a rescisão do contrato de trabalho, sendo absolutamente dispensável a instauração do inquérito previsto no artigo 494 da CLT.

VALERIANO defende esta tese afirmando o seguinte:

não se exige que a falta grave seja apurada em inquérito para que possa haver a dispensa. Neste caso, trata-se de estabilidade relativa ou garantia de emprego; também por ser por tempo limitado pode ser considerada como provisória. Então, é estabilidade relativa, porque no caso pode haver dispensa do empregado, desde que cometa falta grave, nos termos da lei, não precisando para tanto que seja apurado o motivo em inquérito¹⁶.

Por outro lado, há os que afirmam o contrário, isto é, afirmam que uma vez “verificada a falta grave, ao empregador caberá apenas suspender o trabalhador, e não o dispensar, ajuizando, no prazo de decadência de 30 dias, inquérito, nos termos do art. 494 da CLT. Não ajuizando o inquérito, cessa a eficácia da suspensão contratual, não mais se podendo discutir a ocorrência da falta grave alegada¹⁷”.

Isto significa que somente após decisão final da Justiça do Trabalho que julgue procedente inquérito ajuizado pela empresa, é que esta poderá dispensar o trabalhador membro da comissão.

¹⁶ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 30.

¹⁷ MALLET, E. Op. cit., pág. 05.

Parece que a posição mais correta e coerente é a posição adotada por ESTÊVÃO MALLET, vez que em se tratando de hipótese de estabilidade propriamente dita, não há como se afastar o disposto no Título IV, Capítulo VII, da CLT, sob pena de estar-se violando o sistema como um todo¹⁸.

Até mesmo porque, esta é a forma que acarretará menos prejuízos ao trabalhador, posto que uma vez reconhecida a arbitrariedade da dispensa, no próprio processo de inquérito o juiz poderá antecipar os efeitos da tutela nos termos do que preconizam os artigos 273 do CPC e artigo 659, X, da CLT.

Diante disso, pode-se afirmar que é indispensável a instauração de inquérito a fim de se verificar a procedência da acusação, sob pena de estar-se vilipendiando expressamente o artigo 494¹⁹ da CLT.

Mas muito se falou sobre a estabilidade do representante do empregado. Mas e o representante do empregador? Goza de estabilidade provisória, assim como o representante dos empregados?

A Lei 9.958/2000 é expressa ao afirmar que é vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, porém não faz nenhuma menção à impossibilidade de dispensa do representante do empregador. Portanto, onde a lei restringiu não cabe ao interprete ampliar, sob pena de estar-se violando o princípio da legalidade disposto no inciso II, do artigo 5º da CF/88.

ESTÊVÃO MALLET compartilha deste entendimento e é incisivo ao declarar o seguinte:

Os representantes dos empregados sejam titulares, sejam suplentes, gozam de estabilidade no emprego, até um ano após o término do mandato, não podendo ser dispensados, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei. O mesmo benefício não é concedido por lei aos representantes do empregador. Poderá, todavia, ser estendido por meio de ato regulamentar da empresa, caso em que terá caráter vinculativo. Não sendo estável, o representante do empregador poderá ser dispensado sem justa causa. Seu mandato,

¹⁸ Justifica-se a afirmativa, na medida em que todo dispositivo legal deve ser interpretado segundo os ditames do sistema que o envolve, isto é, um dispositivo legal não pode ser interpretado isoladamente sob pena de fazer ruir todo o sistema que o abarca.

¹⁹ O artigo 494 da CLT, estabelece o seguinte: " O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

PARÁGRAFO ÚNICO: A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo."

porém, não sofrerá qualquer juízo, não se admitindo indicação de novo representante, em decorrência da rescisão contratual²⁰.

Com efeito, parece evidente a impossibilidade de se estender a estabilidade conferida ao representante da classe trabalhadora ao representante do empregador, a não ser mediante edição de regulamento da empresa, o que, francamente não se acredita que vá acontecer em caso algum.

E por derradeiro, cumpre salientar que os representantes dos empregados terão computado como tempo de trabalho efetivo o tempo que despenderem com a atividade de conciliador, nos termos do que preceitua o § 2º do artigo 625-B da CLT.

Isto é, para o desempenho de suas funções nas Comissões de Conciliação Prévia, o representante dos empregados não terá o seu contrato de trabalho interrompido ou suspenso; este exercerá suas funções normalmente na empresa, somente se afastando desta quando tiver que atuar na Comissão²¹.

2.5. A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO SINDICAL E A INTERSINDICAL.

As Câmaras de Conciliação Prévia podem ser instituídas no âmbito de representação de um sindicato, seja ele patronal ou representante da classe trabalhadora, mediante assinatura de acordo coletivo com uma ou mais empresas, ou ainda mediante convenção coletiva assinada com outro sindicato representante de classe.

O artigo 625-C da CLT estabelece que:

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

Pois bem, analisando o disposto no artigo em comento, poder-se-ia concluir, como parte da doutrina tem feito, que a Comissão não precisa ser instituída através de acordo ou convenção coletiva; sendo necessário apenas e tão somente que a

²⁰ MALLETT, E. Op. cit, pág. 5, 6.

²¹ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág 34.

sua constituição e que as suas normas de funcionamento sejam definidas em contratos coletivos.²²

Contudo não se demonstra suficientemente sólida tal afirmação, na medida em que não há outro meio legal de instauração de uma Câmara Sindical ou Intersindical legítima, senão mediante celebração de contrato coletivo nos termos do que estabelecem os artigos 611 e seguintes da CLT.

Diante disso, pode-se afirmar que se a Câmara de Conciliação Prévia abranger interesses de toda uma categoria, sua instituição, constituição e suas normas de funcionamento deverão ser definidas em convenção coletiva de trabalho; agora, se a Comissão abranger interesses de apenas uma parcela de membros da categoria, parcela esta individualizada segundo a empresa onde se presta o serviço, a sua instituição, constituição e as suas normas de funcionamento deverão ser definidas em acordo coletivo de trabalho.

Aliás, a respeito da forma de constituição e a respeito das normas de funcionamento das Comissões Sindicais e Intersindicais, vê-se que a lei não impôs nenhum limite ou parâmetro a ser seguido. Ao contrário, deixou a cargo dos signatários dos acordos, estabelecerem todas as regras que regulamentarão a atividade da Comissão.

Assim sendo, pode-se afirmar que “para instituir Comissões no âmbito de sindicatos, não é obrigatório observar as regras estabelecidas no art.625-B e seus incisos, embora estas possam servir de referencial²³”. O que significa dizer que não será necessário que os membros representantes dos empregados sejam eleitos em escrutínio secreto; que haja tantos suplentes quanto forem os representantes titulares; que os representantes tenham mandato de um ano, assegurada uma

²² A Consolidação das Leis do Trabalho traz a definição de convenção ou acordo coletivo de trabalho no art. 611. O §1º do art. 611 da CLT trata do acordo coletivo de trabalho; este é o acordo feito com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. Cf. NASCIMENTO, A.M., **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª ed., São Paulo: Saraiva, p. 858, “a definição de convenção coletiva vem da Recomendação 91 da OIT, a qual determina ser todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas dos empregados”. A diferença substancial entre o acordo e a convenção coletiva é que o primeiro é feito entre um ou mais sindicatos da categoria e uma ou mais empresas; a convenção coletiva, por sua vez, é o pacto celebrado entre um ou mais sindicatos representantes de uma categoria econômica profissional e um ou mais sindicatos representantes da categoria econômica.

recondução; que a Comissão tenha no mínimo dois e no máximo dez membros, ou ainda que os representantes dos trabalhadores detenham estabilidade de um ano após o término do mandato. Ou seja, a não ser que estas regras estejam estabelecidas no contrato coletivo, nenhuma delas terá que ser observada pelas partes envolvidas.

Vale dizer, questões como o número e o modo de escolha dos membros componentes da mesa diretora da Comissão; a concessão de estabilidade aos membros representantes da classe trabalhadora e as normas que regulamentarão o exercício regular das sessões de conciliação, estão a cargo dos signatários do acordo, vez que o legislador os transferiu tal responsabilidade.

De toda sorte, faz-se mister salientar que a necessidade de celebração de contrato coletivo exige que sejam respeitadas todas as regras apostas no Título VI da CLT, fato que obriga, o sindicato ou os sindicatos signatários a convocar assembléia especialmente para este fim, estabelecer prazo de vigência do acordo, respeitar o disposto nos nove incisos do artigo 613 celetário, etc.

Isto é, a única regulamentação legal que se infere do artigo 625-C é a obrigatoriedade de se respeitar as normas que regulamentam a confecção de um contrato coletivo de trabalho, o que leva a acreditar que a intenção do legislador era exatamente a de transferir a responsabilidade aos representantes de classe que poderiam mediante uma série de debates adequar e aproximar o instituto à sua realidade particular.

Por esta razão, conclui-se que as Comissões Sindicais são muito mais interessantes aos empresários e também aos trabalhadores, na medida em que aqueles poderão negociar, por exemplo, a desnecessidade de concessão de estabilidade aos representantes dos trabalhadores e estes estarão resguardados pelo poder representativo do seu sindicato.

Aliás, não é por acaso que esta modalidade de Comissão representa quase a totalidade das cerca de 1.300 Comissões²⁴ criadas no país desde a publicação da Lei 9.958/2000.

²³ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 26.

²⁴ Dado abstraído do "site" oficial do Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.gov.br) acessado em 15 de agosto de 2002.

2.6. A COMISSÃO INTEREMPRESARIAL

As Comissões sindicais e intersindicais foram regulamentadas pelo artigo 625-C da CLT. A Comissão instituída no âmbito da empresa foi regulamentada pelo artigo 625-B do mesmo diploma legal. Ocorre, todavia, que não se tratou especificamente da comissão constituída por grupo de empresa, fato que levou a doutrina a afirmar que pela particularidade de ser uma Comissão organizada por um grupo de empresas, deveriam ser aplicadas as normas estabelecidas no artigo 625-B da CLT.

Portanto, as regras são as mesmas já referidas anteriormente, devendo-se considerar apenas que a escolha dos membros deverá ser indicada pelas empresas e pelos empregados de todas as empresas envolvidas.

2.7. DO PRAZO DE DURAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO.

2.7.1. NO ÂMBITO DAS COMISSÕES EMPRESARIAIS E INTEREMPRESARIAIS.

A norma legal não estipulou regras delimitando o tempo de funcionamento das Comissões Empresariais ou Interempresariais, logo, pode-se afirmar que em princípio toda e qualquer Comissão desta natureza funcionará por prazo indeterminado.

Isto não quer dizer, no entanto, que não exista possibilidade de se criar uma comissão empresarial com prazo determinado de duração, pelo contrário, basta que esta condição esteja previamente estipulada no ato que instituiu a Comissão, para que se tenha uma Comissão Empresarial ou Interempresarial desta natureza.

2.7.2. NO ÂMBITO DAS COMISSÕES SINDICAIS OU INTERSINDICAIS.

Conforme se demonstrou anteriormente, as Comissões Sindicais e Intersindicais são instituídas, constituídas e regulamentadas mediante Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho, respectivamente.

Pois bem, como os Contratos Coletivos de Trabalho não podem ter prazo de duração superior a 2 (dois) anos²⁵, conclui-se que as Comissões Sindicais e Intersindicais sempre terão prazo determinado de duração, ou seja, elas sempre durarão o prazo que durar o Contrato que as instituiu.

EDUARDOO GABRIEL SAAD comunga desta opinião, na medida em que declara o seguinte:

Consoante o disposto no art. 611 da CLT uma Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo de caráter normativo celebrado por sindicatos e sua vigência é limitada no tempo (dois anos) e no espaço (base territorial do sindicato). De conseguinte, é de dois anos o prazo máximo de vigência da Convenção Coletiva que instituir uma CCP (§ 3º do art. 614 da CLT)²⁶.

²⁵ O § 3º do artigo 614 da CLT prevê que “Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”

3. A DEMANDA PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

3.1. PRÉVIA NOTIFICAÇÃO DE EXISTÊNCIA DA COMISSÃO.

O Ministério do Trabalho, no uso de suas atribuições, editou a Portaria n^o 329 de 14 de agosto de 2002, que estabeleceu procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Referida portaria estabeleceu em seu artigo 5^o que *“A comissão deverá comunicar, à Seção ou ao Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição, o local de funcionamento, a composição e o início das atividades.”*

Vale dizer, toda e qualquer comissão que já esteja funcionando ou que venha a ser criada no território nacional, deverá informar às Delegacias Regionais do Trabalho, a sua instituição, o local de seu funcionamento, a sua forma de composição e o início de suas atividades, a fim de que se possa controlar a proliferação deste instituto e também informar os órgãos jurisdicionais de sua existência.

Aliás, é exatamente para que se possa cumprir a exigência legal da prévia submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia²⁷ e dessa forma tentar atingir uma das finalidades da lei que é desafogar a Justiça do Trabalho, que é essencial que o Poder Judiciário tenha conhecimento da existência do Instituto na Região e saiba qual é ou quais são as classes de trabalhadores e empregadores abrangidos pela sua competência.

Até mesmo porque, se assim não for, e o réu não arguir em momento oportuno a carência de ação por não ter sido a demanda previamente submetida à Câmara de Conciliação Prévia, a nulidade processual estará sanada e uma das finalidades da Lei 9.958/2000 não terá sido atingida, na medida em que ação hipertrofiará ainda mais o já inchado Judiciário Trabalhista.

²⁶ SAAD, E. G. *“Comissões de Conciliação Prévia: Teoria e prática”*. São Paulo: LTr, 2000. Páginas 24, 25.

²⁷ O assunto será devidamente abordado em tópico subsequente.

Com efeito, parece bastante oportuna a regra editada pela Portaria em comento, restando apenas saber se ela atingirá o fim colimado ou não.

3.2. QUEM PODE DEMANDAR PERANTE AS COMISSÕES.

Estabelecer quem pode demandar perante as Comissões de Conciliação Prévia guarda íntima relação com a necessidade de se estabelecer à competência específica de cada modalidade deste instituto. Explica-se:

Dizer que compete às Comissões de Conciliação Prévia conciliar os conflitos existentes entre empregados e empregadores, nada mais é do que afirmar que às Câmaras de Conciliação Prévia compete conciliar qualquer conflito existente em qualquer relação de emprego indistintamente, o que por óbvio não é verdadeiro, sendo, inclusive, expressamente vedado por lei.

Diante disso, faz-se necessário estabelecer os limites de atividades de cada Comissão.

Pois bem, a competência de cada modalidade de Comissão de Conciliação Prévia está bem estabelecida pelos artigos 625-B e 625-C da CLT, e também pelos artigos 1º e 2º da Portaria nº 329 editada pelo Ministério do Trabalho.

Os artigos 625-B da CLT e 2º da Portaria em referência, estabelecem que em se tratando de Comissão criada no âmbito da Empresa, a competência para conciliar estará restrita aos conflitos ocorridos entre esta empresa e os empregados ou ex-empregados representados pelo sindicato ou sindicatos que participaram da instituição da Comissão. Isto é, constituirão título executivo extrajudicial e terão eficácia liberatória geral apenas as conciliações efetuadas pelas partes abrangidas pela competência da Comissão de Conciliação Prévia.

O mesmo ocorre com as Comissões instituídas por grupo de empresas, ressalvando-se apenas que a competência estará restrita aos conflitos envolvendo as empresas – e não mais a empresa - e os trabalhadores ou ex-trabalhadores representados pelo sindicato ou sindicatos que participaram da instituição da Comissão.

No caso das Comissões Intersindicaais, os artigos 625-C da CLT e 1º da Portaria nº 329²⁸ do Ministério do Trabalho, estabelecem que a competência estará restrita à possibilidade de conciliar os conflitos entre as empresas ou empregadores e trabalhadores representados pelos sindicatos que fizeram parte da instituição.

Diante disso, pode-se concluir que as empresas, os empregadores e os trabalhadores representados pelos agentes envolvidos na instituição da Comissão de Conciliação Prévia são os únicos habilitados a conciliar seus conflitos no âmbito deste instituto.

3.3. DA FORMA DE APRESENTAÇÃO DA DEMANDA

O art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, se esta existir. E nos seus parágrafos define algumas regras para submissão desta demanda à Comissão²⁹.

O § 1º do artigo 625-D da CLT estabelece como se formaliza o pedido.

Vejamos:

“a demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue copia datada e assinada pelo membro aos interessados”.

Pois bem, infere-se do texto legal que a demanda poderá ser apresentada por escrito, podendo ter sido redigida por advogado ou pela própria parte, ou poderá ser verbal, caso em que será reduzida a termo por qualquer membro da Comissão, ou por qualquer funcionário com poderes para tal.

Conclui-se, portanto, que como no processo do trabalho, diante das Comissões de Conciliação Prévia também se admite o *jus postulandi* das partes

²⁸ O artigo 1º da Portaria em epígrafe tem a seguinte redação: Art. 1º A Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e funcionamento definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. A Comissão conciliará exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído.

²⁹ VALERIANO, S. S. Op. cit. pág. 35.

interessadas, sendo possível, portanto, que ela, parte, “advogue em causa própria” e não se valha de advogado.

Mas não é só isso. Abstrai-se também da norma legal, que a demanda não possui forma prescrita em lei, de sorte que a mesma pode ser apresentada nos moldes da petição inicial encaminhada ao poder judiciário, considerando-se para tanto o silogismo lógico que rege a elaboração de uma peça de ingresso, ou pode ser extremamente simples e apenas indicar as postulações que fundam a pretensão.

Aliás, EDÉSIO PASSOS comunga deste entendimento. Vejamos o que diz o Eminentíssimo Jurista:

13.DEMANDA POR ESCRITO OU A TERMO: a demanda será formulada por escrito pelo próprio interessado, ou através de advogado. Também poderá ser reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão. Cópia datada e assinada pelo membro da Comissão será entregue ao interessado. Não há forma definida em lei, tanto podendo ser como um pedido judicial com todas as especificações legais, como apenas indicar os pontos da pretensão.³⁰

De toda sorte, é importante lembrar que há quem critique a forma como o § 1º do art. 625-D da CLT encontra-se redigido.

FERNANDO BELFORT, afirma que “da maneira como a norma está posta dá a entender que empregado e empregador comparecerão juntos para formular a reclamação e de já cientificados quando será realizada a sessão, o que é de todo impossível³¹”.

Para ele, a norma deveria “determinar que formulada a demanda, seria fornecida cópia da mesma ao empregador, pelo próprio empregado, pelos Correios, etc..., dando-lhe ciência da sessão a ser realizada em tal data, assinalando o prazo razoável para formular defesa³²”.

Parecem absolutamente pertinentes as ponderações apresentadas, na medida em que levam em consideração os princípios gerais que regem a Teoria Geral do Processo.

Entretanto, nos parece mais lógico e funcional deixar a cargo das próprias Comissões a atribuição de estabelecer como se procederá a intimação da parte ré

³⁰ PASSOS, E. “Comentários Sobre As Comissões de Conciliação Prévia”. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, nº 128, Fevereiro de 2000. Pág. 147.

³¹ BELFORT, F. “Procedimento Sumaríssimo e Comissões de Conciliação Prévia”. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, nº 128, Fevereiro 2000. Pág. 128.

ou ainda a necessidade de se permitir prazo para a apresentação de defesa escrita e pormenorizada, vez que estas são questões mais administrativas do que propriamente jurídicas. Explica-se:

A intimação ou citação da parte no procedimento próprio da Comissão de Conciliação Prévia, não enseja as mesmas conseqüências do processo civil ou do processo ordinário do trabalho, pelo contrário, ela apenas dá ciência à parte de que há um pedido de conciliação pendente junto a Comissão de Conciliação Prévia, e que no dia “x” às “tantas horas” haverá a sessão de conciliação.

A partir daí cabe a ela decidir se comparecerá ou não à reunião, vez que não se aplicam os efeitos da revelia nos procedimentos de conciliação prévia conforme adiante se demonstrará - *Ex vi* da Lei 9.958/200 e do inciso IV do artigo 13 da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho.

No tocante à apresentação de defesa prévia e escrita, parece até desnecessário afirmar ser perfeitamente preterível, vez que compete às Comissões apenas conciliar os conflitos que lhes são apresentados e não julgar as razões apresentadas pelas partes.

E é exatamente por isso que se conclui que as questões são mais administrativas do que propriamente jurídicas, cabendo as próprias Comissões criarem mecanismos capazes de darem eficiência às suas atividades.

3.4. OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DA DEMANDA ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Os artigos 625-D³², *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, e 4º da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho³⁴, estabelecem que uma vez criada a Comissão de Conciliação Prévia, “na localidade da prestação de serviços, será obrigatória a passagem por ela de qualquer demanda de natureza trabalhista, como

³² BELFORT, F. Op. cit., pág. 128.

³³ O artigo 625-D da CLT estabelece o seguinte: “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 na categoria”.

³⁴ O artigo 4º da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho estabelece o seguinte: “A submissão da demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória quando houver Comissão instituída no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, na localidade da prestação de serviços do trabalhador.”

caminho necessário para o ajuizamento da ação perante o Estado³⁵. Vale dizer, a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia é, de fato, obrigatória e não facultativa como preconizam alguns doutrinadores³⁶.

Diante disso, parte da doutrina tem inquinado a Lei 9.958/2000 de inconstitucional, entendendo que a tentativa de conciliação prévia obrigatória representa vedação ao direito de acesso à Jurisdição, consagrado no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República.

Um dos primeiros a suscitar referida inconstitucionalidade, foi JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, que em artigo publicado na Revista Síntese Trabalhista nº 128 de Fevereiro de 2000, foi incisivo ao declarar o seguinte:

Não se poderá entender que a “declaração da tentativa de conciliação”, mencionada no § 2º do art. 625-D, seja um documento indispensável à propositura da ação trabalhista, motivando a extinção do feito, sem julgamento do mérito, sem sua apresentação com a petição inicial, já que esta pena não está prevista na lei e trata-se de princípio hermenêutico a noção de que as regras de restrição de direitos não se interpretam ampliativamente; além do que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.” (Inc. II do art. 5º da CF).

De qualquer modo, mesmo que a lei fosse expressa neste sentido sua aplicabilidade estaria obstada por ferir a garantia do acesso à justiça, prevista no inc. XXXV do art. 5º da Constituição Federal, nos seguintes termos: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito [sem grifo no original]. [...] Desse modo, a tentativa de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia não pode ser tida como condição para o ingresso em juízo, seja porque a Lei nº 9.958/2000 assim não previu expressamente, seja porque ainda que se pudesse vislumbrá-la, por uma interpretação ampliativa – o que não seria correto sob o ponto de vista da ciência hermenêutica – tal exigência seria inconstitucional, por ferir a garantia do acesso à justiça, conforme demonstrado supra³⁷ [sem grifo no original]”.

EDÉSIO PASSOS, também em artigo publicado na edição nº 128 da Revista supra citada, também declarou que “Quanto à obrigatoriedade do empregado se submeter a essa imposição, ocorre violação do artigo 5º, inc. XXXV, da Constituição

³⁵ BEBBER, J. C. “Aspectos Processuais Decorrentes da Lei 9.958/2000 – Comissões de Conciliação Prévia”. Texto disponível no “site” “www.internet-lex.com.br”, acessado em 07 de Fevereiro de 2002. Pág. 02.

³⁶ Cf. SANTOS, A. J. dos. Op. cit., pág. 241, “A melhor interpretação que se pode alcançar da norma em tela – leia-se artigo 625-D, caput - é a de *faculdade* para recorrer à Comissão de Conciliação Prévia. Basta analisar o sentido vocabular do verbo: ‘As empresas e os sindicatos podem instituir...’ e ‘Qualquer demanda de natureza trabalhista ...’ (CLT, arts. 625-A e 625-D, acrescentados pela Lei n. 9.958/2000, 1ª parte).

Na exegese das normas da CLT, art. 625-A combinado com o 625-D e parágrafos, vislumbra-se que se deve prestigiar e procurar resolver qualquer questão trabalhista perante o *órgão conciliador*, como faculdade ou opção.”

³⁷ SOUTO MAIOR, J. L. “Comissões de Conciliação Prévia”. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, nº 128, Fevereiro de 2000, páginas 131, 137.

Federal ao estabelecer que ‘a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito³⁸’.

No entanto, não parece ser esta a melhor interpretação.

Não se deve interpretar a obrigatoriedade de submissão da Comissão como exclusão de apreciação das causas trabalhistas pelo Poder Judiciário.

No caso em questão, a lei não excluiu do exame do Judiciário os dissídios individuais trabalhistas, pelo contrário, ela apenas condicionou o ingresso em juízo à prévia tentativa de conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia, quando na localidade da prestação de serviços houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Aliás, ESTÊVÃO MALLET, ao tratar da suposta inconstitucionalidade da prévia submissão da demanda as Comissões de Conciliação Prévia (ainda há época da Tramitação do projeto de lei nº 3.118/92), não deixou dúvidas de que a melhor interpretação é aquela que não inquina o instituto de qualquer inconstitucionalidade, mas que o aceita como absolutamente constitucional, e em absoluta consonância com os princípios fundamentais do direito.

Segundo ele:

Como se vê a criação de comissões de conciliação não só é conveniente como, ainda mais, traduz imperiosa necessidade, motivo para que, com a urgência possível, seja aprovado o projeto de início referido.

Todavia, impõe-se superar certa resistência, manifestada por aqueles que consideram incompatível com a ordem constitucional em vigor a exigência de submissão antecipada do litígio trabalhista à comissão conciliatória, transformada em autêntica condição para o ajuizamento da demanda trabalhista. O argumento consiste em afirmar que a obrigatoriedade de prévia tentativa de conciliação viola o direito de ação assegurado pelo art. 5º, inc. XXXV, da Carta Magna, não podendo, em conseqüência, prevalecer.

Há, contudo, claro equívoco em tal entendimento. Absolutamente não se configura a inconstitucionalidade aventada, e só mesmo deformando o significado de garantia do acesso ao Judiciário é que se pode sustentar o contrário.

Com efeito, o direito constitucional de ação não toma ilícita toda e qualquer condicionante imposta ao pedido de tutela jurisdicional. Seu verdadeiro alcance está como mostrou *Pontes de Miranda* – de longe o mais autorizado intérprete de várias Constituições brasileiras – em que “os legisladores ordinários nenhuma regra podem editar que permita preclusão em processo administrativo, ou em inquérito parlamentar, de modo que se exclua (coisa julgada material) a cognição pelo Poder Judiciário”. Quer isso dizer, em outras palavras, que se proíbe, apenas, seja a autoridade administrativa transformada em última instância, porque “o titular do direito ... não se conformando com o decidido, pode propor ação judicial ... a última palavra tem-na a Justiça”. Não se estabeleceu, pois, a obrigação de dever ser sempre da Justiça não só a última, como também a primeira palavra. em matéria de direito

³⁸ PASSOS, E. Op. cit., pág. 147.

ou interesse. Donde não haver, em princípio, abusividade em condicionar-se a propositura da ação, inclusive a trabalhista, à prévia tentativa de conciliação. [...]

Em conclusão, melhor serviço estará sendo prestado à garantia constitucional de ação com o abreviamento dos prazos de tramitação dos processos – para o que hão de contribuir as comissões de conciliação – do que com a continuidade do quadro hoje vigente, em face do qual a justiça, tão tardiamente alcançada, “não é justiça, senão injustiça, qualificada e manifesta”, para utilizar a velha, mas sempre atual, frase de *Rui Barbosa*³⁹.

EDUARDO GABRIEL SAAD também afirma que não há inconstitucionalidade alguma na redação da Lei 9.958/2000, na medida em que “a norma em foco não impede a apreciação do litígio pela Justiça do Trabalho; quer apenas, que o interessado, antes de bater às portas da justiça, submeta sua queixa à CCP numa louvável tentativa de conciliar os interesses em choque⁴⁰”. Isto é, a norma apenas posterga a propositura da ação sem, no entanto, proibi-la.

De toda sorte, cumpre ainda lembrar que o direito de ação não é absoluto, não sendo, por isso, incondicionado.

Como diz JÚLIO CÉSAR BEBBER “o princípio da inafastabilidade da jurisdição (CF/88, art. 5º, inciso XXXV) não impede a possibilidade da lei infraconstitucional (CF/88, art. 22, inciso I) restringir temporariamente o direito de ação, ou mesmo de estabelecer certas condições ou requisitos configuradores das condições da ação⁴¹”.

Vale dizer, o direito constitucional de ação embora indispensável, não é absoluto e intocável, pelo contrário, ele pode, sim, sofrer algumas restrições e limitações.

Tanto isto é verdade que os artigos 3º e 6º do Código de Processo Civil (Lei 5.869 de 11 de Janeiro de 1973), que consagram as clássicas “condições da ação⁴²” no direito brasileiro, condicionam o exercício do direito de ação e nem por isso são considerados inconstitucionais. O mesmo acontece com as normas que consagram os pressupostos processuais e nenhum doutrinador ousou inquiná-las de inconstitucionais.

³⁹ MALLET, E. “Apontamentos de direito processual do trabalho”. São Paulo: LTr, 1997. Páginas 23, 24 e 27.

⁴⁰ SAAD, E. G. Op. cit., pág. 42

⁴¹ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 04

⁴² Cf. ACQUAVIVA, M. C. in “Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva”. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2000. Pág. 358. “Condições da Ação são os requisitos para que o pedido formulado em juízo esteja apto a ir avante. São eles: interesse de agir, legitimação da parte (*legitimatío ad causam*) e possibilidade jurídica, pois ninguém está obrigado ao impossível (*ad impossibilia nemo tenetur*).

O que se quer dizer – sem discutir ainda se a prévia submissão da demanda é condição da ação ou pressuposto processual - é que a exemplo destes institutos, a prévia submissão da demanda às Comissões de Conciliação Prévia, não violenta o direito de ação consagrado pela Constituição da República, pelo contrário, ele apenas condiciona referido direito a uma prévia tentativa de conciliação, o que seguramente não ocasiona nenhum prejuízo a nenhuma das partes.

Aliás, diz-se isso com absoluta convicção, pois a própria lei estabelece que em caso de motivo relevante que impossibilite a observância da submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, o interessado poderá imediatamente ajuizar a ação perante a Justiça do Trabalho, declarando a circunstância na petição inicial (*Ex vi* do § 3º do art. 625-D da CLT).

Isto é, em ocasiões onde o interessado pode sofrer algum prejuízo se tiver que submeter previamente a demanda a Comissão de Conciliação Prévia, a própria lei autoriza a desconsideração do disposto no *caput* do artigo 625-D da CLT.

E mais, a lei também “estabelece que as Comissões de Conciliação Prévia terão prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da sua provocação e, esgotado o prazo sem a realização da sessão, o interessado poderá se dirigir imediatamente ao Judiciário⁴³”.

Ou seja, dentro de dez dias o interessado estará habilitado a pleitear em Juízo os direitos que julga terem sido vilipendiados ao longo da relação de trabalho, não havendo, por óbvio, como se vislumbrar prejuízo de qualquer natureza.

Até mesmo porque, o artigo 625-G é preciso ao estabelecer que “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 esgotamento do prazo previsto no artigo 625-F”.

Diante disso, conclui-se que não há inconstitucionalidade alguma no artigo 625-D da CLT, contudo, como se trata de matéria interpretativa, “caberá ao Judiciário, em especial o Supremo Tribunal Federal, deslindar a controvérsia⁴⁴”.

⁴³ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 05.

3.5. PRÉVIA SUBMISSÃO DA DEMANDA ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – PRESSUPOSTO PROCESSUAL OU CONDIÇÃO DA AÇÃO.

Demonstrado que a imposição consagrada nos artigos 625-D da CLT e 4º da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho, não configura violência ao disposto no inc. XXXV da Carta Magna de 1988, torna-se imperioso determinar qual a natureza jurídica da prévia submissão da demanda às Comissões de Conciliação Prévia.

Três diferentes correntes doutrinárias tentam explicar a natureza jurídica da a imposição consagrada pelo *caput* do artigo 625-D da CLT.

A primeira delas afirma que se trata de uma modalidade especial de condição da ação; a segunda, afirma estar-se diante de um novo pressuposto processual e a terceira afirma tratar-se de um modalidade jurídica albergada pelo *interesse de agir*.

A corrente que afirma tratar-se de um novo pressuposto processual, argumenta que “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 (CLT, art. 625-D), constituindo a exigência *pressuposto processual para o ajuizamento de ação trabalhista*, caso não seja bem sucedida a conciliação⁴⁵”.

Não parece adequada, porém, essa classificação.

“Pressupostos processuais são requisitos que devem existir – ou não existir (caso dos pressupostos processuais negativos) – para que o processo se constitua e seja válido⁴⁶”.

Ou seja, são requisitos indispensáveis à instauração e desenvolvimento do processo.

E segundo o próprio JÚLIO CÉSAR BEBBER:

a ausência de submissão da demanda (sic) à *comissão de conciliação prévia* não impede que a relação processual se instaure e tenha desenvolvimento regular. O que ocorre na verdade é que a inobservância desse requisito impossibilita a apreciação do mérito da causa, fato este que transporta a questão para o âmbito das prejudiciais de mérito

⁴⁴ PASSOS, E. Op. cit., pág. 147.

⁴⁵ FILHO, I. G. S. M. “A Justiça do Trabalho no ano 2000: As Leis ns. 9756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional nº 24/1999 e a reforma do Judiciário”. Revista LTr 64-02/166.

⁴⁶ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 03.

(condições da ação), já se tendo, nesse momento, transposto a sede das preliminares (pressupostos processuais)⁴⁷.

Portanto, parece insustentável a tese de que estar-se-ia diante de um novo pressuposto processual.

No entanto, há os que afirmam que, “no caso, a juntada da certidão negativa de conciliação corresponde a um pressuposto processual de validade da relação processual, que é a petição inicial apta para o conhecimento da demanda⁴⁸”.

Ocorre, no entanto, que “pressuposto processual de validade não são os requisitos da petição inicial, mas sim, a *petição inicial apta*. A ausência de um dos requisitos da petição inicial a torna *inapta*, e é por este motivo (inaptidão da petição inicial) que o processo é extinto sem julgamento do mérito (CPC, arts. 267, IV e 295, inc. VI)⁴⁹”

Os requisitos da petição inicial - aí incluídos os documentos que devem instruí-la - não constituem *pressuposto processual destacado*, na medida em que estão inseridos no contexto maior da *petição inicial apta*.

Aliás, sendo inversa a linha de raciocínio, ir-se-á chegar a conclusão de “que o pedido – com as suas especificações -, a indicação do valor da causa e das formas de provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados são, também, pressupostos processuais destacados, uma vez que o artigo 282 do CPC exige a presença desses elementos na petição inicial⁵⁰”.

Já os que dizem que a imposição de prévia submissão da demanda é *condição da ação específica*, certamente, ou ao menos muito provavelmente, fundam sua opinião na redação original do projeto de lei, que dizia o seguinte: “Os conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador serão submetidos, previamente, à Comissão de Conciliação Prévia, *como condição para o ajuizamento da ação*⁵¹”.

Ocorre, contudo, que “não se fixou, expressamente, que submeter-se à Comissão constitua-se condição para o ingresso em juízo como havia no projeto de

⁴⁷ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 3

⁴⁸ MELLO, R. S. de. Op. cit., pág. 10.

⁴⁹ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 3.

⁵⁰ *Idem, ibidem.*

⁵¹ SOUTO MAIOR, J. L. Op. cit., pág 130.

lei⁵². Ou seja, a redação dada ao dispositivo que impõe a prévia submissão da demanda às Comissões de Conciliação Prévia, não consagrou a imposição como *condição especial* para o ingresso da ação trabalhista, pelo contrário, refutou tal entendimento.

Diante disso, chegou-se a conclusão de que não se trata de condição especial da ação, mas sim de uma modalidade jurídica albergada pelo *interesse de agir*, que por sua vez é condição da ação.

JÚLIO CÉSAR BEBBER, lembra as lições de JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO, que em obra intitulada “*Inovações no Processo do Trabalho*”, declara que “a não satisfação desta condição importará Carência da Ação por ausência de *interesse processual*, extinguindo-se o processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC⁵³”.

O fundamento para esta afirmação encontra-se no fato de que havendo instituição legalmente incumbida de conciliar previamente os conflitos individuais trabalhistas, só a passagem frustrada por ela é que fará emergir o *interesse processual de agir em juízo*.

Se a parte nem mesmo tentou solucionar o conflito junto ao órgão conciliador, não se pode afirmar eu há pretensão resistida. E se não há pretensão resistida não há lide, sendo, por óbvio, desnecessária a intervenção do Estado-Juiz.

Sendo assim, conclui-se que a prévia submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, nada mais é do que um requisito que fará despertar a necessidade da intervenção do Estado, fazendo surgir, caso frustrada a tentativa conciliatória, o interesse processual de agir.

3.6. DA IMPOSSIBILIDADE DE REVELIA NO PROCEDIMENTO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

O inciso IV do artigo 13 da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho, estabelece que “ (...) o não comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o

⁵² SOUTO MAIOR, J. L. Op. cit., pág. 130.

⁵³ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 4

acesso à Justiça do trabalho; (...)”. Isto é, não se admite a revelia, tampouco seus efeitos no procedimento das Comissões de Conciliação Prévia.

Há quem diga que este é um dos motivos que torna absolutamente ineficiente e ineficaz uma Comissão de Conciliação Prévia, na medida em que mesmo depois de apresentada a demanda pelo empregado ou pelo empregador, nada se pode fazer para compelir a outra parte a comparecer.

É evidente que a legislação falha ao não estabelecer sequer uma multa pelo não comparecimento da parte contrária, todavia, o que se pode dizer de imediato é que a lei de fato não comporta a possibilidade de imputar o “réu” revel se este porventura decidir não comparecer a sessão de conciliação.

De toda sorte, parece importante lembrar os ensinamentos de SEBASTIÃO SAULO VALERIANO, o qual sintetiza com maestria o que a doutrina tem apregoadado a este respeito. Vejamos o que diz o advogado mineiro:

A Lei n. 9.958/2000 não estabeleceu nenhuma sanção para o empregador ou empregado que se recusar a comparecer ao chamamento para tentar conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia. Assim, não haverá neste procedimento revelia, confissão, perempção, etc..., sendo que constatada a ausência de uma das partes deve ser fornecida a declaração da tentativa de conciliação frustrada, para que possa o interessado ingressar com ação perante a Justiça Trabalhista⁵⁴.

3.7 AS DEMANDAS PASSÍVEIS DE SUBMISSÃO ÀS COMISSÕES E OS DIREITOS INCONCILIÁVEIS

A proteção ao trabalhador está entre as características do Direito do Trabalho, o qual estabelece as normas que disciplinam as relações entre empregados e empregadores, visando sempre um tratamento igualitário entre ambos. A relação de trabalho envolve certas peculiaridades que devido ao protecionismo desse Direito acaba por gerar restrições à disponibilidade de alguns direitos. Assim sendo, à Comissão de Conciliação Prévia resta o não - consentimento para transação de alguns acordos, ou mesmo de renúncia de alguns direitos.

As partes não podem derrogar algumas normas, visto que existem normas que são imperativas. Ou seja, o Direito do Trabalho, de natureza coletiva, objetiva atender aos interesses de uma categoria na totalidade e não aos interesses

individuais do trabalhador, prevalecendo pois, o conteúdo institucional ditado por normas jurídicas de caráter imperativo. Estas normas podem ser classificadas como de índole impositiva ou proibitiva. A primeira fica registrada como de observação obrigatória, já a segunda permite ajuste entre as partes.

As Comissões de Conciliação Prévia têm a função específica de conciliar conflitos individuais trabalhistas, então, só serão submetido as Comissões as demandas em que as partes podem conciliar. Ficando proibida com isso a conciliação de questões que envolvam matéria de ordem pública, como as que discutem relação de emprego, ou as relativas aos direitos indisponíveis. Tanto é assim que ESTÊVÃO MALLET cita que “não tem a Comissão poder algum para autorizar o levantamento de valores depositados no FGTS, não produzindo efeito, perante o órgão gestor, o reconhecimento, pelo empregador, do direito do empregador ao saque existente em sua conta vinculada”.

Assim sendo, conclui-se que podem ser submetidos à conciliação prévia dissídios individuais simples, propostos por um ou mais demandantes, desde que a matéria a ser discutida não se enquadre no rol dos “direitos indisponíveis”.

Podem ser submetidos à conciliação perante uma das Comissões de Conciliação Prévia dissídios individuais simples, propostos por um só demandante ou individuais plúrimos, propostos por vários demandantes em litisconsórcios. Também se proporá demanda a vários empresas ou diversos empregados.

No caso de incapacidade das partes, aplicam-se as regras de representação e assistência, normais para os casos de reclamatória trabalhista; a capacidade e a representação das pessoas físicas são reguladas pelo Código Civil, art. 5.º e seguintes. No que tange aos menores, a questão é disciplinada nos artigos 792 e 793 da CLT. Vale dizer, os menores podem se submeter à conciliação, desde que obedecidas as regras previstas em referidos artigos.

3.8. DECLARAÇÃO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO FRUSTRADA.

O § 2º do art. 625-D da CLT, estabelece que:

⁵⁴ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 45.

“Não prosperando a conciliação, será 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.”

Em outras palavras, inexistindo acordo, será lavrada ata negativa de conciliação, a qual descreverá de forma pormenorizada o objeto da demanda e será assinada por todos os membros da Comissão⁵⁵.

Tal documento servirá como prova de que a demanda foi previamente submetida à Comissão de Conciliação Prévia e que o resultado foi negativo.

Mas não obstante o epigrafado, o que realmente importa salientar é que a ata negativa de conciliação prévia não configura pressuposto processual destacado, pois como dito alhures, o pressuposto processual de validade não são os requisitos da petição inicial, mas sim a petição inicial apta.

Aliás, nunca é demais lembrar que não há previsão legal de que o documento deverá, necessariamente, ser juntado aos autos com a exordial, pelo contrário, a lei nada fala a este respeito.

E como “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei⁵⁶”, pode-se concluir que o reclamante pode propor ação trabalhista concomitantemente ou ainda no curso do procedimento de conciliação prévia e só juntar a ata negativa quando a mesma for expedida.

Diante disso, reitera-se a afirmação de que a ata negativa de conciliação prévia, nada mais é do que um documento que comprova a prévia submissão da demanda à Comissão, e que não consubstancia pressuposto processual algum.

⁵⁵ É importante destacar que o artigo 9º da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho é incisivo ao afirmar que “a paridade da representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação”, fato que nos leva a afirmar que a declaração de tentativa de conciliação frustrada deverá ser necessariamente assinada por cada membro da comissão, sob pena de nulidade.

4. EFEITOS DA SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

4.1. CONCILIAÇÃO POSITIVA E A FORMAÇÃO DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL.

“Aceita a conciliação, será lavrado termo (assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão), que constitui título executivo extrajudicial⁵⁷ (CLT, art. 625-E), passível de execução perante a Justiça do Trabalho⁵⁸”.

A Lei 9.958/2000 deu nova redação ao art. 876 da CLT, o qual, por sua vez, passou a admitir como títulos executivos extrajudiciais 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.

Segundo ESTEVÃO MALLET é “decisiva para a realização da conciliação a vontade das partes, não a dos membros da comissão, realizando os últimos ato de certificação de negócio jurídico, não de homologação integrativa de fundo, na terminologia de Pontes de Miranda⁵⁹”.

Ou seja, não só não pode a comissão impor acordo que não seja aceito pelas partes como, da mesma maneira, obtido o acordo, sem qualquer vício, não pode omitir-se de lavrar o termo que menciona o art. 625-E da CLT, ainda que não lhes pareçam adequadas as bases da composição.

Aliás, é até redundante dizer que apenas o vício explícito de vontade (erro, dolo, coação, simulação e fraude) permite a abstenção da lavratura do termo.

De toda sorte, é importante dizer que não se reconhece, com isso, a possibilidade de considerar-se válido termo de conciliação não subscrito pelos integrantes da comissão, pelo contrário, sem a assinatura de todos, o mesmo não se

⁵⁶ Art. 5º, inc. II, da Constituição Federal de 1988.

⁵⁷ O artigo 625-E da CLT dispõe que: art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão fornecendo-se cópias às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

⁵⁸ BEBBER, J. C. Op. cit., pág. 6.

⁵⁹ MALLET, E. Op. cit., pág. 8.

reveste da eficácia prevista na Lei n. 9.958/00, ou seja, não constitui título executivo extrajudicial, tampouco recebe eficácia liberatória geral.

Além disso, é imperioso lembrar que a conciliação positiva consubstancia verdadeira transação, pois como diz ESTEVÃO MALLET:

Contém o termo de acordo, em qualquer hipótese, verdadeira transação, de modo que suas disposições observam as regras dos arts. 1.025 e seguintes do Código Civil. Admite-se, por exemplo, o estabelecimento tanto de prazos como, em decorrência do princípio da condicionabilidade dos negócios jurídicos de natureza patrimonial, de condições para cumprimento das obrigações reconhecidas ou assumidas, inclusive com previsão de pena convencional em caso de mora ou inadimplemento, como deixa expresso o art. 1.034, do Código Civil, em regra que seria perfeitamente ociosa, não tivesse o legislador deixado de incluir a transação entre os contratos⁶⁰.

Isto é, nos termos do que prevê o Título II, Capítulo IX do Código Civil, fica facultado às partes condicionar o negócio jurídico a algumas peculiaridades bastante específicas e particulares, tais como estabelecer a modalidade do pagamento da dívida, estabelecer o montante da cláusula penal, o termo final da obrigação, enfim, regulamentar o acordo em toda a sua amplitude.

Por último, insta salientar que o termo de conciliação como título executivo que é, segue a regra prescrita no art. 586 do CPC devendo, por isso, ser líquido, certo e exigível, sob pena de ser nula a execução (*ex vi* do inc. I, do art. 618 do CPC).

Porém, para que seja nula a execução, é preciso que seja proposta a respectiva ação.

Diante disso, emerge a dúvida: Qual é a justiça competente a executar o título proveniente da transação efetuada junto à Comissão de Conciliação Prévia? É a Justiça Estadual ou a Trabalhista?

Em que pese esteja-se diante de verdadeira transação, conceito tipicamente civil, a justiça competente a executar o título é a justiça trabalhista, pois como bem cita SEBASTIÃO SAULO VALERIANO:

a competência para executar título executivo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, conforme estabelecido pela Lei n. 9.958/2000, está incluída 'nas demais controvérsias decorrentes da relação de trabalho' (art. 114, *caput*, parte final da CF), pois se o devedor de

⁶⁰ MALLET, E. Op. cit., pág. 8.

título executivo extrajudicial procurou o Judiciário para obter o cumprimento de sua obrigação houve controvérsia a qual decorreu da relação trabalhista⁶¹.

Ademais, a Lei 9.958/2000, também acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 877-A, que “estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e decidir as questões objeto dos títulos executivos extrajudiciais relativos às matérias trabalhistas decorrentes e conciliação entre os sujeitos da relação de emprego⁶²”.

E por esta razão, pode-se também afirmar que o rito aplicável à execução do título em comento, é aquele prescrito nos artigos 876 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

4.2. DA EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL

O parágrafo único do art. 625-E da CLT, prescreve que:

“O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.”

“Qual, a partir da redação do dispositivo acima, o alcance da expressão *eficácia liberatória geral*?⁶³”

Essa é a pergunta que se tentará responder na presente sessão.

Uma primeira corrente doutrinária, valendo-se de uma interpretação literal do dispositivo em análise, afirma que essa liberação é geral e abrange todo o contrato de trabalho. Vale dizer, se empregador e empregado assinarem termo de acordo perante a comissão, nada mais poderá ser pleiteado perante a Justiça do Trabalho, na medida em que o contrato encontra-se extinto.

Outra corrente defende que o termo de conciliação não confere eficácia liberatória geral, pois está em desacordo com o artigo 940 do Código Civil, com o Enunciado 330 do C. TST e com os princípios gerais que regem o Direito do Trabalho.

Aliás, JORGE LUIZ SOUTO MAIOR declara expressamente que:

⁶¹ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 70.

⁶² SANTOS, A. J. dos. Op. cit. pág. 272.

⁶³ MELLO, R. S. de. Op. cit., pág. 14.

Diante da realidade sócio-econômico-cultural das relações de trabalho no Brasil, o teor do parágrafo único do atual art. 652-E, da CLT, constitui uma fórmula mágica para se negar eficácia a todo o direito individual do trabalho, inviabilizando a efetividade das promessas constitucionais de valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana (incs. III e IV do art. 1º da CF), que, em termos jurídicos concretos, na esfera das relações de trabalho, se concretizam pela aplicação das normas materiais trabalhistas, previstas na Constituição Federal (art. 7º), na CLT e na legislação esparsa. A “eficácia liberatória geral” prevista na lei, portanto, apresenta-se como preceito, nitidamente, inconstitucional.

Dir-se-á que a lei excepcionou de tal eficácia as ‘parcelas expressamente ressalvadas’, mas tal argumento não impressiona, pois como se disse, a lei inverteu a ordem natural das coisas, já fixadas em nossa tradição jurídica, no que se refere à quitação extrajudicial, no sentido de que se consideram quitadas apenas as parcelas expressamente discriminadas, especialmente no direito do Trabalho, onde o princípio da irrenunciabilidade de direitos aparece como cláusula pétrea de seu sistema. Por tudo isso, o acordo formulado nas Comissões de Conciliação somente poderá ter eficácia liberatória com relação aos valores que discriminar e nunca quanto ao direito a que se referir⁶⁴.

E por último, outra interpretação possível, é a de que a eficácia liberatória é geral, alcançando as partes, mas apenas quanto ao objeto discutido e avençado perante o órgão conciliador. Vale dizer, o que foi objeto da transação não poderá ser discutido perante a Justiça do trabalho - exceto em casos onde se verifique expressamente a existência de vício de consentimento - podendo-se postular apenas as parcelas expressamente ressalvadas no termo de acordo.

Desnecessário dizer que é este o entendimento que tem prevalecido, pois como ensina RAIMUNDO SIMÃO DE MELLO:

o processo de interpretação meramente filológico ou gramatical é, como ensina Carlos Maximiliano, o menos compatível com o progresso, por ser o mais antigo e apegar-se às palavras, o que, tanto no Direito como em tudo, caracteriza a falta de maturidade do desenvolvimento intelectual. E, concluindo suas lições sobre a interpretação gramatical, chamando-a de retrógrada e judaica, diz o festejado jurista que nunca será demais insistir sobre a crescente desvalia do processo filológico, incompativelmente inferior ao sistemático e ao que invoca os fatores sociais, ou o Direito comparado. E ainda: Saber as leis é conhecer-lhes, não as palavras, mas a força e o poder, isto é, o sentido e o alcance respectivo⁶⁵.

Ou seja, ao invés de se prender à leitura e à interpretação literal isolada de um dispositivo, deve-se valer dos processos sistemático e finalístico, para numa compreensão geral, alcançar o verdadeiro objetivo da lei.

E assim sendo, deve-se dizer que muito embora o direito do trabalho caracterize-se por seu caráter eminentemente protetivo, não há como se sustentar a

⁶⁴ SOUTO MAIOR, J. L. Op. cit., pág. 138.

inconstitucionalidade do dispositivo em comento, tampouco se pode afirmar que o mesmo impossibilita a materialização dos princípios fundamentais do direito do trabalho, pois ele não visa prejudicar qualquer das partes, pelo contrário, ele possibilita, de um lado, proteger o trabalhador mediante oposição de ressalvas - tal como se faz na homologação da rescisão contratual - e de outro, proteger o empregador de uma eventual rediscussão dos fatos perante os tribunais.

Aliás, ainda segundo RAIMUNDO SIMÃO DE MELLO:

seria desarrazoado entender que o empregado que buscou a comissão para solucionar um conflito trabalhista envolvendo horas extras, por exemplo, após compor-se com seu empregador, durante ou após a rescisão contratual, estaria impedido de pleitear perante a Justiça do Trabalho ou mesmo na própria comissão, outros direitos oriundos do contrato de trabalho, que não foram levados em conta quando da avença. [...]

Agora, de outro lado, pense-se na situação em que o empregador se concilia com seu empregado perante a comissão, com relação à pretensão de diferenças salariais pela equiparação com outro companheiro de trabalho e, tempos depois, terá que enfrentar uma reclamação trabalhista sobre o mesmo objeto discutido e o juiz, procurando "um ponto de equilíbrio", após julgar a reclamação procedente e para evitar enriquecimento ilícito do empregado, autorizaria simplesmente a compensação com o valor recebido perante a comissão. Também seria desarrazoado, no nosso entender, porque o primeiro ponto a ser levado em conta com relação à atuação das comissões é a valorização e o prestígio do resultado por ela conseguido, quer dizer, é preciso que se dê credibilidade ao termo de conciliação, sem privilégio para nenhuma das partes⁶⁵.

Diante disso, conclui-se dizendo que a eficácia liberatória geral prescrita no parágrafo único do art. 625-E da CLT, estará restrita às parcelas objeto da conciliação, desde que sejam opostas as ressalvas necessárias à salva-guarda de outros direitos passíveis de serem postulados em eventual reclamatória trabalhista ou até mesmo em novo pedido de conciliação. De outra forma, caso não estejam especificadas as ressalvas, dever-se-á presumir que a quitação passada pelo demandante extinguirá todos os haveres relativos ao contrato de trabalho, impossibilitando assim, a propositura de nova demanda.

4.3. SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO.

O artigo 625-G da CLT, estabelece que:

⁶⁵ MELLO, R. S. de. Op. cit., pág. 13.

⁶⁶ MELLO, R. S. de. Op. cit., pág. 14.

“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 de esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.”

Pois bem, prescrição é a perda do direito de ação, o que significa a impossibilidade de defender um direito na Justiça.

Graças à Carta Magna de 1988, um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, está hospedado no inc. XXIX do art. 7º que diz:

“a ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.”

Contudo, tratando-se de prescrição, verifica-se que existem causas que impedem, suspendem ou interrompem o seu curso.

Segundo SEBASTIÃO SAULO VALERIANO:

O impedimento obsta o começo da prescrição. Na interrupção é anulado o tempo já decorrido, que recomeçara a correr por inteiro na data do ato interruptivo ou do último ato, quando este se desdobra em vários. Na suspensão acontece uma paralisação temporária do curso da prescrição, continuando este curso assim que desaparecer a causa, somando-se os dois períodos. As causas suspensivas da prescrição que são supervenientes ao início da fluência do prazo prescricional paralisam o seu curso normal⁶⁷.

No caso da Lei 9.958/2000, o legislador previu que a apresentação da demanda suscitaria apenas a suspensão do prazo prescricional, ou seja, “malograda a tentativa de conciliação ou verificada a hipótese do art. 625-F (escoamento do prazo de 10 dias sem que a CCP promova a reunião de conciliação), o prazo prescricional recomeça a correr, do ponto em que ficara paralisado⁶⁸”.

No entanto, uma importante dúvida emerge da redação do artigo em comento; A suspensão da prescrição incide sobre todas as parcelas oriundas da relação de emprego, ou cinge-se às parcelas demandadas perante a Comissão?

VALERIANO é incisivo ao afirmar que “a suspensão da prescrição a que se refere o art. 625-G da CLT atinge apenas o direito de ação relativo às parcelas e os direitos reclamados perante as Comissões de Conciliação Prévia⁶⁹”.

⁶⁷ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 64.

⁶⁸ SAAD, E. G. Op. cit., pág. 56.

⁶⁹ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 65.

Portanto, a suspensão não se estende a todas as parcelas oriundas da relação de emprego, limitando-se a abranger as parcelas que foram objeto de discussão junto à Comissão de Conciliação Prévia.

Diante disso, pode-se afirmar que uma eventual ação trabalhista poderá ter mais de um prazo prescricional, caso se verifique a existência de pedidos que foram discutidos em sede de conciliação prévia e pedidos que não foram discutidos perante a Comissão.

Por derradeiro, é importante salientar que a suspensão da prescrição deverá ser argüida pela parte interessada, sob pena de preclusão do direito, nos termos do que prevêem os artigos 183 e 473 do CPC.

5. OUTRAS QUESTÕES RELATIVAS À LEI 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2000.

5.1. O ADVOGADO E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Como dito alhures, no procedimento das Comissões de Conciliação Prévia, também se admite o *jus postulandi* das partes, sendo, portanto, permitido que as mesmas “advoguem em cauda própria” e prescindam de advogados.

No entanto, a Lei não veda a possibilidade das partes se valerem de serviços advocatícios - tanto para formular a demanda como para acompanhá-los a sessão de conciliação - sendo perfeitamente possível que as mesmas assim procedam.

Aliás, ESTÊVÃO MALLET põe termo em qualquer controvérsia a este respeito quando declara que “não poderá, em hipótese alguma, ser impedida, obstada ou simplesmente cerceada a atuação dos advogados nas comissões, já que é direito do advogado, munido de poderes especiais, ingressar livremente ‘em qualquer assembléia ou reunião de que participe ou possa participar o seu cliente’⁷⁰” (Ex vi do Art. 7º, inciso VI, alínea “d”, da Lei n. 8.906/94).

De toda sorte, o inc. V, do artigo 13 da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho, sanou qualquer dúvida ao afirmar que “as partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança”.

Por tudo isso, caem por terra as afirmações de que as Comissões não permitiriam a presença do advogado o que diminuiria ainda mais o já afunilado mercado de trabalho, pois o que se tem verificado, na prática, é que a exemplo do que ocorre na Justiça do Trabalho (art. 840 da CLT) e nos Juizados Especiais (artigos 9º da Lei 9.099/95 e 10 da Lei 10.259/01) onde também se possibilita o exercício do *jus postulandi* pelas partes, também nas Comissões de Conciliação Prévia as partes tem procurado a instrução destes profissionais.

Até mesmo porque, como bem leciona VALERIANO “a orientação do advogado é de muita valia para o empregado perante as Comissões de Conciliação

⁷⁰ MALLET, E. Op. cit., pág. 07.

Prévia, pois certamente o empregador estará muito bem assessorado⁷¹ ao apresentar-se a este órgão.

Por tudo isso, conclui-se que a presença do advogado não só é permitida, como é aconselhável, até mesmo para que se propicie uma maior segurança jurídica para a conciliação.

5.2. A COBRANÇA DE TAXAS NAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

A Lei não trata da possibilidade de cobrança de taxas ou remuneração vinculada ao exercício da conciliação, prevendo apenas que o tempo expendido pelos conciliadores será computado como tempo de trabalho efetivo (§ 2º do art. 625-B da CLT).

Como dito anteriormente, em uma análise apurada do artigo em comento, chegou-se à conclusão de que os conciliadores, via de regra, são empregados da empresa ou das empresas que subscrevem o acordo coletivo de trabalho que institui a Comissão, não havendo como negar-lhes o computo do tempo expendido na atividade de conciliador como tempo de trabalho efetivo.

De toda sorte, “além do pagamento dos salários ou outras verbas, existem despesas com a manutenção das comissões, como por exemplo, com equipamentos, material etc. A pergunta que se faz é se essas comissões podem cobrar dos trabalhadores e dos empregadores alguma taxa pelos serviços prestados⁷²”.

Muito embora o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro FRANCISCO FAUSTO, tenha afirmado “que a portaria número 329, assinada (sic) pelo ministro do trabalho, Paulo Jobim Filho, não representará avanço no sentido de coibir a cobrança irregular de taxas ou contribuições pelas Comissões de Conciliação Prévia⁷³”, na medida em que não prevê sanções aos conciliadores que continuarem a cometer tal irregularidade. A verdade é que o artigo 10 de referida

⁷¹ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 38.

⁷² MELLO, R. S. de. Op. cit., pág. 21.

⁷³ Cf. notícia veiculada em 15 de agosto de 2002, no “*site*” oficial do Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.gov.br).

norma legal proibiu expressamente a cobrança de qualquer taxa ou comissão vinculada ao exercício das atividades conciliatórias, como abaixo se pode perceber:

Art. 10. A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observados os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.

§ 1º A Comissão não pode constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

§ 2º Não serão adotados, para o custeio das Comissões, os seguintes critérios:

I – cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado;

II – cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação;

III – cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

§ 3º Os membros da Comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados.

§ 4º O custeio da Comissão de empresa ou empresas é de exclusiva responsabilidade dessas.

Mas mesmo que assim não fosse, ainda assim não se poderia vislumbrar a hipótese de se cobrar qualquer taxa ou contribuição do trabalhador, pois aplicando-se analogicamente⁷⁴ o artigo 477, § 7º, da CLT, que prescreve que o ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, chega-se a conclusão de que as Comissões, sejam elas empresariais, interempresariais, sindicais ou intersindicais, também não podem cobrar taxa alguma pelos serviços prestados.

E é exatamente com fulcro neste dispositivo que RAIMUNDO SIMÃO DE MELLO afirma que:

Com efeito, estabelece o § 7º do artigo 477, da CLT que o ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador. Com base neste dispositivo, aqui aplicado em parte por analogia, entendemos que pelos serviços de conciliação prévia não devem ser cobradas taxas dos trabalhadores, sendo as despesas decorrentes, de responsabilidade da empresa ou empresas, quando a comissão for constituída unilateralmente e, destas e dos sindicatos profissionais e patronais, quando se tratar de comissão empresa/sindicato ou intersindical, quando o instrumento normativo de criação estabelecerá sobre a forma de rateio dessas despesas. Isto porque, como reconhecido, os mais interessados hoje em tais comissões são as empresas, que com isso esperam diminuir e até eliminar custos com reclamações trabalhistas, enquanto que os sindicatos profissionais recebem contribuições sindicais obrigatoriamente descontadas de todos os integrantes da respectiva categoria para manter o chamado sistema confederativo⁷⁵.

Isto é, em linhas gerais, o trabalhador que busca a Comissão como alternativa de solução de seu conflito de trabalho, não pode ser onerado pela

⁷⁴ O artigo 8º da CLT consagra o princípio de que a analogia também é fonte de Direito.

⁷⁵ MELLO, R. S. de. Op. cit., pág. 21.

prestação de serviços, pelo contrário, este encargo deve ser assumido integralmente pela empresa ou pelas empresas instituintes da Comissão – isto no caso de comissões empresariais ou interempresariais – ou pelos sindicatos signatários do contratos coletivos que criarem tal instituto.

Diante disso, conclui-se que qualquer atividade desenvolvida neste sentido deve ser imediatamente informada à Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, que por sua vez, deverá tomar as medidas cabíveis.

5.3. OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA.

O art. 625-H da CLT e o art. 16 da Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho versam sobre os Núcleos Intersindicais de Conciliação trabalhista:

“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 da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.”

Tem-se “informação de que funcionam Núcleos Intersindicais em Patrocínio e Patos de Minas em Minas Gerais e Maringá no Paraná⁷⁶”.

Com efeito, diz A. J. dos SANTOS que “Notável exemplo é registrado por *Antônio Gomes de Vasconcelos*, douto juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) e autor da idealização dos Núcleos Intersindicais de Patrocínio /MG (1994)⁷⁷” que define Núcleo Sindical da Seguinte forma:

Poderíamos traduzir a idéia de um Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista como uma instituição de direito coletivo, sem fins lucrativos, constituída pelos sindicatos de trabalhadores e dos empregadores de um determinado setor de atividade econômica, com objetivo de promover a melhoria das relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias, através da institucionalização de mecanismos de prevenção (sentido amplo) e solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas⁷⁸.

Pode-se, portanto, afirmar, que os Núcleos Intersindicais equivalem às Comissões de Conciliação Prévia, devendo, por isso, seguir todos os ditames da Lei 9.958 de 12 de Janeiro de 2000.

⁷⁶ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 35.

⁷⁷ SANTOS, A. J. dos. Op. cit., pág. 195.

⁷⁸ VALERIANO, S. S. Op. cit., pág. 35.

CONCLUSÃO

A Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, possibilitou a criação de uma via extrajudicial de solução de conflitos trabalhistas, dando um passo arrojado rumo a concretização de um efetivo acesso à Justiça.

O instituto surgiu diante de um quadro caótico de recessão econômica, de desemprego galopante e de políticas governamentais equivocadas que acabaram por decretar a falência do Estado e a conseqüente insuficiência funcional da Justiça do Trabalho, que ante a hipertrofia do número de processos aforados, viu-se funcionalmente e estruturalmente impossibilitada de prestar a jurisdição sólida e célere pleiteada pela sociedade.

Diante desta realidade assustadora, vislumbrou-se na Comissão de Conciliação Prévia uma alternativa capaz de desafogar o abarrotado Judiciário Trabalhista, na medida em que o instituto se caracteriza como uma alternativa célere, informal e pacífica de solucionar possíveis conflitos laborais.

Neste contexto, procedeu-se à análise pormenorizada de cada um dos oito artigos inseridos no Título VI-A da CLT e verificou-se que, de fato, as Comissões podem vir a ser uma alternativa capaz de tornar menos penosa e morosa a atividade do Estado-Juiz, desde que os operadores do direito livressem-se de certas amarras jurídico-culturais, que acabam por limitar a sua concretização e "ordinarização".

Atualmente as Comissões ainda tem sido alvo de incessantes discussões técnico-jurídicas que não permitem a fluência normal do instituto e a sua conseqüente solidificação. Vale dizer, discute-se se a Lei 9.958/2000 é ou não inconstitucional, se o título executivo extrajudicial será executado na Justiça Comum ou na Justiça do trabalho, se o termo de conciliação é dotado de eficácia liberatória geral, mas esquece-se de discutir a finalidade da lei, a sua nobreza e validade social.

Não se quer dizer, no entanto, que as questões acima aduzidas são irrelevantes ou de importância secundária, pelo contrário, quer-se apenas dizer que a finalidade precípua da lei é tão importante e relevante quanto estes temas.

Até mesmo porque, ensina-se nos bancos escolares que o Direito existe para atender aos interesses da sociedade, e sob este prisma vê-se que a Lei

9.958/2000 veio suprir uma necessidade emergencial que era a possibilidade de se ter uma alternativa segura, célere e simples de solução de conflitos trabalhistas.

E é por isso que se chega à conclusão de que a discussão de todos os tópicos polêmicos que permeiam o tema, os quais foram devidamente abordados ao longo dos capítulos e sessões deste trabalho, devem ser pautadas pelas intenções da Lei. Ou seja, deve-se sempre partir do princípio de que a Lei 9.958/2000 tem por finalidade maior atender um interesse geral e irrestrito que é tentar diminuir o número de ações encaminhadas à Justiça do trabalho.

É bem verdade que as Comissões não terão o condão de resolver o imenso problema que assola aquela especializada, contudo, elas podem ajudar sobremaneira viabilizando uma via alternativa de composição.

Sabe-se, no entanto, que a Comissão não se resume a ser uma “válvula de escape” do poder judiciário, pelo contrário, ela premia uma tendência social e jurídica de se dar prevalência a autocomposição e a pacificação dos conflitos.

E por isso, é importante afirmar que tal dispositivo visa também aproximar empregados e empregadores, possibilitando o diálogo e minimizando as distâncias existentes entre eles.

E Por fim, é importante citar que há muito a se discutir a respeito das Comissões de Conciliação Prévia, contudo, pode-se afirmar, desde já, que mesmo diante de tantas polêmicas, a Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, não figura como “letra morta” como querem alguns, pelo contrário, ela figura como medida louvável de satisfação de interesses individuais e coletivos e também como via capaz de, conjuntamente com outras medidas, reavivar a tão importante Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACQUAVIVA, M. C. **Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva**. São Paulo: Ed. Jurídica Brasileira, 2000.

BEBBER, J. C. **Aspectos Processuais decorrentes da Lei 9.958/2000-Comissões de Conciliação Prévia**. Texto disponível no "site": www.Internet-lex.com.br, acessado em 07 de fevereiro de 2002.

BELFORT, F. Procedimento Sumaríssimo e Comissões de Conciliação Prévia. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n.128, fev. 2000.

BOMFIM, B. C. **Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Atlas, 1988. 180 p.

FONSECA, V. J. M. da. **Comissões de Conciliação Prévia**. Disponível em www.webfind.com.br, acessado em março de 2002.

HADDAD, J.E. As Comissões de Conciliação, o Procedimento Sumaríssimo e a crise do Judiciário Trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v.2, n.64, p.187 – 193, fev. 2000.

MALLET, E. **Apontamentos de Direito Processual de Trabalho**. São Paulo: LTV, 1997.

MALLET, E. **Comissões de Conciliação**. Artigo disponível no "site": www.internet.lex.com.br, acessado em maio de 2002.

MARTINS FILHO, I. G. da S. A justiça do Trabalho no ano 2000: as leis 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional nº 24/1999 e a reforma do judiciário. **Revista LTr**, São Paulo, v.2, n. 64, p.166, fev. 2000.

MELO, R. S. de. **As Comissões de Conciliação Prévia como novo paradigma para o Direito do Trabalho**, disponível em www.webfind.com.br, acessado em julho de 2001.

PASSOS, E. Comentários sobre as Comissões de Conciliação Prévia. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n.128, fev. 2000.

SAAD, E. G. **CLT – Comentada**. 35ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

SAAD, E. G. **Comissões de Conciliação Prévia: Teoria e Prática**. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, A. J. dos. **Comissões de Conciliação Prévia: Convivência Jurídica e Harmonia Social**. São Paulo: LTr, 2001.

SOUTO MAIOR, J. L. Comissões de Conciliação Prévia. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n.128, fev. 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Sistema de Bibliotecas. **Normas para apresentação de documentos científicos**. Curitiba: Ed. da UFPR, 2000. v. 1 – 8.

VALERIANO, S. S. **Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

Dados estatísticos retirados do “site”: www.tst.gov.br, acessado em 15 de agosto de 2002.