

GILEINE KRUIKE BRANCO

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – LEI 9.958/2000

**Monografia apresentada ao Curso de Direito,
Setor de Ciências Jurídicas, Universidade
Federal do Paraná, como requisito parcial à
obtenção do grau de bacharel em Direito.**

**Professor Orientador: WILSON RAMOS
FILHO**

**CURITIBA
2001**

GILEINE KRUIKE BRANCO

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – LEI 9.958/2000

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Professor Orientador/Presidente da Banca: WILSON RAMOS FILHO
Professor da Disciplina de Direito do Trabalho da UFPR

ALDACY RACHID COUTINHO
Professora da Disciplina de Direito do Trabalho da UFPR

GEORGE BUENO GOMM
Professor da Disciplina de Direito Internacional Privado da UFPR

Agradecimentos a Wilson Ramos Filho, “Xixo”, pelo incentivo de amigo, pelo acompanhamento da pesquisa e pela revisão deste estudo.

Agradecimentos a Ângela Marques del Claro pelo fornecimento de materiais e livros para a elaboração desta monografia.

Agradecimentos a André Rolim Romagna pela colaboração na normatização da monografia.

SUMÁRIO

RESUMO	vi
ABSTRACT	vii
SOMMARIO	viii
1 INTRODUÇÃO	1
2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS BRASILEIROS	3
3 A LEI 9.958/2000 – MUDANÇAS ESTRUTURAIS EM RELAÇÃO AOS PROJETOS ANTERIORES	6
3.1. APRESENTAÇÃO E FINALIDADE DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	7
3.2 CONSTITUIÇÃO E COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	10
3.2.1 A Comissão de Conciliação na empresa.....	13
3.2.2 A Comissão de conciliação no Sindicato e no âmbito intersindical.....	15
3.2.3 A Comissão de Conciliação constituída por grupo de empresas.....	18
3.3 DURAÇÃO DO MANDATO DOS CONCILIADORES E DURAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO.....	18
3.4 ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO.....	18
4 A DEMANDA PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – PRÉVIA NOTIFICAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO	23
4.1 QUEM PODE DEMANDAR PERANTE AS COMISSÕES.....	23
4.2 OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DA DEMANDA ÀS COMISSÕES E A IMPOSSIBILIDADE DE REVELIA.....	26
4.3 AS DEMANDAS PASSÍVEIS DE SUBMISSÃO ÀS COMISSÕES E OS DIREITOS INCONCILIÁVEIS.....	30
4.4 O PEDIDO INICIAL PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO.....	31
4.5 DECLARAÇÃO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO FRUSTRADA.....	32
4.6 O ADVOGADO PERANTE AS COMISSÕES.....	34
4.7 COBRANÇA DE TAXA PELO SERVIÇO DE CONCILIAÇÃO.....	35
5 A CONCILIAÇÃO PERANTE A COMISSÃO	38
5.1 REQUISITOS PARA CONCILIAR PERANTE A COMISSÃO.....	39
5.2 FORMALIDADES NA CONCILIAÇÃO PERANTE A COMISSÃO.....	40
5.3 NULIDADE DA CONCILIAÇÃO E AÇÃO ANULATÓRIA.....	41
6 EFEITOS DA SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO	43
6.1 FORMAÇÃO DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL.....	43
6.2 EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL DO TERMO DE CONCILIAÇÃO.....	44
6.3 SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO PARA EVENTUAL AÇÃO TRABALHISTA.....	47
7 UMA EXPERIÊNCIA PRÁTICA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	50

8 OS OBJETIVOS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO FORAM	55
ALCANÇADOS?.....	
9 CONCLUSÕES.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR.....	64
ANEXOS.....	65
ANEXO I.....	66
ANEXO II.....	69
ANEXO III.....	72
ANEXO IV.....	75
ANEXO V.....	78
ANEXO VI.....	81
ANEXO VII.....	83
ANEXO VIII.....	85
ANEXO IX.....	87

RESUMO

Análise histórica e estrutural da Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia na Justiça do Trabalho como forma extrajudicial de solução de conflitos trabalhistas anteriormente ao ajuizamento da ação trabalhista. Em síntese, pretende-se explicar as principais críticas feitas à estrutura textual de referida lei, além de demonstrar, na prática, os resultados obtidos com a real implantação de Comissão de Conciliação Intersindical em Curitiba e seus reflexos na diminuição do número de ações trabalhistas ajuizadas. Como crítica final (conclusões), demonstrar-se-á a aplicabilidade e o sucesso de institutos extrajudiciais (como as Comissões) para a transformação e agilização da Justiça brasileira.

ABSTRACT

Historical and structural analysis of the Law 9. 958, of January 12, 2000, that instituted the “Commissions of Previous Conciliation” in the Work Justice as form extrajudicial of solution of labor conflicts previously to the labor action. In synthesis, the present monograph has the privilege of explaining the principal critical done to the textual structure of referred law, besides demonstrating, in practice, the results obtained with to real implantation of Commission of Conciliation Intersyndicals in Curitiba. As final critic (conclusions), will be demonstrated the success of extrajudicial institutes (as the Comissions) for the transformation and activation of Brazilian Justice.

SOMMARIO

Analisi storica e strutturale della Legge 9.958, del 12 gennaio 2000 quella prima istituì le “Commissioni di Conciliazione Precedente” nella Giustizia del Lavoro come extrajudicial forma di soluzione ai conflitti del lavoro prima all'ajuizamento dell'azione del lavoro. In sintesi, possiede l'intenzione di spiegare le principale critiche fatte alla struttura testuale della Legge 9.958/2000, oltre al dimostrare, in pratica, i risultati ottenuti con la vera impianto delle “Commissione di Conciliação Intersindicati” in Curitiba. Come finale critica (le conclusioni), sarà spiegato il successo di altri istituti di conciliazione (come le Comissioni) per la trasformazione e attivazione della Giustizia brasiliana.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a Justiça do Trabalho, assim como todo órgão integrante do Poder Judiciário Nacional, tem sofrido severas críticas quanto à morosidade na prestação jurisdicional. Um dos fatores dessa morosidade é o exacerbado número de demandas oriundas de conflitos individuais de trabalho.

O acúmulo de ações trabalhistas é reflexo direto do elevado número de ações ajuizadas, e reflexo indireto dos problemas sociais brasileiros e problemas estruturais do Poder Judiciário. É fruto de fatores sociais como a precarização da mão-de-obra e dos direitos trabalhistas, e também de fatores estruturais, como o reduzido número de juízes e varas trabalhistas e, ainda, da falta de opção extrajudicial de resolução de demandas trabalhistas.

O trabalhador, diante de uma lesão ao seu direito individual, excetuando o Poder Judiciário, não tinha a sua disposição, outros meios institucionais aos quais pudesse solicitar a solução de seu conflito.

Para buscar a modernização do Direito do Trabalho e tentando descongestionar os órgãos que compõem a Justiça do Trabalho, é que surgiu no cenário jurídico brasileiro, após anos de discussão, a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, como fonte optativa de conciliação extrajudicial de dissídios individuais de trabalho.

As alterações legais trazidas pela Lei 9.958/2000 facultam a criação das Comissões de Conciliação Prévia, objetivando a conciliação de questões trabalhistas anteriormente ao ajuizamento de ação judicial, trazendo, como consequência, diminuição no volume de trabalho de juízes, promotores e advogados e modificação nas relações de trabalho, já que traz aos empregados e empregadores a potencialidade de conciliação prévia sem a presença do “juiz-Estado”.

Referida lei introduziu algumas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, criando os artigos 625-A a 625-H, além de alterar a redação dos artigos 876 e 877 para permitir a execução direta, na Justiça do Trabalho, dos títulos executivos

extrajudiciais que mencionam. Traz em seu bojo alguns dispositivos de grande polêmica, tais como a obrigatoriedade de conciliação prévia como pressuposto para o ajuizamento de reclamação trabalhista e o questionamento acerca da estabilidade dos empregados que participam da Comissão.

A presente monografia, à luz do sistema jurídico pátrio e da realidade brasileira quanto à solução dos conflitos trabalhistas individuais, tem as seguintes finalidades: começando com uma breve análise histórica dos antecedentes da Lei 9.958/2000 e demonstrando as principais características da Lei 9.958/2000, analisa as questões que prometem suscitar maiores indagações na aplicação da Lei 9.958/2000, como a obrigatoriedade de sua realização, o efeito liberatório do termo de conciliação, a estabilidade provisória dos membros eleitos pelos empregados, o âmbito de aplicação da conciliação, a cobrança de taxas pelos serviços da comissão, a participação do advogado nas sessões de comissão, entre outros.

Após a análise de referidos assuntos, tem o intuito de apresentar uma experiência prática de Comissão de Conciliação Prévia Intersindical que está em funcionamento nesta Capital, comentando a respeito dos resultados por ela obtidos, para daí, em conclusão final, analisar a eficácia de novos rumos de solução (Lei 9.958/2000) para o conflito entre patrões e empregados.

2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS BRASILEIROS

Anteriormente à implantação da Lei 9.958/2000, outras formas de solução extrajudicial de demandas trabalhistas já haviam sido tentadas (arbitragem e mediação). No campo de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, a Lei 9.958/2000 não foi a primeira a ser implantada¹.

Ela também não foi a primeira no campo das tentativas legislativas de implantação das Comissões de Conciliação Prévia. Todavia, foi a única vitoriosa. Neste campo, a Lei 9.958/2000 é a terceira; anteriormente à Lei 9.958/2000, já houve duas outras tentativas legislativas de implantação de conciliação extrajudicial anterior à propositura de ação trabalhista.

Em 1998, a primeira tentativa constituiu-se no envio da Mensagem Presidencial n.º 500, de 28 de julho de 1998 pelo Governo Federal à Câmara dos Deputados. Tal proposta foi transformada, posteriormente, no Projeto de Lei 4.694/98, que deveria acrescentar dispositivos à Consolidação das Leis Trabalhistas. Esta foi a primeira tentativa legislativa de instituição das Comissões de Conciliação Prévia, mais ou menos nos moldes do que hoje nos aparece. Referida lei dispunha não só sobre as Comissões nas empresas, mas também sobre as Comissões de conciliação Prévia em empresas públicas que contassem com mais de 50 empregados.

Em síntese,

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

¹ Outras formas extrajudiciais de solução de demandas eram utilizadas. Cf. CUNHA, M.I.M. da. **Direito do Trabalho**, 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 1997, p. 222, “anteriormente às tentativas legislativas de instalação das Comissões de Conciliação Prévia, a mediação e a arbitragem eram utilizadas. Em 1907, com o Decreto 1.037, se estabeleciam mecanismos para solução de conflitos trabalhistas, mediante arbitragem. Posteriormente, em 1930, implantaram-se comissões de conciliação para a solução de conflitos coletivos e, em 1932, instituiu-se a possibilidade de arbitragem facultativa para casos de conflitos individuais”.

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 judicial²

Também no quadro de iniciativas legislativas anteriores à entrada em vigor da Lei 9.958/2000, o governo federal encaminhou, na data de 3 de novembro de 1998, uma proposta de Emenda Constitucional que alteraria os arts. 8.º, 111 e 114 da Constituição Federal, atacando em especial a matéria de organização sindical, mas inserindo dispositivo relacionado à solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

Como principal modificação, o Projeto de Emenda Constitucional n.º 623/98 trazia um §5.º ao art. 114, com a seguinte redação: “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”.

Tratava-se de obrigatoriedade de submissão da demanda à Comissão previamente ao ajuizamento de ação trabalhista para que, estimulando a utilização de meios extrajudiciais de solução de conflitos, se reduzisse o número de demandas na Justiça do Trabalho.

Entretanto, nenhuma das duas tentativas anteriores de obrigatoriedade de submissão da demanda à prévia conciliação foi bem sucedida.

² PASSOS, E. **Comissão de Conciliação Prévia**: breve análise do projeto de Lei 4.694/98 e do projeto de Emenda Constitucional n.º 623/98. Disponível em www.webfind.com.br, acesso em

Na opinião de E. PASSOS,

nem a Emenda nem o Projeto de lei foram aceitos, por serem fundamentalmente inconstitucionais. Primeiramente porque ferem diretamente uma das cláusulas pétreas da Constituição, que protege os direitos e garantias individuais. Portanto, o inciso XXXV do art. 5º, que trata de um dos direitos e garantias fundamentais, afirma que a lei não excluirá da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direito. Ao obrigar que o empregado submeta a lesão ou ameaça a seu direito à comissão, impede o imediato acesso ao Judiciário, sendo violado o princípio constitucional³.

3 A LEI 9.958/2000 - MUDANÇAS ESTRUTURAIS EM RELAÇÃO AOS PROJETOS ANTERIORES

Em seu aspecto material, a Lei 9.958/2000 trouxe aspectos já abordados pelo Projeto de Lei 4.694/98 e pelo Projeto de Emenda 623/98, e inovou em outros.

Entre as modificações trazidas pela Lei 9.958/2000 (já pretendidas pelo Projeto de lei e pelo Projeto de Emenda Constitucional), pode-se destacar a regulamentação das Comissões de Conciliação Prévia, que têm a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais trabalhistas e o reconhecimento do termo de acordo celebrado perante essa Comissão como título executivo extrajudicial executável na Justiça do Trabalho.

Diferentemente das anteriores tentativas legislativas, a Lei 9.958/2000 não prevê o número mínimo de empregados (no mínimo 50, no Projeto de Lei 4.694/98) para que, no âmbito da empresa, possa ser instalada uma Comissão de Conciliação Prévia e também não exige explicitamente (polêmica a ser analisada no Capítulo 4.2) a apreciação anterior da questão perante a Comissão como condição de ingresso de ação perante a Justiça do Trabalho.

Partindo de uma visão mais inovadora, a Lei 9.958/2000 prezou não só pela instalação da comissão na empresa, mas também prevê a possibilidade de instalação da Comissão nos sindicatos (art. 625-A), o que significa avanço legislativo, já que confere aos Sindicatos a importância dada constitucionalmente.

Outro avanço que adveio com a Lei 9.958/2000 foi a desnecessidade de homologação da conciliação extrajudicial perante a Justiça do Trabalho. Não haveria a tão esperada celeridade se o termo de acordo realizado perante a Comissão tivesse de ser homologado pelo Juiz do Trabalho. Além da burocracia própria do procedimento de homologação e do não alcance do desfogamento do número de ações apresentadas ao Juiz (já que a homologação depende de apreciação do Juiz e, conseqüentemente, demanda tempo), haveria, como cita HADDAD, “nova oportunidade para a reabertura

da discussão que já fora objeto da conciliação, bastando para tanto que o empregado não ratificasse os seus termos em juízo.”⁴

Neste aspecto, constituiu-se iniciativa de grande inovação e avanço.

3.1 APRESENTAÇÃO E FINALIDADE DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Após o Título VI da CLT, que trata das Convenções coletivas de trabalho, foi acrescentado pela Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, o Título VI-A, que cuida “Das Comissões de Conciliação Prévia”, trazendo novos artigos, quais sejam: 625-A a 625-H (ver anexo 1).

Até a inserção deste Título VI-A, o texto do Título VI da CLT ia somente até o art. 625, o qual preceitua: “As controvérsias resultantes da aplicação da Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho”.

A inserção das Comissões de Conciliação em um Título VI-A deve-se ao fato de o legislador encarar a Comissão de Conciliação Prévia do ponto de vista de sua estruturação, ou seja, de sua constituição por negociação coletiva entre empregados e empregadores (conforme o texto do próprio art. 625 da CLT), e não somente por sua finalidade, que é a de conciliar, após sua instalação, os conflitos entre trabalhadores e empregadores. Se encarasse do ponto de vista de sua finalidade, que é a conciliação, provavelmente as incluiria no Capítulo III do Título X, que trata dos dissídios individuais, por tratar-se a conciliação extrajudicial de procedimento prévio e obrigatório à propositura da reclamação trabalhista, cuja forma é tratada pelo art. 837 da CLT ⁵.

⁴ HADDAD, J.E. *As Comissões de Conciliação Prévia, o Procedimento Sumaríssimo e a Crise do Judiciário Trabalhista*. Revista LTr, São Paulo, vol. 64, nº 2, fev.2000, p.189

⁵ HADDAD, J.E. *idcm*.

Conforme ensinamento de S. S. VALERIANO,

“o projeto de lei original pretendia incluir o assunto no art. 836 consolidado, que se refere à da vedação da apreciação de questões que contenham decisões transitadas em julgado. Todavia, é certo que perante as Comissões de Conciliação Prévia ocorre um procedimento prévio à propositura da ação trabalhista; portanto, acreditamos que o predominante na nova lei é a regulamentação dessas Comissões, sendo o seu local adequado o capítulo que trata das negociações coletivas”⁶.

Pode-se destacar que, independente do posicionamento no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, a inserção de um Capítulo VI-A não trouxe mudanças estruturais à CLT, pois os artigos da Lei 9.958/2000 não modificaram artigos ou implicaram qualquer mudança na sistemática da Consolidação da década de 1940. Trouxe apenas a sistematização de procedimento de conciliação anterior ao ajuizamento de ação judicial perante a Justiça do Trabalho.

Quanto a sua finalidade, pode-se dizer que a explícita na lei é a de tentar conciliar⁷ os conflitos trabalhistas, tendo os termos de conciliação firmados perante tais Comissões eficácia de título executivo extrajudicial, que podem ser executados na Justiça trabalhista.

Tal finalidade vem espelhada pelo art. 625-A da CLT, que assim preceitua, em sua parte final, “com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho”.

Como estabelece o artigo supracitado, a criação das Comissões de Conciliação Prévia é uma faculdade, podendo ou não ser criadas conforme o interesse das partes envolvidas. Também pela leitura de referido artigo, a atribuição dessas

⁶ VALERIANO, S.S. **Comissões de Conciliação Prévia e execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p.14.

⁷ COELHO, J.W. **Conciliação Prévia: função de natureza pública exercida por instituição privada**. São Paulo: LTr, 2000, p.26, cita que “a função é tentar conciliar, e não conciliar obrigatoriamente”.

Comissões é tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho, e não os coletivos, que ficam ainda como prerrogativa dos sindicatos⁸.

Todavia, analisando mais profundamente a intenção legislativa de implantação da Lei 9.958/2000, verifica-se que sua finalidade não é só de conciliar os conflitos individuais de trabalho. Não se trata de apenas facilitar a vida do trabalhador, visando a uma rápida solução de sua demanda perante seu empregador, sem a necessidade de recorrer à Justiça do Trabalho.

A regulamentação dessas Comissões pela Lei 9.958/2000 foi feita com a intenção de desafogar a Justiça do Trabalho, pois, solucionando grande parte das demandas trabalhistas sem a necessidade de ajuizamento de ação trabalhista, juízes e promotores teriam sua carga de trabalho imensamente diminuída.

A criação das Comissões advém de uma necessidade atual de desafogamento do Judiciário Trabalhista, o qual é demandado anualmente por milhões de cidadãos que buscam a sua tutela como fonte de solução de demandas trabalhistas. A celeridade e a eficácia tão almejadas para a Justiça Trabalhista só serão alcançadas com a real instituição de soluções extrajudiciais de potencial eficácia, que possam desafogar a atual demanda trabalhista⁹.

Complementando a idéia principal de implantação das Comissões de Conciliação Prévia e também afirmando o ideal de desafogamento da Justiça do Trabalho, VALERIANO expõe que também se justifica a instituição das Comissões pelo fato de ter sido eliminada, pela Emenda Constitucional 24/99, a representação classista na Justiça do Trabalho,

já que na prática os juízes classistas nas Juntas de Conciliação desempenhavam uma importante função de buscar a conciliação entre as partes. Sendo possível haver tais conciliações extrajudicialmente, teoricamente diminuiria o trabalho dos juízes trabalhistas,

⁸ MALHEIROS DA FONSECA, V.J. **Comissões de Conciliação Prévia**. Disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001, p. 5.

⁹ Cf. RAMOS FILHO, W. **Comissões de Conciliação Prévia: uma proposta de regimento interno** (texto pessoal do autor cedido por ocasião da monografia): “a cada ano mais de dois milhões de novas ações são ajuizadas. O tempo médio de demora das ações nas quais não há conciliação é de 3 ou 4 anos”.

já que obtido um acordo extrajudicial com eficácia de título executivo elimina-se uma das fases do processo trabalhista, a fase de cognição¹⁰.

Neste passo, a conciliação fora do juízo economiza gastos e minimiza a avalanche de reclamações trabalhistas.

Além disso, está implícita outra finalidade paralela das Comissões de Conciliação Prévia que é, diminuindo-se o número de ações individuais, propiciar a concretização do procedimento sumaríssimo, pois este, embora razoavelmente estruturado pela Lei 9.957/2000, só terá eficácia quando se tiver um número menor de reclamações. Na prática, se o número de ações trabalhistas continuar o mesmo, dificilmente se implantará com agilidade o procedimento sumaríssimo e suas audiências ágeis e céleres. A necessidade de audiências marcadas num ínterim de 15 dias, conforme preceitua a Lei 9.957/2000, e de decisões céleres, não se coaduna com milhares de ações ajuizadas anualmente. O trâmite, assim, tanto do texto legal das Comissões quanto do texto do Procedimento Sumaríssimo não seria o essencial e sonhado. Se ambos foram discutidos e editados quase que conjuntamente, é porque foram feitos para funcionarem em conjunto também.

3.2 CONSTITUIÇÃO E COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A constituição e a composição das Comissões de Conciliação Prévia vêm definidas no art. 625-A, o qual preceitua:

¹⁰ VALERIANO, S.S. Obra citada, p. 18

“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 de trabalho.

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

Assim, quanto à constituição das Comissões, a qual será mais bem analisada nos tópicos seguintes (ver 3.2.1, 3.2.2 e 3.2.3), poderá ser de quatro modos:

- a) empresarial, quando ocorre no âmbito de uma só empresa;
- b) interempresarial, quando reúne mais de uma empresa;
- c) sindical, quando ocorre no âmbito de um sindicato;
- d) intersindical, quando engloba mais de um sindicato.

Quanto à composição, pela própria leitura do artigo 625-A, tem-se que as comissões de Conciliação Prévia são de composição paritária, com número igual de representantes dos empregados e empregadores.

As Comissões de Conciliação Prévia poderão ser instituídas no âmbito de uma empresa, de um grupo de empresas ou ter caráter intersindical. De tal assertiva, verifica-se que a instituição da Comissão não é obrigatória, pois o verbo “poderão” não obriga a sua instituição; toda estruturação da Comissão partirá apenas da vontade de empresários e sindicatos¹¹.

Para instituir uma Comissão de Conciliação Prévia é necessária a intervenção de pelo menos um sindicato, geralmente o sindicato dos trabalhadores. Quando a

¹¹ A opinião não é unânime. Para CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 25ª ed., São Paulo: Saraiva, 2000, p. 458, “sua constituição é obrigatória, não obstante o legislador utilize “poderá” no art. 625-A; é que o 625-D, *caput*, dispõe que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão e seus §§ 2º e 3º exigem a juntada de declaração de tentativa conciliatória frustrada com a descrição do objeto, quando do ajuizamento da ação trabalhista, já que, inobservando esse requisito, faltaria interesse de agir”.

Comissão de Conciliação for instalada na empresa (625-A da CLT), deverá estar presente ao menos o sindicato dos trabalhadores.

Assim, por disposição extensiva, depreende-se que do artigo 625-A da CLT, não haverá possibilidade de criação de Comissão de Conciliação Prévia diretamente entre os trabalhadores e empregadores. É imprescindível que pelo menos o sindicato representante dos empregados participe.

Todavia, o entendimento de E. MALLET é outro.

Conforme explicita referido autor, “a adesão do sindicato é imperiosa apenas para constituir comissão no âmbito da categoria, regulada por meio de negociação coletiva. Criadas no âmbito da empresa, as Comissões não demandam concordância do sindicato, que tem tão somente a prerrogativa de fiscalizar a eleição para escolha dos representantes dos empregados”¹².

Importante pergunta que pode ser feita é sobre a possibilidade de se instituir mais de uma Comissão representante de uma mesma categoria econômica ou profissional. Poder-se-ia instalar uma Comissão no âmbito da empresa e outra Comissão (representativa da mesma categoria) no âmbito do sindicato?

Conforme disposto em nossa Constituição, adotamos o princípio da unicidade sindical, ou seja, apenas um sindicato pode representar um trabalhador ou um empregador, conforme dispõe o inciso II do art.8.º.

Assim, somando o dispositivo constitucional ao que preceitua a norma legal (Lei 9.958/2000), a qual não estabelece a exigência de unicidade de representação das Comissões de Conciliação, tem-se que pode haver mais de uma Comissão em uma mesma base territorial.

Como poderão ser criadas as Comissões de Conciliação Prévia por empresa, por grupo de empresas e por sindicatos, a competência para conciliar varia conforme as empresas ou sindicatos envolvidos.

¹² MALLET, E. Primeiras linhas sobre as Comissões de Conciliação Prévia. In COUTINHO, A.R.; DALLEGRAVE NETO, J.A.; GUNTHER, L.E.. Transformações do Direito do

Tratando-se de Comissão de Conciliação no âmbito da empresa, a competência para conciliar será restrita aos conflitos ocorridos entre esta empresa e os empregados ou ex-empregados representados pelo sindicato (ou sindicatos) que participaram da constituição da Comissão. Da mesma forma, tratando-se de Comissões de Conciliação Prévia instituídas por grupo de empresa, a competência será restrita aos conflitos envolvendo estas empresas e os trabalhadores ou ex-trabalhadores representados pelo sindicato ou sindicatos que participaram da instituição da Comissão. No caso de comissões intersindicais, estas terão competência para conciliar conflitos entre as empresas ou empregadores e trabalhadores representados pelos sindicatos que fizeram parte da instituição¹³.

Como o sindicato representa a categoria e não apenas os associados, não há necessidade de o empregado ser associado do sindicato para submeter sua demanda à conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia.

3.2.1 A Comissão de Conciliação na empresa

A norma legal – art.625-B e seus incisos¹⁴ – estabelece regras para instituição da Comissão de Conciliação no âmbito da empresa.

Trabalho: estudos em homenagem ao Prof. João Regis Fassbender Teixeira, Curitiba: Juruá, 2000, p.453.

¹³ MALLEY, E. Idem.

¹⁴ 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”.

Tratando-se de Comissão de Conciliação no âmbito da empresa, presume-se que a competência para conciliar será restrita aos conflitos ocorridos entre esta empresa e os empregados ou ex-empregados representados pelo sindicato ou sindicatos que participaram da constituição da comissão.

A Lei 9.958/2000 estatui que a Comissão terá no mínimo dois e no máximo dez membros, e como consequência da representação paritária, deverá ser composta por número par de membros. Também é previsto no art. 625-A, II da CLT que haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares.

Estabelece-se também que a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra, eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional. Como a norma legal não fez distinção, todos os empregados terão direito a voto, seja filiado ou não ao sindicato que representa a categoria, já que é garantida constitucionalmente a liberdade de associação sindical ou profissional (art. 8.º, V da CF)¹⁵.

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 titulares.

A Comissão de Conciliação é instituída pelo sindicato que representa os trabalhadores, mas a escolha dos representantes é feita pelos próprios empregados, através de eleição em escrutínio secreto; neste caso, cabe ao sindicato a fiscalização da eleição. Todavia, admite-se a desnecessidade de eleição quando a indicação dos representantes dos empregados for realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores.

As regras para a escolha e para a eleição dos representantes devem ser definidas no acordo entre o sindicato ou sindicatos (se a comissão for intersindical) e a empresa; caso não sejam definidas no acordo, cabe ao sindicato definir as regras para

¹⁵ Cf. MALLETT, E. Obra citada, p.454: “A impugnação das eleições pelos trabalhadores que se sentirem prejudicados será processada, quando constituir questão principal do litígio, perante a Justiça Comum, como resulta da orientação inscrita na Súmula 4 do STJ”.

escolha dos representantes dos empregados desde que obedecidas as regras estabelecidas na norma legal.

Havendo constituição da Comissão sem a observância das regras estabelecidas em regra coletiva, não será nula a atividade nela desenvolvida, desde que não prejudique o trabalhador. Também os pagamentos feitos por ocasião da conciliação não devem ser devolvidos. Apenas não terá o termo de conciliação eventualmente lavrado a eficácia prevista no parágrafo único do art. 625-E da CLT. Mas os valores pagos poderão ser compensados com outras importâncias eventualmente devidas, na forma do art. 767 da CLT¹⁶.

3.2.2 A Comissão de conciliação no Sindicato e no âmbito intersindical

As Comissões de Conciliação podem ser instituídas no âmbito de representação de um sindicato, seja ele patronal ou no sindicato profissional de uma ou mais empresas, tendo suas normas de funcionamento e de constituição estabelecidas em convenção coletiva (art. 625-C). Assim, a partir de referido dispositivo, compreende-se que a Comissão não precisa ser instituída através de convenção ou acordo coletivo; a exigência é que a sua constituição e norma de funcionamento sejam definidas em convenção ou acordo coletivo¹⁷.

¹⁶ Ibidem, p.457.

¹⁷ 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.

Se as Comissões de Conciliação Prévia abrangerem interesses de toda a categoria, sua constituição e normas de funcionamento deverão ser definidas em convenção coletiva de trabalho; se abarcar interesses de uma ou de algumas empresas individualizadas, sua constituição e normas de funcionamento poderão ser definidas em acordo coletivo de trabalho, sendo que para o caso de Comissão no âmbito da empresa não haverá necessidade de sua constituição e normas de funcionamento decorrerem de acordo coletivo de trabalho, como permite o art.625-B da Consolidação das Leis trabalhistas.

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 referencial. Esta é a opinião de S. VALERIANO^{18 19}. Assim, não será necessário que os membros representantes dos empregados sejam eleitos em escrutínio secreto e que haja tantos suplentes quanto forem os representantes titulares, ou que a Comissão tenha no mínimo dois e no máximo dez membros. Entretanto, para a celebração de acordo ou convenção coletiva há que se observar as regras estabelecidas para sua celebração, como: deliberação de assembléia geral especialmente convocada para este fim (art. 612 da CLT); os acordos deverão contar obrigatoriamente os conteúdos previstos no art. 613 da CLT.

No caso de Comissões de Conciliação Prévia de caráter intersindical, estas poderiam ser instituídas pela Federação ou Confederação, mas apenas para o caso de categoria inorganizada em sindicatos, e mediante constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo celebrado conforme previsto no §2.º do art. 611 da CLT.

Conforme o disposto no art. 617 da CLT, pode ser celebrado acordo coletivo de trabalho sem a participação do sindicato, como estabelece, *verbis*:

¹⁸ VALERIANO, S.S. Obra citada, p. 26.

¹⁹ Há divergências. Para MALLET, E. Obra citada, p.457, “pelo menos a paridade de representação deve ser obedecida”.

“Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao sindicato da respectiva categoria econômica.

§1º. Expirado o prazo de 8 dias sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§2º. Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612”.

Embora o art.8.º, VI da CF estabeleça que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, entende S.S. VALERIANO que “o disposto no art. 617 da CLT foi recepcionado pela Constituição, pois no caso houve recusa do sindicato de participar da negociação. Com a negativa do sindicato e das respectivas Federações e Confederações, deve-se entender que foi autorizada a representação da entidade aos negociadores diretos”²⁰.

Sendo possível a celebração de acordo coletivo de trabalho diretamente pelos empregados, nos termos do art. 617 da CLT, também poderão ser instituídas e estabelecidas validamente normas de funcionamento de Comissões de Conciliação neste acordo. No caso, com a recusa do sindicato e das respectivas Federações, deve-se entender que foi autorizada a representação da entidade aos negociadores diretos.

Entretanto, na hipótese de não serem obedecidos os requisitos do art. 617 para a celebração de acordo, este terá validade restrita às partes que diretamente ou através de representação delegada participaram da negociação. Neste acordo não poderá ser constituída Comissão de Conciliação Prévia e, conseqüentemente, não serão definidas normas de funcionamento de Comissão.

3.2.3 A Comissão de Conciliação constituída por grupo de empresas

A Comissão de Conciliação constituída por grupo de empresas não foi disciplinada pela Lei 9.958/2000. Referida Lei disciplinou apenas a Comissão instituída no âmbito do sindicato (art. 625-C da CLT) e a instituída na empresa (art. 625-B). Todavia, por também ser constituída por empresa, mesmo que no plural, entende-se que devem ser aplicadas as regras estabelecidas para a constituição de Comissões no âmbito das empresas (no singular) – art. 625-B da CLT. Apenas deve-se considerar que a escolha dos membros deverá ser indicada pelas empresas e pelos empregados de todas as empresas escolhidas.

3.3 DURAÇÃO DO MANDATO DOS CONCILIADORES E DURAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO

Após a verificação de como são criadas as Comissões no âmbito do sindicato e intersindical, e no âmbito das empresas e interempresarial, aborda-se neste capítulo o tempo de duração do mandato dos representantes dos empregados e empregadores e o tempo de duração das Comissões. Estariam fadadas tais Comissões a atuarem perpetuamente? E qual o mandato dos empregados que dela participam como conciliadores?

No caso de Comissão instituída no âmbito da empresa, o art. 625-B da CLT estabelece que o mandato dos titulares e suplentes é de um ano, permitida recondução. No caso de Comissão criada no âmbito do sindicato, a duração do mandato e a possibilidade de recondução deverão ser definidas em convenção ou acordo coletivo, não se sujeitando às normas estabelecidas no art. 625-B, III, da CLT.

²⁰ Obra citada, p.27.

Quanto ao tempo de duração do funcionamento das Comissões: a norma legal não estipulou regras delimitando o tempo de funcionamento das Comissões de Conciliação. Em princípio, entende-se que funcionarão por tempo indeterminado, entretanto, entendemos que poderá ser instituída Comissão por prazo determinado. No caso de não ser prevista tal condição, presume-se que fora criada para funcionar por prazo indeterminado.

Da mesma forma, instituída uma Comissão para atuar por prazo determinado, ao atingir seu termo final, ela automaticamente se extinguirá.

Também se deve prever a possibilidade de extinção da Comissão em decorrência de fatos alheios à vontade das partes que a instituíram, como no caso de extinção da empresa²¹.

3.4 ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO

Conforme salientado na Seção anterior, os empregados que participam da conciliação em uma Comissão têm um mandato de um ano, prorrogável. Todavia, tal mandato seria inócuo se dele não decorresse a garantia de estabilidade funcional. De que adiantaria atribuir ao empregado um mandato para conciliar perante a Comissão se não lhe fosse garantida a permanência no emprego durante tal período? Sem estabilidade, estaria o empregado conciliador que atua perante Comissões formadas em sua empresa sujeitos à “perseguições patronais”, o que lhe impediria de atuar imparcialmente.

Foi para responder tal questionamento que a Lei 9.958/2000, no §1.º de seu art. 625-B, estabeleceu a estabilidade aos empregados que participam das Comissões de Conciliação Prévia.

²¹ Cf. MALLET, E. Idem, p.456: “A extinção da empresa também é fator de cessação da estabilidade do empregado”.

A estabilidade consiste no direito do trabalhador de permanecer no trabalho, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto não existir um motivo importante, determinado por lei, que permita ao patrão lhe dar a demissão. Trata-se, como cita M. I. M. DA CUNHA, “de limitação ao poder de despedir o empregador, que tem, assim, o seu direito potestativo restringido pela lei, só podendo atuar nas hipóteses em que o legislador o autorizar”²².

Para garantir o exercício de representação dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia, é vedada a dispensa de seus empregados membros, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, como disposto no §1.º do art. 625-B.

Trata-se de garantia concedida ao empregado que representa a Comissão de que, provisoriamente (pois se limita à causa especial que a motivou: a eleição para o cargo), e de maneira relativa (somente com justa causa²³ que poderá ser demitido), manterá seu cargo na empresa em que presta serviços para a Comissão.

Conforme explicita S.S. VALERIANO

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 inquérito²⁴.

Todavia, as opiniões colidem. E. MALLETT compreende que, “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 alegada”²⁵.

²² CUNHA, M.I.M. da. Obra citada, p. 111.

²³ As faltas graves estão enumeradas no art. 482 da CLT e também no art. 240.

²⁴ VALERIANO, S.S. Obra citada, p.30.

²⁵ MALLETT, E. Obra citada, p.455-456.

O art. 625-A da CLT não estabeleceu expressamente quando começa a estabilidade do membro representante dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia.

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, porém, penso que os representantes dos empregados na CCP desfrutam de estabilidade desde o registro de sua candidatura ao cargo (art. 8.º, VIII da CF)”²⁶.

A opinião de VALERIANO é diferente.

Referido autor acredita que essa estabilidade existe enquanto o representante seja membro, titular ou suplente e até um ano após o final do mandato, como referido na norma, pois, “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 cargo”²⁷.

Na despedida do empregado representante dos trabalhadores na Comissão de Conciliação Prévia, garantida por estabilidade provisória, a dispensa é proibida. Portanto, caso ocorra tal dispensa, a consequência será a nulidade do ato, em face do disposto no art. 158 do CC, de aplicação subsidiária ao direito do trabalho; deverá haver a restituição ao estado em que as partes se encontravam anteriormente à realização do ato, ou seja, em muitos casos, estaria o empregado possibilitado de voltar ao emprego, ser reintegrado.

Há alguns casos citados hipoteticamente por S.S. VALERIANO²⁸:

1. Se após constar a dispensa arbitrária o empregador colocar o emprego à disposição do empregado e este recusar-se a retornar ao trabalho, entendemos que não devem ser pagos os salários a partir deste momento, pois a garantia é do emprego; inclusive poderá o empregador dispensar o obreiro por falta grave.
2. Se o empregado foi obstado por culpa do empregador de trabalhar pela dispensa, este deve receber as parcelas que lhe seriam devidas pela execução normal do contrato de

²⁶ MALHEIROS DA FONSECA, V.J. Obra citada, p. 6.

²⁷ VALERIANO, S.S. *ibidem*, p.31.

²⁸ *Ibidem*, p.32.

emprego, devendo o empregador pagar os salários e demais parcelas de direito como se houvesse a execução normal do contrato de trabalho, inclusive o salário-maternidade, se for o caso.

3. Se o empregado maliciosamente pleiteou o seu retorno, quando não este mais seria possível, por ter esgotado o prazo da estabilidade, acreditamos que a indenização pela dispensa não deva ser o pagamento de todas as parcelas que seriam devidas no caso de execução normal do contrato de emprego, pois não houve prestação do trabalho. A consequência da dispensa arbitrária é a indenização dos prejuízos, e aqui os prejuízos sofreram redução já que o empregado também deixou de trabalhar, com maior razão se ele arrumou outro emprego nesse período.

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?

Entende-se que a estabilidade assegurada no §1.º do art. 625-A é apenas para o representante dos empregados membros da Comissão. Portanto, não estendida ao obreiro indicado pelo empregador.

MALHEIROS DA FONSECA explicita que “os representantes do empregador, na CCP, não gozam de estabilidade no emprego, mas apenas da confiança do patrão, que pode destitui-lo da função a qualquer tempo, bem como dispensá-lo sem justa causa, a menos que detenha a garantia de emprego ou de estabilidade em razão de outra circunstância que não o exercício de cargo na CCP”²⁹.

4 A DEMANDA PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – PRÉVIA NOTIFICAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO

O art. 625-D da CLT estabelece que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, se esta existir. E nos seus parágrafos, analisados oportunamente nos tópicos deste capítulo, define algumas regras para submissão desta demanda à Comissão.

Para que se cumpra a exigência de submissão da demanda trabalhista anteriormente à Comissão de conciliação para depois sua submissão ao Poder Judiciário, é essencial que o Poder Judiciário Trabalhista seja notificado sobre a existência da Comissão de Conciliação na localidade, e quais os trabalhadores e empresas estariam sob seu campo de atuação. Como normalmente na Justiça do Trabalho o juiz somente toma ciência da reclamação em audiência, o servidor que recebe as petições iniciais deve ser orientado para que, no caso de demandas envolvendo categorias sob o campo de atuação das Comissões de Conciliação locais, estas sejam previamente submetidas à apreciação do Juízo, para admiti-las ou rejeitá-las ou mandar emenda-las conforme o caso. Cabe ao reclamante alegar, em contestação, carência de ação por não ter sido previamente a demanda submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

4.1 QUEM PODE DEMANDAR PERANTE AS COMISSÕES

O primeiro questionamento que se faz após a notificação do Poder Judiciário sobre a existência de Comissão de Conciliação, seja ela implantada na empresa ou no sindicato, é acerca das pessoas capazes de realizarem a conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia. Estariam legitimadas a pleitear perante as

²⁹ MALHEIROS DA FONSECA, V.J. Obra citada, p.6.

Comissões somente os empregados da empresa ou também seriam legitimados os não empregados? Há a possibilidade de instituição de Comissão de Conciliação Prévia para conciliar demandas de empregados da Administração Pública? E os domésticos, poderiam submeter suas demandas a uma CCP? E os menores de idade, podem conciliar perante as Comissões?

Estas perguntas pretendem ser respondidas nesta seção.

A nova legislação, da forma que tratou a questão das Comissões de Conciliação, parece entender que tais comissões somente poderiam conciliar dissídios entre empregados e empregadores, de tal forma que parece excluir as demandas entre empregadores e seus ex-empregados, por exemplo. Entretanto, entende-se que desde que se trate de conflitos individuais de trabalho, nada impede que outros trabalhadores que não os ligados pelo vínculo atual do emprego, como o ex-empregado, o avulso ou o eventual possam ter seus conflitos conciliados pelas comissões e o termo de conciliação ter eficácia de título executivo, pois as comissões de conciliação têm função apenas de conciliar e não de julgar tais dissídios.

No caso de empregado de categoria profissional diferenciada, S. S. VALERIANO sustenta que “a Comissão de Conciliação Prévia instituída pela empresa só terá competência para conciliar conflitos desses trabalhadores se o sindicato que os representa participou da instituição da comissão, ou aderiu posteriormente ao seu acordo”³⁰.

Entretanto, surge a dúvida: poderiam ser submetidos à conciliação conflitos envolvendo partes não representadas pelas partes abrangidas pela competência das comissões de conciliação, como no caso de empregado de categoria diferenciada?

Em princípio, como as comissões de conciliação somente têm a atribuição de tentar conciliar, nada impede que haja conciliação, desde que aceita pelas partes e pelas comissões. Todavia, haveria outra questão: a eficácia do acordo teria ou não

³⁰ VALERIANO, S.S. Obra citada, p.20.

força de título executivo extrajudicial? A nova norma legal não apresenta a solução para a questão; cabe à jurisprudência e à doutrina sedimentar posição.

Da mesma maneira, então, no caso de tanto o empregador como o empregado não pertencerem à categoria sobre a qual as comissões tenham competência para conciliar, acredita-se que, desde que obedecidas as formalidades e obtida a conciliação sem vício, deve-se reconhecer a eficácia de título executivo a este acordo, pois referidas comissões têm função apenas de conciliar e não julgar tais dissídios.

Quanto à possibilidade de formação de Comissão de Conciliação perante a Administração, a nova legislação (Lei 9.958/2000, art. 625-A) faz referência a empresas. Todavia, a legislação trabalhista tem tratado o empregador como empresa e, portanto, toda vez que a Administração fizer o papel de empregador celetista, estará assumindo a condição de capaz de estar presente na Comissão de Conciliação Prévia. As sociedades de economia mista e as empresas públicas podem se submeter a qualquer tipo de comissão de conciliação, pois estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive no que se refere aos direitos trabalhistas³¹.

Para os servidores ocupantes de cargos públicos, o texto constitucional não admitiu o reconhecimento das Convenções ou acordos coletivos de trabalho, e como as Comissões de Conciliação sindicais ou intersindicais dependem de norma coletiva (art. 625-D), esse tipo de Comissão seria inviável para a Administração pública direta, autárquica e fundacional.

No que se refere aos domésticos, a situação é menos benéfica. Os empregadores domésticos não podem ser considerados empresa e não constituem categoria econômica, já que não exercem atividade econômica, na condição de empregador doméstico (preceito da Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 7.º, “a”); portanto, não poderiam instituir Comissões de Conciliação Prévia. Também para os domésticos não há reconhecimento das convenções coletivas de trabalho,

³¹ VALERIANO, S.S. *ibidem*, p. 22.

restando-lhes a possibilidade de obter conciliação de seus conflitos trabalhistas em Comissões de Conciliação Prévia de outras categorias.

Neste caso, entende-se que poderia haver a conciliação e o termo de conciliação celebrado entre empregadores e empregados domésticos, e desde que não contenha vício, poderá ser tido como título executivo extrajudicial. O difícil é as Comissões admitirem conciliar conflitos alheios às categorias que representam³².

A última questão que se apresenta é sobre a possibilidade de os menores de 18 anos pleitearem perante a Comissão de Conciliação.

Os maiores de 18 e menores de 21 anos poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos (art. 792 da CLT). Tendo capacidade para litigar perante a Justiça do Trabalho sem assistência, também terão para se conciliarem diante de uma Comissão de Conciliação Prévia.

Tratando-se de maiores de 14 e menores de 18 anos, as reclamações trabalhistas poderão ser feitas pelos seus representantes legais; ou, na falta destes, por intermédio da Procuradoria do Trabalho. Nos lugares onde não houver Procuradoria, o juiz ou presidente nomeará pessoa habilitada para desempenhar o cargo de curador à lide, conforme o art. 793 da CLT. As mesmas disposições aplicam-se para conciliação perante uma Comissão de Conciliação Prévia. Entretanto, no caso de não haver na localidade Procuradoria ou esta recusar-se a assistir o menor, a CCP não teria a capacidade para nomear curador à lide, pois esta seria prerrogativa exclusiva do magistrado³³.

4.2 OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DA DEMANDA ÀS COMISSÕES E A IMPOSSIBILIDADE DE REVELIA

Após se determinar quem possui legitimidade para pleitear perante as Comissões de Conciliação, deve-se argüir sobre a obrigatoriedade ou não de

³² Idem.

³³ VALERIANO, S.S. Obra citada, p.46.

submissão das demandas à Comissão anteriormente ao possível ajuizamento de ação trabalhista. Havendo Comissão de Conciliação no âmbito da empresa ou do sindicato, o trabalhador estará obrigado a submeter sua demanda à Comissão? Ou a Comissão de Conciliação Prévia aparece somente como alternativa à Justiça do Trabalho?

O art. 625-D, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, instituído pela Lei 9.958/2000, 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”.

A partir do que determina o artigo acima transcrito, pode-se concluir, à primeira vista, que seria obrigatória, quanto aos dissídios individuais, a tentativa de negociação perante as Comissões de Conciliação Prévia antes da propositura de reclamatória trabalhista. Entretanto, essa condição somente existiria para o caso de haver Comissões de Conciliação Prévia no âmbito da empresa e dos sindicatos da categoria profissional no local da prestação do serviço do empregado, pois não basta simplesmente que exista a Comissão, é necessário que esta esteja funcionando regularmente e com a aquiescência de empregados e empregadores.

As críticas quanto à obrigatoriedade de submissão às Comissões são grandes. Existem autores³⁴ que entendem que a obrigatoriedade de submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia constitui restrição ao direito de ação do empregado em face do empregador: obrigar a prévia submissão da causa à Comissão traria restrição à liberdade de ação. Para estes autores, poder-se-ia entender que a regra estabelecida no art. 625-D, *caput*, da CLT, instituído pela Lei 9958/2000 seja inconstitucional em face do princípio previsto no art.5.º, XXXV da CF, que assim dispõe:

“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

³⁴ MALHEIROS DA FONSECA, V.J., obra citada, p.8.

Todavia, 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; apenas condicionou o ingresso em juízo trabalhista 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.

Segundo R.S de MELLO,

a exigência desse pressuposto não significa vedação ao direito de ação, porque ao legislador infraconstitucional está reservada a competência para criar pressupostos processuais, desde que os mesmos não impeçam o exercício do direito de ação. No caso, a juntada de certidão negativa de conciliação corresponde a um pressuposto processual de validade da relação processual, que é a petição inicial apta para o conhecimento da demanda. Como doutrina Vicente Greco Filho, é um simples pressuposto objetivo que significa a existência de fato impeditivo, como ocorre com o compromisso arbitral³⁵.

Haveria, aqui, assim, uma espécie de pressuposto processual³⁶, e não restrição ao direito de ação.

Tal procedimento de apreciação da demanda pela Comissão de Conciliação não é imposto; ou seja, as partes não possuem a obrigação de conciliação perante a Comissão. A obrigatoriedade é de tentar conciliar, e não de conciliar. Em não sendo o desejo das partes, estas podem não obter a conciliação perante a Comissão, partindo, imediatamente para uma ação trabalhista.

³⁵ MELLO, R.S. de. **A Comissão de Conciliação Prévia como novo paradigma para o Direito do Trabalho**. Disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

³⁶ Cf. MELLO, R.S.dc. Obra citada, p. 7, “por oportuno, cabe lembrar a existência, no nosso sistema jurídico, de alguns pressupostos processuais semelhantes, que não obstante isso, nunca foram inquinados de inconstitucionais. Eis alguns deles: a) a prévia negociação coletiva como pressuposto para o ajuizamento da ação de dissídio coletivo (art. 114, §2º da CF e 616 da CLT); b) o transcurso de um ano para o ajuizamento da ação revisional de dissídio coletivo (CLT, 876); c) o depósito prévio de 5% sobre o valor da causa, para o ajuizamento da ação rescisória no cível (art. 488, CPC)”.

Há, ainda, na própria Lei 9.958/2000, hipótese de negativa de tentativa de conciliação. Tal hipótese vem prevista no art. 625-C, §3.º da CLT, o qual preceitua que, em caso de motivo relevante, que impossibilite a observância deste proceder, este seja dispensado.

A motivação relevante para a não aceitação da conciliação ou para sua impossibilidade pode se referir especialmente a certas questões de ordem inconciliável, como as tratadas no item 4.3 infra: são elas as que tratam de matéria de ordem pública, aquelas em que discute a relação de emprego (possibilitando, em caso de reconhecimento de vínculo, contratos ilegais) ou que envolvem direitos indisponíveis.

Se a demanda envolver questão que não pode ser objeto de conciliação, não se pode exigir que antes de propor a demanda trabalhista tal questão seja submetida à conciliação perante uma Comissão de Conciliação Prévia. Entre as ações que não poderiam ser submetidas à conciliação perante uma Comissão de Conciliação Prévia podemos destacar: ação de prestação de conta, depósito, consignação em pagamento, protestos, mandado de segurança, ação rescisória³⁷.

Por não ser obrigatória a conciliação (assim como impossível a tentativa de conciliação nos casos acima explicitados), e por não possuir sanção ao não comparecimento de uma das partes (ou de ambas), é que não se admite a revelia e suas consequências na Lei 9.958/2000. No caso de não comparecimento do empregador, por exemplo, a única consequência advinda seria a entrega da declaração de tentativa frustrada para que o empregado possa ingressar com ação perante a Justiça do Trabalho.

Na prática, pelo que será demonstrado no Capítulo 7 infra, grande parte das conciliações não se realiza pelo não comparecimento do empregador. Não há, todavia, qualquer sanção ao não comparecimento. Para F. BELFORT, deveria haver algum tipo de sanção ao não comparecimento. Para “pelo menos para obrigar o empregador a

³⁷ VALERIANO, S.S. obra citada, p.37.

comparecer, poderia ter sido criada uma multa administrativa e revertida em favor do empregado ou da Comissão para fazer face às despesas que por certo terá”³⁸.

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

Está entre as características do Direito do Trabalho a proteção ao trabalhador. Para tal proteção, o Direito do Trabalho estabelece normas disciplinando as relações de trabalho, de forma que a igualdade entre empregados e empregadores sempre se mantenha. Devido às peculiaridades que envolvem a relação de trabalho, o protecionismo desse Direito leva a restrições à disponibilidade de certos direitos. Assim, certos direitos não poderiam ser objeto de renúncia ou transação perante uma Comissão de conciliação prévia.

Na normatização das relações de trabalho, existem determinadas normas que são imperativas, que não podem ser derogadas pela vontade das partes. Estas normas fundamentam-se na própria natureza do Direito do Trabalho que é um direito coletivo. Sem tais normas, o Direito do Trabalho, segundo M. DE LA CUEVA seria “um mínimo de garantias, não desempenharia sua função; se a observância de seus preceitos dependesse da vontade de trabalhadores e patrões, isto equivaleria a destruir seu conceito, como princípio de cuja aplicação está encarregado o estado”³⁹.

Assim, como as Comissões de Conciliação Prévia têm a função específica de conciliar conflitos individuais trabalhistas, só serão submetidas às Comissões aquelas demandas em que as partes podem conciliar. Como afirmado na Seção anterior, não poderão ser submetidas à conciliação questões que envolvam matéria de ordem pública, como as que em que se discutem relação de emprego, ou as relativas aos

³⁸ BELFORT, F. Rito Sumaríssimo e Comissões de Conciliação Prévia. Revista LTr, São Paulo, vol. 64, nº 2, fev. 2000, p.186.

direitos indisponíveis, por exemplo, caso em que se pretendesse acordo sobre a redução do salário do empregado. Assim também é que E. 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”⁴⁰.

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 várias 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; os casos de nulidade e de anulabilidade serão tratados na Seção 5.3 infra. 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 arts. 792 e 793 da CLT. Os menores, conforme já explicitado na Seção 4.1 supra, podem se submeter à conciliação, desde que obedecidas as regras lá citadas.

4.4 O PEDIDO INICIAL PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO

O §1.º do art. 625-D dispõe:

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

³⁹ Citado por SUSSEKIND, A. *Instituições de Direito do Trabalho*, 11ª ed., São Paulo: LTr, 1991, p.197.

⁴⁰ MALLET, E. Obra citada, p.460-461.

Como no caso do processo perante a Justiça do Trabalho, diante das Comissões também se admite o *jus postulandi* das partes interessadas, sendo possível, portanto, a demanda verbal, tanto pelo advogado, como diretamente pela parte.

Tratando-se de demanda verbal, esta será reduzida a termo (art.625-D, §1.º da CLT) como ocorre na Justiça do Trabalho (art.840, §2.º da CLT).

Nas Comissões de Conciliação a demanda verbal é reduzida a termo por qualquer membro da Comissão, como determina o art.625-D, §1.º da CLT, mas nada impede que o serviço de recebimento das demandas e de entrega de sua cópia aos interessados seja realizado por outra pessoa mediante delegação de atribuição outorgada pela Comissão ou por membros desta.

4.5 DECLARAÇÃO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO FRUSTRADA

Após a formulação da demanda perante a Comissão e a tentativa frustrada de conciliação (da tentativa frutífera tratar-se-á nos Capítulos 5 e 6), determina o §2.º do art. 625-D da CLT:

“não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregador e ao empregado declaração de tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista”.

A declaração a que se refere o parágrafo servirá de prova de que a demanda foi submetida à Comissão de Conciliação para conciliação e esta restou frustrada. É mais um documento que o empregado terá de conseguir para seu ingresso na justiça, conforme o §2.º, art. 625-D, da CLT⁴¹.

⁴¹ FURTADO, E.T. *Procedimento Sumaríssimo e Comissão de Conciliação Prévia*. São Paulo: LTr, 2000, p. 98, cita que “entendendo o réu que existe a Comissão, da qual não se valeu o reclamante, poderá alegar como preliminar, suplicando pela extinção do processo, sem julgamento de mérito, o que será acatado, desde que prove a existência de referida comissão”.

A norma dispõe que o documento seja firmado pelos membros da Comissão; então, se a Comissão tiver 10 membros, o empregado terá de esperar que todos assinem o documento.

Apesar da forma como foi disposto o assunto no §2.º do art. 625-D da CLT, entende-se que, ainda que não tenha obtido o documento de que trata este parágrafo, poderá o interessado ingressar com a ação perante o Judiciário, desde que seja declarada tal circunstância na petição inicial. (§3.º do art. 625-D da CLT). Isso porque o trabalhador não pode ser prejudicado pela eventual falta de assinatura de um ou de mais dos conciliadores; eventual atraso de referidas assinaturas não pode prejudicar o direito de ação do empregado (isso com vistas à eventual prescrição que possa ocorrer neste período).

Fazendo uma interpretação literal do art. 625 e seus parágrafos, não há necessidade do resultado negativo da tentativa de conciliação para acionar o Poder Judiciário. A determinação é de que toda demanda seja submetida à Comissão de Conciliação. Também o §3.º estabelece que a ação deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista, mas não dispõe que deverá ser junto à petição inicial. Requisito da petição inicial é que seja circunstanciada na inicial a existência de motivo relevante que impede a submissão da demanda às comissões. Entretanto, o entendimento mais lógico, e o que parece ter pretendido o legislador, é de que toda demanda terá que ser submetida às comissão de Conciliação, se esta existir na localidade. E a propositura da demanda trabalhista perante o Judiciário somente poderia ocorrer se restou frustrada a conciliação ou se esgotou o prazo de dez dias.

Entende-se que esta declaração não precisa ser expressamente feita na petição inicial; primeiro, porque o simples fato de propor a ação trabalhista perante o Judiciário já implica recusa à conciliação perante a Comissão, o que já é motivo relevante. Segundo, porque a norma legal não exige a prova da prévia tentativa de conciliação para ajuizamento de dissídio individual, como ocorre no dissídio coletivo. A CLT não arrola como requisito da petição inicial ou da reclamação verbal tal

declaração (art. 840). Se o legislador quisesse que tal declaração fosse condição para ajuizamento da ação trabalhista, teria feito alteração no art. 840 da CLT. De qualquer forma, no processo trabalhista há oportunidade para tentativa de conciliação, suprindo assim possíveis nulidades que pudesse haver pela não submissão da demanda à conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia⁴².

Para J. L. SOUTO MAIOR,

“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 de 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 algo senão em virtude de lei”⁴³.

4.6 O ADVOGADO PERANTE AS COMISSÕES

Como no caso de processo perante a Justiça do Trabalho, diante da Comissão de Conciliação Prévia, também se admite o *jus postulandi* das partes interessadas, portanto desnecessário o patrocínio advocatício. Entretanto, tanto o empregador como o empregado poderão comparecer perante as Comissões de Conciliação prévia acompanhado de advogado, não podendo sua presença ser impedida ou obstada, 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”, conforme assegura o artigo 7.º, inciso VI, letra d, da Lei 8.906/94⁴⁴.

⁴² VALERIANO, S.S. Obra citada, p.41.

⁴³ SOUTO MAIOR, J.L. **Comissões de Conciliação Prévia**. Disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

⁴⁴ Cf. relembra MELO, R. S. de. **As Comissões de Conciliação Prévia como paradigma para o Direito do Trabalho**, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001 e MALLET, E. obra citada, p. 458.

Não se vê, ainda, impedimento de que o preposto do empregador perante as comissões seja advogado, razão por que o empregado também deve estar bem assessorado para conciliar-se, ainda mais se se considerar que o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral nos termos do parágrafo único do ar. 625-E da CLT (item que será abordado no item 6.2)⁴⁵.

Observação que se deve fazer quanto ao comparecimento do advogado perante a Comissão é que, diferentemente do que os profissionais pensavam quando da promulgação e publicação da Lei 9.958/2000, as Comissões de Conciliação Prévia não tiraram o emprego dos profissionais da advocacia. A constatação realizada perante a Justiça do Trabalho e perante os Juizados Especiais, nos quais se admite o *jus postulandi*, é que a presença de advogado, apesar de não obrigatória, é requisitada pelos cidadãos.

A orientação do advogado, profissional conhecedor das leis e direitos trabalhistas, é de muita valia para o empregado perante as Comissões de conciliação prévia, pois certamente o empregador está muito bem assessorado ante as Comissões de Conciliação Prévia, assim como já acontece na Justiça do Trabalho e nos Juizados Especiais.

4.7 COBRANÇA DE TAXA PELO SERVIÇO DE CONCILIAÇÃO

A Lei 9.958/2000 nada menciona a respeito de cobrança de taxas para o exercício da conciliação. Assegura, no §2.º do art. 625-B da CLT, que o tempo despendido pelos conciliadores na atividade de conciliação será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, isto para os conciliadores que trabalhem em Comissões de Conciliação dentro das empresas em que trabalham.

⁴⁵ VALERIANO, S.S. obra citada, p. 38.

De qualquer forma, além do pagamento dos salários ou outras verbas, existem despesas com a manutenção das comissões, como por exemplo, com equipamentos, material etc⁴⁶. A pergunta que se faz é se essas comissões podem cobrar dos trabalhadores e dos empregadores alguma taxa pelos serviços prestados.

Analogicamente, estabelece o § 7.º 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, poder-se-ia entender 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 confederativo.

Na prática, conforme se verá no Capítulo 7 infra (ver anexo 5, art.9.º, §1.º), a taxa está sendo cobrada daquelas empresas que ainda não são associadas à Comissão de Conciliação instituída no âmbito do Sindicato. Para que nela resolvam seus conflitos sem que sejam associadas à Comissão devem pagar taxa simbólica, para a manutenção da Comissão. Tal taxa, além de auxiliar na manutenção da Comissão, faz com que a empresa pagadora (da taxa) esteja consciente de sua participação na conciliação. Neste sentido, pagar e não participar seria “desperdiçar dinheiro”. Há, em último sentido, desestímulo ao não comparecimento.

⁴⁶ MALLET, E. Obra citada, p. 456.

Pergunta que se faz é sobre uma possível mercantilização das Comissões de Conciliação Prévia, fazendo com que perca a finalidade de ser importante órgão de interligação entre trabalhadores e empregadores.⁴⁷

Entende-se que, a partir de tal mercantilização, ou seja, a partir do momento em que alguma Comissão cobrar taxa de todos aqueles que dela participarem (e não somente das empresas que dela ainda não são associadas), estas se equiparariam aos demais prestadores de serviços no mercado de consumo e se submetem às regras inscritas no Código de Defesa do Consumidor (art. 14), respondendo objetivamente sozinhas ou em conjunto com as empresas, conforme o caso, pela deficiência ou defeitos dos serviços, ou seja, por eventuais prejuízos causados aos trabalhadores que se utilizarem dos seus serviços.

⁴⁷ MELLO, R.S.de. Obra citada, p.9.

5 A CONCILIAÇÃO PERANTE A COMISSÃO

Para W. D Giglio, “a conciliação tem um conceito mais amplo do que o acordo, significando entendimento, recomposição de relações desarmônimas, desarme de espírito, compreensão, ajustamento de interesse, e acordo é apenas a consequência material”⁴⁸.

Conciliar é resolver as pendências, ajustar diferenças e solucionar conflitos por acordo entre as partes. É forma de decisão realizada com a presença de terceira pessoa que aconselha as partes sem, contudo, influenciar em suas decisões⁴⁹ (aí é que se difere da arbitragem).

A CLT adota a conciliação como procedimento obrigatório no processo trabalhista. Dispõe o art. 764 da CLT que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

O art. 667 da CLT determina que, dentre outras, são prerrogativas dos vogais da Juntas aconselhar as partes à conciliação. Com a emenda Constituição de 24/99, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram transformadas em Varas Trabalhistas e estas não seriam mais compostas por juízes classistas, sendo assegurado o cumprimento dos mandatos daqueles que compunham as juntas na época⁵⁰.

Com o fim da representação classista, a função que lhes era atribuída de conciliar passou às Comissões de Conciliação.

⁴⁸ GIGLIO, W.D. *Direito Processual do Trabalho*, 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 1994, p.227.

⁴⁹ SAAD, E.G. *Comissões de Conciliação Prévia – teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2000, p.45: “numa reunião com o empregado e o empregador ou seu preposto, a Comissão oferece as bases da conciliação, as quais servem de ponto de partida para a negociação que, ali, as partes irão travar”.

⁵⁰ VALERIANO, S.S. obra citada, p. 48.

5.1 REQUISITOS PARA CONCILIAR PERANTE A COMISSÃO

A conciliação obtida em uma Comissão de Conciliação Prévia é um ato jurídico, e mais especificamente é um negócio jurídico, pois é resultado da conjugação da vontade das partes conciliantes. Todo ato jurídico, para sua validade, necessita da conjugação de pressupostos e formalidades. Os pressupostos são: a capacidade das partes, a licitude do objeto e o consenso. Já as formalidades dependem de cada ato; existem atos para os quais a lei exige uma forma especial (ver 5.2 infra).

No tocante à capacidade das partes, já se fez menção na Seção 4.3, que os menores entre 18 e 21 anos podem se conciliar perante a Comissão, pois possuem capacidade para conciliar perante a Justiça do Trabalho. A questão que resta a ser respondida é sobre a capacidade do menor entre 12 e 18 anos para conciliar perante a Comissão de Conciliação.

Para o menor de 18 anos, a norma trabalhista determinou sua capacidade para firmar recibo de pagamento de salário (art. 439 da CLT), o que não lhe dá capacidade para conciliar qualquer direito trabalhista. Conforme determina o art. 793 da CLT, tratando-se de maiores de 14 e menores de 18 anos, as reclamações perante a Justiça do Trabalho poderão ser feitas pelos seus representantes legais ou, na falta destes, por intermédio da Procuradoria do Trabalho.

A Constituição brasileira proíbe o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (art. 7.º, XXXIII). Já a CLT dispõe que a menoridade ocorre entre 12 e 18 anos (art. 402 CLT).

Assim, por não coincidir com a regra do Código Civil, nas normas trabalhistas em conjunto com as normas constitucionais prevalece a concepção de que os maiores de 14 anos já podem conciliar perante a Comissão de Conciliação, já que para o indivíduo de 14 anos já é permitido o trabalho como aprendiz.

Quanto à licitude do objeto, a demanda perante a Comissão deve ser lícita, ou seja, não pode ser ofensiva à ordem pública, aos bons costumes e à lei. No Direito do

Trabalho serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação do Trabalho (art. 9.º). Então, se conclui que qualquer acordo feito perante a Comissão que institua flagrante prejuízo ao trabalhador em seus direitos indisponíveis, gerará nulidade.

O consenso é o terceiro pressuposto para a conciliação.

No caso de conciliação sem consenso, esta será nula, e, no caso de consentimento dado com vícios, o termo de acordo será anulável.

5.2 FORMALIDADES NA CONCILIAÇÃO PERANTE A COMISSÃO

Conforme referido na Seção 5.1 supra, há atos para os quais se exige uma formalidade especial. Seria o caso de renúncia à estabilidade, o pedido de demissão ou recibo de quitação do empregado com mais de um ano de casa, que depende de assistência (art. 477 da CLT). Se a conciliação envolver atos para os quais a lei exige forma especial, esta deve ser obedecida⁵¹.

A Lei 9.958/2000 estabelece algumas regras de formalidade para a realização da Conciliação perante a Comissão. A primeira delas é de que a proposta deve ser por escrito ou reduzida a termo (art. 625- D§1.º). A segunda formalidade é de que, após a aceitação da proposta, é lavrado termo assinado pelo empregado, empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão (art.625-E). Formalidade imprescindível para a garantia dos direitos do empregado é deixar ressalvado no termo de acordo as parcelas não pagas, sob pena de possuir o título “eficácia liberatória geral” (art.625-E, parágrafo único).

Tem-se que a norma geral para a conciliação perante a Comissão é a obediência às regras de procedimento e funcionamento estipulados em convenção ou

⁵¹ VALERIANO, S.S. Obra citada, p.54.

acordo coletivo de trabalho ou aos estipulados pela própria Comissão, quando esta é constituída perante uma empresa.

A nova norma legal não estabelece forma para procedimento perante as Comissões de Conciliação Previa, mas deve ser o mínimo formal possível. Neste sentido, é o ensinamento de V.J. MALHEIROS DA FONSECA:

“é fundamental que os conciliadores, as partes e seus advogados adotem uma postura desburocratizante, que consiga, na verdade, “desprocessualizar” a metodologia de solução dos conflitos trabalhistas. É exatamente o excesso de valor que se tem dado ao processo, muitas vezes em prejuízo do direito material, que compromete a imagem do Poder Judiciário. O culto a filigranas processuais muitas vezes resulta na prática de injustiças irreversíveis, como alguns casos de incidentes injustificáveis, a extinção do processo sem julgamento do mérito, e a interposição de recursos protelatórios, para ficar apenas nesses três exemplos.”⁵²

5.3 NULIDADE DA CONCILIAÇÃO E AÇÃO ANULATÓRIA

A conciliação, como ato jurídico que é, também está sujeita à nulidade quando houver infringência a um dos incisos do art. 145 do Código Civil e à anulabilidade quando houver infringência a um dos incisos do art. 147 do CC. No caso de nulidade (atos nulos), embora reunidos os elementos fundamentais, houve violação à ordem pública, aos bons costumes ou à lei; não são, portanto, ratificáveis tais atos. Já os atos anuláveis são aqueles cujo defeito pode advir da imperfeição da vontade, ou porque emanado de um incapaz, ou sua declaração se inquinou de algum dos vícios do consentimento; tais atos são ratificáveis pela vontade das partes ou pelo tempo (prescrição para argüir). Perante as Comissões, em caso de nulidade, esta poderá ser argüida por qualquer pessoa, inclusive o Ministério Público. Já quanto às relativas, somente as partes interessadas ou seus sucessores poderão alegá-la.

O primeiro efeito da nulidade, seja absoluta ou relativa, é que, declarada esta, considerar-se-á que o ato nulo nunca tenha existido. As coisas voltam ao estado

⁵² VALERIANO, S.S. obra citada, p.55.

anterior à data desse ato. As partes devem, reciprocamente, restituir-se do recebido; desfazer-se em relação a terceiros, os direitos que hajam adquirido, pois não se pode transferir a outrem direito que não se tem. Na impossibilidade de restituir-se ao estado anterior (*status quo ante*), as partes se indenizarão com o equivalente, é o que determina o art. 158 do CC ⁵³.

Outros efeitos são tratados no art. 153 do CC.

A conciliação obtida perante uma Comissão de Conciliação Prévia, embora tenha eficácia de título executivo, não tem o mesmo efeito que a conciliação obtida perante a um órgão trabalhista; portanto, pretendendo-se anular a conciliação, deverá o interessado utilizar-se da ação anulatória (art. 846 do CPC), não cabendo ação rescisória, a qual somente poderá ser manejada para desconstituir decisão judicial ou acordo homologado pela Justiça do Trabalho. Por ser dissídio entre empregado e empregador decorrente da relação de emprego, a competência para declarar a nulidade da conciliação obtida perante uma Comissão de Conciliação Prévia é da Justiça do Trabalho. A competência originária é de uma das Varas Trabalhistas com jurisdição sobre a localidade em que funciona a Comissão, com possibilidade de recurso para o Tribunal Regional do Trabalho respectivo ⁵⁴.

Na prática, pelo fato de estarem os empregados comparecendo perante as Comissões de Conciliação acompanhados de advogados, reduzem-se os casos de nulidade e de anulabilidade, já que a presença de advogado diminui a chance de o trabalhador ser viciado em seu consentimento. Portanto, na prática, são reduzidas as chances de interposição de ação anulatória perante a Justiça do Trabalho.

⁵³ VALERIANO, S.S. Obra citada, p. 60.

⁵⁴ Idcm, p.61.

6 EFEITOS DA SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

São basicamente três os efeitos da submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia. Para o caso de submissão e sucesso da conciliação, são dois os efeitos: o título executivo extrajudicial, executável perante a Justiça Trabalhista, e a eficácia liberatória do termo de conciliação prevista no art. 625-E da CLT. Quando não há sucesso na conciliação, o efeito é a suspensão da prescrição.

6.1 FORMAÇÃO DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL

Dois dos principais efeitos da conciliação obtida perante a Comissão estão estabelecidos no parágrafo único do art. 625-E da CLT, o qual preceitua:

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

O primeiro dos efeitos é a constituição de um título executivo executável perante a Justiça do Trabalho, sem a necessidade prévia de ação de conhecimento.

Existem dois tipos de títulos executivos. Na Justiça do Trabalho, o título executivo judicial é a sentença (ou acórdão) transitada em julgado. Quanto aos títulos executivos extrajudiciais, até o advento da Lei 9.958/2000, só se admitia expressamente o título executivo judicial, apenas podendo ser executadas perante esta justiça as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos (antigo artigo 876 da CLT).

Atualmente, a Lei 9.958/2000 deu nova redação ao art. 876, passando a admitir expressamente como título executivo, além do anteriormente reconhecido, 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.

Conforme expressa S. VALERIANO, “o título executivo por si só é fundamento suficiente do processo de execução. Constitui prova de crédito independente da legitimidade ou existência real do vínculo obrigacional do qual se deriva prestação”⁵⁵.

O termo de conciliação obtido pelo empregado é, assim como os demais títulos executivos extrajudiciais previstos pelo CPC, executável sem necessidade de prévia ação de conhecimento. Trata-se de execução definitiva, já que não pendente de recurso.

Nesta execução, a justiça competente para a execução é a trabalhista, já que está dentre suas competências apreciar “as demais controvérsias decorrentes da relação de trabalho” (art.114, *caput*, parte final, da CF).

Também por disposição do Código de Processo Civil, o título executivo deve conter os requisitos de liquidez, certeza e exigibilidade, sem os quais a execução será nula (art. 586 e 618, I, do CPC). Certo é o título que não possui controvérsias sobre sua existência, devendo conter a prestação típica no conteúdo e na forma; líquido diz-se o título com a importância determinada; exigível é a situação do título em que o cumprimento da obrigação não esteja sujeita a termo, condição ou outra limitação.

Quanto ao trâmite da execução, pode-se dizer que segue o rito normal da execução trabalhista, previsto no art. 876 e seguintes da CLT.

6.2 EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL DO TERMO DE CONCILIAÇÃO

O segundo efeito trazido pelo termo de conciliação, o chamado “efeito de liberação geral” dado ao título executivo, é o que mais gera polêmicas. Antes desta norma, o Enunciado 330 do TST já dispunha que a quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria ao empregador, com

⁵⁵ VALERIANO, S.S. Obra citada, p.71.

observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, exceto se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas”⁵⁶.

O parágrafo único do art. 625-E da CLT atribuiu ao termo de conciliação a eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

É aqui que se apresenta a principal crítica formulável à Lei, comentada por todos os autores que tratam das Comissões de Conciliação. Traduzindo-se literalmente o que preceitua referido artigo, a menos que expressamente ressalve o direito de postular outros direitos perante a Justiça do Trabalho, o acordo firmado no âmbito da Comissão terá eficácia liberatória geral, ou seja, se não ressaltar o direito de ação para discutir os pontos onde não houve acordo, o trabalhador não mais poderá ajuizar reclamatória trabalhista postulando tais direitos.

Para autores como SOUTO MAIOR, o enunciado do art. 625-E da CLT inverteu a ordem geral de quitação, que é a preceituada pelo art. 940 do Código Civil e do Enunciado 330 do TST. Cita referido autor que:

“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 referir”⁵⁷.

Todavia, não se deve exigir a interpretação literal em casos como este. Em vez de se fixar na leitura gramatical isolada de um dispositivo, deve-se valer do processo de compreensão geral, objetivando o verdadeiro objetivo da lei, que é sempre um valor nobre. O Direito do Trabalho e, portanto, as Comissões de Conciliação Prévia, deve ser interpretado de forma a não prejudicar qualquer das

⁵⁶ MELLO, R.S. de. Obra citada, p.11.

partes; o termo de conciliação, assim, deve ressaltar as parcelas pagas e ressaltar as não pagas, as quais podem posteriormente ser reclamadas na Justiça do Trabalho através de ação de conhecimento.

Conforme cita S.S. VALERIANO, “o enunciado faz referência à eficácia liberatória quanto às parcelas expressamente consignadas; o dispositivo legal refere-se à eficácia liberatória geral sem restringir as parcelas expressamente consignadas, mas não estende às parcelas expressamente ressalvadas. O Enunciado n.º 330 também exclui da eficácia as parcelas impugnadas”⁵⁸.

O termo de acordo perante as Comissões de Conciliação Prévia deve conter todas as condições essenciais do ajuste, como as abrangências da quitação, valor do acordo, data e local do pagamento, a multa ou indenização em caso de inadimplemento da obrigação, para dar certeza, transparência e liquidez ao acordo. No termo da conciliação pode-se discriminar especificamente as parcelas abrangidas pelo acordo ou reportar-se às parcelas objeto da demanda, sendo aconselhável o primeiro procedimento.

A eficácia liberatória geral de que trata o parágrafo único do art. 625-E deve ser restrita às parcelas objeto da conciliação. Por esta razão, deve-se especificar no termo de conciliação sobre que parcelas corresponde a conciliação; caso não seja expressamente especificado no termo de conciliação aquelas abrangidas, deve-se presumir que o objeto da conciliação envolve todo o objeto da demanda submetida à conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia. Neste caso, a eficácia liberatória deve corresponder a todo objeto da demanda, desde que não seja ressalvada.

⁵⁷ SOUTO MAIOR, J.L. Obra citada, p.5.

⁵⁸ VALERIANO, S.S. idcm, p.62.

6.3 SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO PARA EVENTUAL AÇÃO TRABALHISTA

O terceiro efeito da submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia é a suspensão da prescrição para o ajuizamento de eventual ação judicial. Dispõe o art. 625-G da CLT, introduzido pela Lei 9.958/2000:

“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 art. 625-F”.

O artigo trata da prescrição extintiva, que pode ser conceituada como a perda do direito de ação pelo decurso de tempo. A prescrição tem como função garantir a estabilidade social. As relações sociais se desestabilizariam se o devedor tivesse de ficar eternamente ligado a suas obrigações ou se tivesse que guardar *ad eternum* provas de quitação de uma dívida.

No caso dos direitos trabalhistas, o art. 7.º, XXXIII determina que a prescrição extintiva do direito de ação, tanto para empregado rural quanto para empregado urbano, é de dois anos após o término do contrato de trabalho.

Tratando-se de prescrição, a suspensão do prazo, conforme preceitua o art. 625-G, revela que acontece uma paralisação temporária do curso da prescrição, continuando este curso assim que desaparecer a causa, somando-se os dois períodos.

Assim, no caso de provocação da Comissão de Conciliação Prévia, ocorre apenas a suspensão do prazo prescricional, ou seja, com a submissão da demanda a uma Comissão, ocorre a paralisação no decurso do prazo para prescrição, que recomeçará a fluir a partir da data em que o fato gerador do evento deixar de existir. Assim, o tempo já transcorrido antes da suspensão é aproveitado, recomeçando a contagem pelo tempo restante. Não há, aqui, a interrupção do prazo, como se poderia pensar.

Importantes questões podem ser suscitadas a partir do art. 625-E da CLT. A primeira delas é sobre quais parcelas estará suspensa a prescrição: sobre todas as

parcelas decorrentes do trabalho ou sobre somente as parcelas demandadas perante a Comissão?

Entende VALERIANO 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”⁵⁹.

Isso porque outros direitos e parcelas podem ser demandados autonomamente na Justiça do Trabalho, independente do resultado obtido na Comissão.

A segunda questão que pode ser formulada é sobre o recomeço da contagem do prazo prescricional em caso de haver acordo perante a Comissão.

O art. 625-G preceitua que recomeça a contagem do prazo a partir dos seguintes eventos:

se realizada a sessão de tentativa de conciliação antes do decurso do prazo de dez dias e restar verificada a impossibilidade de conciliação, o prazo recomeça a correr do momento em que se verificou a impossibilidade de reconciliação; b) se decorrer o prazo legal de dez dias, contados da apresentação da demanda perante a Comissão, sem que tenha obtido conciliação, ainda que não se tenha verificado por definitivo a impossibilidade desta conciliação.

A nova legislação não trata expressamente da prescrição para o caso de se obter a conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia. Os dois casos citados acima tratam de hipóteses de não obtenção de conciliação, seja pela sua impossibilidade ou pelo decurso do prazo de que trata o art. 625-F da CLT. Assim, em caso de conciliação, ocorreria suspensão ou interrupção no prazo prescricional?

Conforme observa VALERIANO,

o ato de conciliar-se não é evento que implique reiniciar a contagem do tempo, ou seja, não é evento que determina o final da suspensão do prazo prescricional. Entretanto, com a conciliação ocorre um fato novo, que poderá implicar extinção da obrigação ou reconhecimento de dívida pelo credor. Se da conciliação extinguir-se a obrigação sem reconhecimento da dívida não há que se falar em prescrição pois extinguirá o objeto desta; havendo reconhecimento da dívida, ocorrerá sua interrupção, conforme determina o art. 172, V do CC. No caso de ficar definido lapso temporal para cumprimento do acordo perante a Comissão, o prazo prescricional recomeçará a fluir a partir do vencimento, pois determina o

⁵⁹ VALERIANO, S.S. Obra citada, p.65.

Código Civil que não corre prescrição não estando vencido o prazo ou pendendo condições suspensivas⁶⁰.

⁶⁰ VALERIANO, S.S. Obra citada, p. 65.

7 UMA EXPERIÊNCIA PRÁTICA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As críticas suscitadas em relação à Lei 9.958/2000 (especialmente as referentes aos assuntos abordados nas Seções 4.2 e 6.2) situam-se muito mais no plano teórico do que no prático. Na prática, a implantação das Comissões de Conciliação não tem gerado tantas críticas e dúvidas.

Em algumas experiências, a instituição de Comissões de Conciliação intersindicais tem sido bem sucedida. O medo de que o empregado pudesse se sentir desamparado e temeroso quanto ao processo de conciliação na empresa, assim como o receio de que os empregadores não vissem “com bons olhos” a garantia de emprego dada aos empregados membros da Comissão fez com que a melhor implantação das Comissões se desse em caráter sindical ou intersindical (como no caso a ser analisado neste Capítulo) e não em caráter empresarial.

E a motivação para o sucesso das Comissões no âmbito intersindical é de fácil compreensão: quando há o auxílio de sindicatos bem preparados, que orientam os conciliantes e delimitam o campo de conciliação no termo de conciliação e o acompanhamento dos empregados por advogados, a Comissão de Conciliação Prévia demonstra ser uma experiência de conciliação extrajudicial de raro sucesso no contexto brasileiro.

No caso da CICOP, “Comissão Intersindical de Conciliação Prévia”, atuante junto ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (SESCAP), Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias Informações, Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços (SINDASPP), Sindicato dos Engenheiros (SENGE), Sindicato dos Administradores (SINAEP), Sindicato dos Economistas (SINDECON), Sindicato dos Desenhistas (SINDESPAR), Sindicato dos Veterinários (SINDIVET), Sindicato dos Zootecnistas (SINDIZOO), Sindicato dos Técnicos Agrícolas de Nível

Médio (SINTEA), Sindicato dos Psicólogos e Sindicato dos Sociólogos - objeto da pesquisa deste Capítulo 7 - a qual passou a exercer suas funções a partir de junho de 2000, ou seja, dois meses após a entrada em vigor da Lei 9.958/2000, a experiência tem sido bem sucedida.

A partir dos gráficos em anexo (anexos 2, 3, 4 e 5), os quais representam detalhadamente as 325 tentativas de conciliação realizadas entre 20 de junho de 2000 e 17 de abril de 2001, pode-se notar que o número de conciliações bem sucedidas é alto, chegando, às vezes a até cinquenta por cento do número de tentativas realizadas quando nelas estão presentes empregados e empregadores (exemplo: anexo 4)⁶¹. Diz-se “quando nela estão presentes empregados e empregadores” porque, na prática, o que se tem notado é a grande ausência dos empregadores⁶². Note-se, por exemplo, que a ausência do empregador se constata em entre 34 a 63% das tentativas de conciliação, no caso da CICOP.

Conforme assinalado na Seção 4.2, não se admite revelia do empregador na Comissão de Conciliação. E, pelo fato de tal efeito (eminente processual) não estar presente na Comissão, é que se justifica a ausência dos empregadores. Também há outro motivo, mais relevante, que faz os empregadores optarem pelo não comparecimento: se por acaso houver conciliação, tem contra si o título executivo; não comparecendo, ainda há a “demora benéfica” da interposição da ação judicial e de toda a sua fase probatória e decisória, o que só lhe beneficia em sua confortável situação de “empregador”. Ao empregador, em muitos casos, o longo trâmite de uma

⁶¹ A percentagem alta de conciliações também é encontrada na Comissão de Conciliação Prévia instalada no Sindicato dos Bancários de Curitiba (anexo 8). Nesta Comissão, as conciliações chegam a 83% do número de tentativas. Já o número de acordos em que o empregado recebe praticamente aquilo pretendido é de 60%, conforme disposto no próprio anexo.

⁶² No caso da Comissão instalada no Sindicato dos Motoristas (anexo 9), a ausência do empregador foi exceção (em apenas 3% isso ocorreu). A explicação dada pelos componentes da Comissão para o índice de não comparecimento e para o alto índice de acordos foi a existência, na maior parte dos casos, de renúncia de direitos por parte do empregado, o que estimula o empregador do motorista ao comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia instalada naquele sindicato.

ação judicial é benéfico, já que o valor que deverá pagar será desembolsado anos após a decisão de primeiro grau⁶³.

Também interessante é ressaltar que a presença dos advogados na Comissão tem sido constante. Em muitos casos, a presença maciça dos advogados se deve à obrigatoriedade estipulada no regimento interno da Comissão de Conciliação⁶⁴. Em outros casos, a presença de advogado, mesmo não sendo obrigatória, é de grande utilização.

No caso da CICOP, a presença do advogado, mesmo sendo prevista como obrigatória, pode ser renunciada pelas partes. Todavia, o que se verifica é que, mesmo podendo renunciar à assistência de um advogado, raramente tal renúncia acontece. Dentre as 167 audiências realizadas na CICOP (entre 20/6/2000 a 17/04/2001), em 159 estavam presentes os advogados⁶⁵. Portanto, na prática, a discussão teórica acerca da necessidade ou não de advogados na Comissão de Conciliação Prévia não tem sobrevivido, pois o empregado se sente mais seguro quando da presença do seu advogado. Em consequência, a presença do advogado desestrutura outras discussões, como a questão sobre a possibilidade de erro na formação do título executivo ou do termo de conciliação (erros passíveis de argüição em ação anulatória, conforme Seção 5.3). A participação do advogado dá segurança ao empregado, eliminando a possibilidade de vícios de consentimento.

⁶³ É pelo motivo antes explicitado (nota de rodapé 62) que o índice de comparecimentos na Comissão instalada no Sindicato dos Motoristas é alto. Estimulando acordos benéficos ao empregador, há um maior comparecimento às Comissões. Em casos como estes, não é benéfico ao empregador esperar a demanda trabalhista; podendo pagar “menos do que deve” no presente, não seria útil esperar o futuro de uma demanda, na qual acabaria arcando com o valor da condenação e de custas processuais, honorários, etc.

⁶⁴ No caso da CICOP, a presença de advogado é obrigatória, podendo esta ser renunciada pelo empregado (ver anexo 6). Também no caso da Comissão instalada no Sindicato dos Motoristas (anexo 9) a presença dos advogados é obrigatória; todavia, sem custos aos empregados, pois é o próprio Sindicato quem oferece a assistência advocatícia. Exigir a presença de advogado sem que o próprio sindicato a fornecesse seria ferir direito do empregado, em minha opinião. Já que a própria Lei 9.958/2000 não obriga a presença do advogado (assim como a Lei 9.099/95 e a Justiça Obreira não obrigam), seria faculdade do empregado a presença de advogado. Arcar obrigatoriamente com tal presença seria desnecessário e ilegal.

⁶⁵ Vide anexo 7.

Na parte teórica da exposição desta monografia, especialmente na Seção 6.2, discutiu-se sobre a eficácia liberatória do termo de conciliação. Foram expostas as teses de alguns autores. Como se pôde notar, alguns autores temiam o prejuízo do reclamante, caso do termo de conciliação não constassem as parcelas não negociadas na Conciliação, gerando, assim, título executivo com força liberatória geral e prejuízos quanto às parcelas não ressalvadas. Tal problema, na prática, tem sido resolvido, primeiramente, pela boa organização das Comissões de Conciliação e, sem sombra de dúvida, também pela presença do advogado, fazendo ressalvas no título executivo de seu cliente, negociando e discutindo. Quanto à eficácia do termo de conciliação, pode-se dizer que as parcelas conciliadas são expressas no termo, conforme preceitua a melhor técnica judicial, dissipando as dúvidas discutidas na Seção 6.1. Tal previsão é regulada, no caso da CICOP (anexo 6), no art. 15 e §§.

Também a cobrança de taxa pelo serviço, conforme já salientado na Seção 4.7, tem sido realizada somente para as empresas que não participam da Comissão, como forma de inseri-la no contexto da Comissão e como forma de fazê-la consciente de seu dever de participação após o pagamento da taxa⁶⁶.

No que se refere à discussão teórica a respeito da obrigatoriedade de submissão à Comissão anteriormente ao ajuizamento da ação trabalhista (Seção 4.2), também a questão, na prática, tem sido mais bem tratada. Abstraindo apenas da questão sobre o ferimento ao direito de ação do trabalhador, tem sido muito bem aceita pelos trabalhadores a tentativa de conciliação anteriormente ao ajuizamento da ação. Para eles, constitui-se em mais uma oportunidade de tentar a conciliação com o empregador; se da Comissão sair conciliado, terá título executivo, não necessitando esperar o trâmite de uma ação trabalhista. Para a parte requerida (geralmente o empregador), quando comparece à tentativa de conciliação, também há a oportunidade à proposta, o que também aparece como aspecto benéfico. Também para os empregadores há a vantagem de não serem surpreendidos na Justiça com a

⁶⁶ No caso da Comissão instalada no Sindicato dos Motoristas, a taxa é cobrada obrigatoriamente de todos os empregadores para manutenção da Comissão (anexo 9).

propositura de reclamação trabalhista, cuja citação postal, às vezes deficiente, pode gerar revelia em matéria fática, de difícil reparação.

Assim, pelo que se pode notar, a instalação da Comissão, nesse caso analisado (CICOP), tem sido forma atuante de solução de conflitos extrajudiciais.

Todavia, devido a fatores como a escassa implantação das Comissões e o crescimento, a cada ano, das violações aos direitos trabalhistas, os objetivos preceituados na Seção 3.1 supra ainda não foram alcançados, conforme se verificará no Capítulo 8 infra.

8 OS OBJETIVOS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO FORAM ALCANÇADOS?

Conforme analisado na Seção 3.1, a finalidade explícita da Comissão de Conciliação Prévia é a de tentar solucionar os conflitos relacionados ao contrato de trabalho. Já as três finalidades implícitas das Comissões de Conciliação Prévia são: o desfogamento da Justiça do Trabalho, a implantação efetiva do Procedimento Sumaríssimo e a transferência da atividade conciliatória dos representantes classistas (abolida pela Emenda Constitucional 24/99) às Comissões de Conciliação.

Tais finalidades, analisadas na Seção 3.1, eram a esperança teórica de que, quando em pleno funcionamento, as Comissões eliminassem conflitos de menor complexidade e trouxessem a juízes e promotores a possibilidade de análise das ações de maior complexidade. Quanto ao Procedimento Sumaríssimo, a intenção das Comissões seria, com a solução extrajudicial de grande parte das demandas trabalhistas, fazer com que o procedimento preceituado pela Lei 9.957/2000⁶⁷ pudesse ser implantado efetivamente nas ações ajuizadas. E quanto à terceira finalidade, a de transferir a atividade conciliatória realizada pelos antigos classistas, incumbidas estariam as Comissões de Conciliação de realizar a primeira tentativa conciliatória, assim como estavam incumbidos os juízes classistas, gerando a desnecessidade (ou a simplificação) da tentativa conciliatória dos juízes trabalhistas.

Todavia, a partir de dados estatísticos, verifica-se que as Comissões de Conciliação, apesar de constituírem importante inovação no cenário brasileiro, ainda

⁶⁷ Algumas das novidades da Lei 9.957/2000: solução das demandas trabalhistas (valoradas em até 40 salários mínimos) em audiência única (CLT, art. 852-C), no prazo máximo de 15 dias (CLT, art. 852-B, III), podendo dilatar-se para no máximo 45 dias (CLT, art. 852-H, § 7º), em caso de haver necessidade da produção de prova pericial (CLT, art. 852-H, § 4º); possibilidade da lavratura dos acórdãos nos tribunais pela simples certidão de julgamento, consignando-se que a sentença foi mantida pelos seus próprios fundamentos, quando confirmada pelo Tribunal (CLT, art. 895, § 1º, IV); limitação do recurso de revista, nas causas sujeitas ao rito sumaríssimo, às hipóteses de violação à Constituição ou contrariedade a súmula do TST (CLT, art. 896, § 6º).

não surtem os efeitos desejados; ainda não foram alcançados os seus objetivos primordiais citados acima.

Dados estatísticos fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho demonstram que o número de ações ajuizadas em 2000, ano da entrada em vigor da Lei 9.958/2000, foi menor do que o número de ações ajuizadas em 1999. Note-se que no Brasil, em 1999, foram ajuizadas 2.399.564 novas ações trabalhistas (sendo 1.877.022 nas Varas Trabalhistas); em 2000, o número de ações trabalhistas ajuizadas foi de 2.266.530, sendo 1.722.780 em Varas trabalhistas. Analisando mais especificamente Curitiba, cidade em que foram realizadas as pesquisas do Capítulo 7, nota-se que, em 1999, ano anterior à edição da Lei 9.958/2000, foram protocoladas 33.687 novas ações trabalhistas. Em 2000, ano em que já se encontrava em vigor a Lei 9.958/2000, foram protocoladas 29705 novas ações. Em 2001, até junho, já haviam sido protocoladas 15849 novas ações trabalhistas⁶⁸.

Houve diminuição no número de ações ajuizadas, tanto no âmbito nacional, quanto no âmbito municipal⁶⁹. Referida diminuição no ajuizamento de ações trabalhistas, todavia, não se pode afirmar fruto apenas da implantação de poucas Comissões de Conciliação Prévia⁷⁰; em escasso número, raramente as Comissões implantadas trariam esse efeito de diminuição no ajuizamento de ações trabalhistas. Referida diminuição no número de ações ajuizadas, apesar de aparentar efeitos reflexos da implantação das Comissões de Conciliação, também pode ser atribuída, até certo ponto, à atuação eficiente de magistrados e ao desestímulo de empregados ao ajuizamento de ações trabalhistas (já que o trâmite de uma ação leva, não raramente, mais de 4 anos).

⁶⁸ Dados estatísticos em http://www.tst.gov.br/ASCS/Ativ_Proc_Tabs.html, acesso em junho de 2001.

⁶⁹ Dados estatísticos fornecidos pelo TST dão conta de que o número de ações trabalhistas ajuizadas em 2000 foi cerca de 9% menor do que o número de ações ajuizadas em 1999.

⁷⁰ Não há maciça implantação de Comissões de Conciliação no Brasil. Naquelas em funcionamento, conforme se salientou no Capítulo 7, o não comparecimento de empregadores é expressivo. As que possuem comparecimento expressivo são em pequeno número e violam direitos trabalhistas. Portanto, não se pode atribuir somente às Comissões a diminuição no número de ações ajuizadas.

Também o que se nota é que, apesar do número menor de ações trabalhistas ajuizadas, o tão desejado “desafogamento” do Judiciário trabalhista ainda não se efetivou. Isso porque, apesar de já se apresentar menor o número de ações, o Judiciário, pela falta de estrutura e pelo escasso número de Juízes (mesmo com trabalho incessante), não se apresenta apto a solucionar todas as ações que ainda se encontram em trâmite, gerando o acúmulo, ano a ano, de milhares de ações.

Sendo assim, mesmo com todas as tentativas, a primeira finalidade implícita das Comissões (a de “desafogar” o Judiciário) ainda não foi alcançada e, em consequência, a instalação do Procedimento sumaríssimo, finalidade citada na Seção 3.1 para a implantação das Comissões de Conciliação Prévia, também ainda não vem se desenvolvendo com a celeridade desejada. Com efeito, sem a diminuição do número de ações ajuizadas, dificilmente poderão ser marcadas audiências no Procedimento Sumaríssimo no prazo de 15 dias a partir do ajuizamento da ação, já que o número de ações ajuizadas continua a ser infimamente menor.

Também devido à escassa existência de Comissões de Conciliação Prévia, pode-se notar que a real substituição da atividade dos juízes classistas pela atividade das Comissões ainda não se concretizou. Nem todas as categorias possuem Comissões de Conciliação Prévia instaladas para conciliar as demandas relativas a seus empregados e ex-empregados, o que traz a necessidade, a esses trabalhadores, de recorrer ainda à Justiça do Trabalho, já que as suas demandas não são obrigatoriamente analisadas extrajudicialmente antes de ação judicial.

Entretanto, não devemos ser pessimistas. Com a instalação de outras novas Comissões de Conciliação e com o incentivo para que empregados e empregadores submetam suas controvérsias às Comissões, a previsão é de que a diminuição efetiva no número de ações seja alcançada. A possibilidade de êxito desta empreitada depende agora, mais do que nunca, da conjugação de esforços para a implementação do número de Comissões e para a incorporação da nova mentalidade de prestígio à negociação no espírito de empregado e empregador. Exemplos gratificantes como os

da CICOP (Capítulo 7 supra), Comissão bem organizada e dirigida, devem ser seguidos e implantados maciçamente em nosso país.

9 CONCLUSÕES

Há uma tendência na sociedade moderna de se dar prevalência a meios de solução de conflitos de qualquer natureza sem a utilização da máquina estatal, ou seja, sem que se lance mão da solução jurisdicional. Tal orientação, dentro da nossa sistemática, tem-se mostrado cada vez mais acentuada, e, nesse sentido, as recentes reformas efetuadas no Código de Processo Civil. A preocupação de juristas e legisladores reside basicamente no fato de que a estrutura judiciária não comporta tão grande número de demandas. Aquele ideal de presteza e segurança na solução dos conflitos, que não podem permanecer indefinidamente em aberto, não vem sendo atingido satisfatoriamente, vez que os procedimentos e a máquina judiciária vêm conspirando contra isso. Assim, agilizar, simplificar e, acima de tudo, assegurar o acesso à Justiça a todos quanto dela necessitem, tem sido alvo principal dos que se preocupam com a estabilidade nas relações sociais. Bem por isso, ao lado de medidas destinadas a garantir tais objetivos, de simplificação, presteza e segurança, são previstas outras, regulando soluções extrajudiciais dos conflitos, de tal sorte que as partes interessadas possam superar suas divergências sem a necessidade da utilização da máquina judiciária.

Neste contexto, louvam-se as tentativas legislativas de conciliação extrajudiciais. A satisfatória prestação de serviços de conciliação extrajudicial e a formação direta (sem ação de conhecimento) de títulos executivos podem, num futuro próximo, conforme se preconiza acima, diminuir sensivelmente o número de ações trabalhistas de conhecimento ajuizadas anualmente. Com a diminuição do volume do serviço, magistrados e promotores poderão se dedicar mais profundamente às causas de maior complexidade, fazendo uma justiça mais célere e eficaz, desejo de todos os jurisdicionados.

Isso tudo, todavia, ainda está mais num plano mais teórico do que prático. Apesar do sucesso de grande parte das Comissões instaladas, o efeito esperado de diminuição do número de ações ainda não foi conseguido, pois as Comissões ainda estão em escasso número instaladas em nosso país. No Brasil, a aplicação de tais soluções extrajudiciais é, pelo menos na atualidade, inovação que ainda está sendo implantada.

Entretanto, onde se instalam e são bem organizadas, trazem bons resultados (notem-se os resultados obtidos no Capítulo 7). E, neste sentido, pode-se dizer que a Lei 9.958/2000, apesar de sua facultatividade (discutida facultatividade) de implantação das Comissões de Conciliação Prévia, traz a eficácia tão desejada quanto à solução de conflitos trabalhistas.

Conforme se verificou, até a sua real implantação, principalmente nas cidades de maior contingente populacional, a Lei 9.958/2000 trouxe muitas discussões, que ainda se perpetuam em doutrinas editadas diariamente. A doutrina discutia e ainda discute sobre a eficácia das Comissões e sobre os assuntos tratados nos Capítulos e Seções desta monografia.

Na prática, conforme Capítulo 7, diferentemente do que se poderia pensar, verificou-se que as questões teóricas foram simplificadas pela importante participação de sindicatos e advogados, “amenizando o que era complicado”, o que gera possibilidades, de, num futuro próximo, termos o tão sonhado “desafogamento” da Justiça do Trabalho.

Desde que pequenas discussões sejam abandonadas e que se tenha em mente precipuamente a satisfação das demandas trabalhistas, apóiam-se iniciativas como as das Comissões de Conciliação Prévia, as quais não vêm para desestruturar a Justiça do Trabalho ou para eliminar conflitos de maneira radical (com a eficácia liberatória geral do termo de conciliação), como muitos pensam, mas para ajuda-la em seu ideal maior, que é o de exercer influência na postura atual de empregadores e empregados quanto ao cumprimento dos mandamentos trabalhistas.

Diriam então os mais incrédulos que a Lei 9.958/2000, sem a postura radical de eliminar conflitos a qualquer custo, não teria propósito algum. Diriam que a inovação legislativa, aplicada de modo a conciliar ou apenas “exercer influência na postura de empregados e empregadores” não surtiria efeito enquanto técnica de eliminação de conflitos, pois que subsistiria ao empregado o direito de propor reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho⁷¹.

Não se deve, entretanto, encarar a intenção da Lei 9.958/2000 somente pelo aspecto de eliminação de conflitos. Não se deve encarar a intenção da Lei 9.958/2000 como a de conciliar a qualquer custo. A solução dos conflitos na área trabalhista não pode ser pensada sob a perspectiva da eliminação dos conflitos, mas da efetivação dos direitos materiais trabalhistas, normas de caráter mínimo, que visam à preservação da dignidade do trabalhador. Ora, se a solução que se venha a chegar na esfera extrajudicial refletir uma autêntica renúncia a direitos, é óbvio que, sob a perspectiva da preservação da ética nas relações de trabalho, tal solução não pode prevalecer, sob pena de se institucionalizar o desmantelamento da ordem jurídico-trabalhista.

Se a solução encontrada na via extrajudicial pautar-se por parâmetros de organização, como o analisado no Capítulo 7 (CICOP), e se forem abstraídas pequenas questões de ordem prática como as suscitadas nos Capítulos 2 a 6 (que, quando confrontadas com a prática que vem acontecendo no Capítulo 7, são simplificadas), e se a conciliação for fruto de autêntica transação, naturalmente se terá a eliminação de um conflito, pois o trabalhador estará satisfeito com a solução encontrada e não procurará a via judicial, posteriormente. O que se visa, em última análise, é a satisfação do interesse e não a satisfação do conflito. Esta é a intenção da Lei 9.958/2000: abrir espaço para a conciliação, solucionando demandas; o “tão sonhado desafogamento” da Justiça, com o sucesso das Comissões, será apenas consequência lógica; não deve ser finalidade precípua.

⁷¹ Esta parece ser a idéia da Comissão instalada no Sindicato dos Motoristas, em Curitiba (anexo 9).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELFORT, F. **Rito Sumaríssimo e Comissões de Conciliação Prévia**. São Paulo: LTr, fevereiro de 2000, vol.2, pp. 184/186.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25. ed., São Paulo: Saraiva, 2000.

COELHO, J. W. **Conciliação Prévia: Função de Natureza Pública exercida por Instituição Privada**, São Paulo: LTR, 2000.

CUNHA, M. I.M. da. **Direito do Trabalho**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 1997.

FURTADO, E. T. **Procedimento Sumaríssimo e Comissões de Conciliação Prévia**, São Paulo: LTR, 2000.

HADDAD, J. E. **As Comissões de Conciliação, o Procedimento Sumaríssimo e a Crise do Judiciário Trabalhista**. São Paulo: Revista LTR n.º 64, vol.2, fevereiro de 2000, pp. 187/193.

MALHEIROS DA FONSECA, V. J. **Comissões de Conciliação Prévia**, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

MALLET, E. **Primeiras linhas sobre as Comissões de Conciliação**. COUTINHO, A. R.; DALLEGRAVE NETO, J. A.; GUNTHER, L. E. (Coord.) in **Transformações do Direito do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Prof. Dr. João Régis Fassbender Teixeira**. Curitiba: Juruá, 2000, pp. 451/465.

MASCARO NASCIMENTO, A. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed., São Paulo: Saraiva, 1998.

PASSOS, E. **Comissão de Conciliação Prévia: breve análise do Projeto de Lei 4.694/98 e do projeto de Emenda Constitucional n.º 623/98**, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

RAMOS FILHO, W. **Comissões de Conciliação Prévia: uma proposta de regimento interno**. Texto fornecido pelo autor (orientador) por ocasião da monografia.

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

SIMÃO DE MELO, R. As Comissões de Conciliação Prévia como novo paradigma para o Direito do Trabalho, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

SOUTO MAIOR, J. L. Comissões de Conciliação Prévia, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001

SUSSEKIND, A. Instituições de Direito do Trabalho, 11. ed., São Paulo: LTr, 1991.

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: http://www.tst.gov.br/ASCS/Ativ_Proc_Tabs.html, acesso em junho de 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Biblioteca Central. Normas para a apresentação de trabalhos. Curitiba: Editora da UFPR, 2000, vols. 1 a 8.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CASTELO, J. P. **Comissão de Conciliação Prévia** – filosofia, ideologia e interesses envolvidos na lei, inconstitucionalidades, perplexidades e situações específicas – limitações, exceções e alternativas. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, ano 64, n.4, p. 446, 2000.

COUTO MACIEL, J. A. **Comentários à Lei 9.958/2000**. Revista LTr: São Paulo, fevereiro de 2.000, vol.2, pp. 178/183.

FIGUEROA FILHO, N. **As recentes alterações na legislação trabalhista**. Revista LTr: São Paulo, fevereiro de 2000, vol. 2.

FRANCO FILHO, G. de S. **A Lei das Comissões de Conciliação Prévia**, Revista LTr: São Paulo, fevereiro de 2000, vol.2.

JORGE NETO, F. F. **Lei 9958/2000: Comissões de Conciliação Prévia na Justiça do Trabalho**, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

LUCIO DE ALMEIDA, C. **Comissões de Conciliação Prévia** – considerações sobre a lei 9.958/2000. Revista LTr: São Paulo, fevereiro de 2000, vol.2.

MARTINS FILHO, I. G. **A Justiça do Trabalho no ano 2000: as Leis 9.756 e 9.957 e 9.958/2000, e a Emenda Constitucional 24/99 e a reforma do Judiciário**. Revista LTr: São Paulo, fevereiro de 2000, vol. 2.

_____. **Processo Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2. ed., 1997.

PASSOS, E. **Alterações na CLT – Leis ns. 9.957 e 9.958/2000**. *Síntese Trabalhista*. Porto Alegre: Síntese, n. 128, p. 144/149, 2000.

QUEIROGA GADELHA, C. C. **Comissões de Conciliação Prévia**, disponível em www.webfind.com.br, acesso em janeiro de 2001.

VASCONCELOS, A. G. **Os núcleos intersindicais de conciliação trabalhista na Lei 9.958/2000**. Revista LTr: São Paulo: fevereiro de 2000, vol.2.

ANEXOS

ANEXO I

LEI 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000

LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000

Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitido a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VI-A:

"TÍTULO VI-A**DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com 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.

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

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade 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 dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

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

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

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

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

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

§ 2º 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.

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

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

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

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

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

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

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

Art. 625-H. 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."

Art. 2º O art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

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

Art. 4º Esta Lei entra em vigor no prazo de noventa dias da data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias

Francisco Dornelles (Publicado no D.O. de 13.1.2000) Fonte: www.planalto.gov.br

ANEXO II

COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

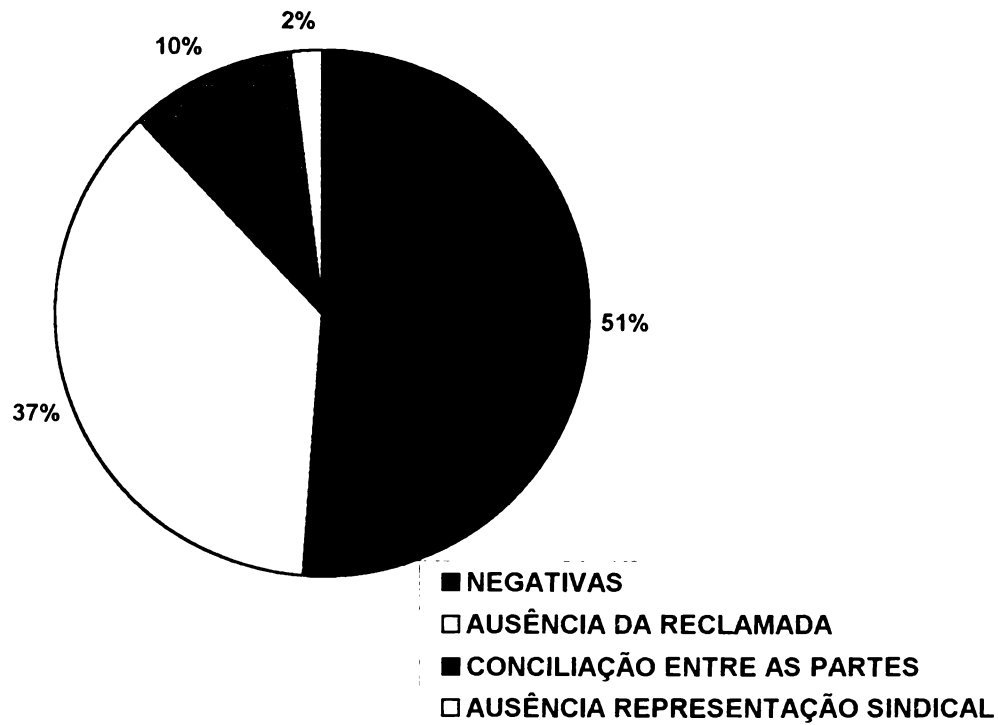
CICOP

**RESULTADO DAS TENTATIVAS DE CONCILIAÇÃO
ENTRE 20/6/2000 E 24/08/2000**

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 20/06/2000 à 24/08/2000

NEGATIVAS	51
AUSÊNCIA DA RECLAMADA	37
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	10
AUSÊNCIA REPRESENTAÇÃO SINDICAL	2
TOTAL	100

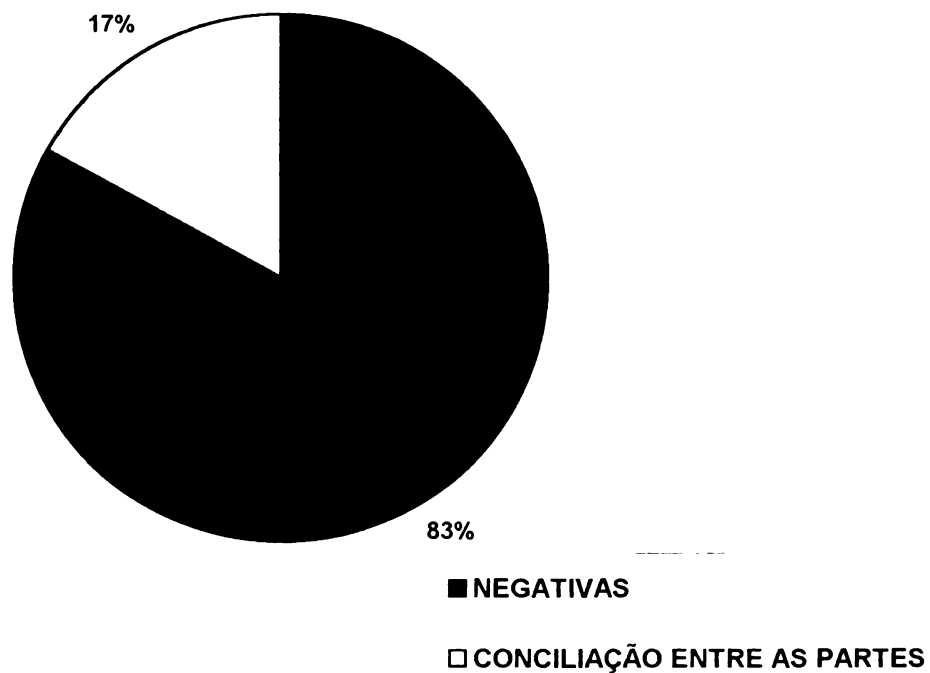
CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
Resultado das audiências - 20/06/2000 à 24/08/2000



CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 20/06/2000 à 24/08/2000

NEGATIVAS	49
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	10
TOTAL	59

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
Resultado das audiências - 20/06/2000 à 24/08/2000



ANEXO III

COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

CICOP

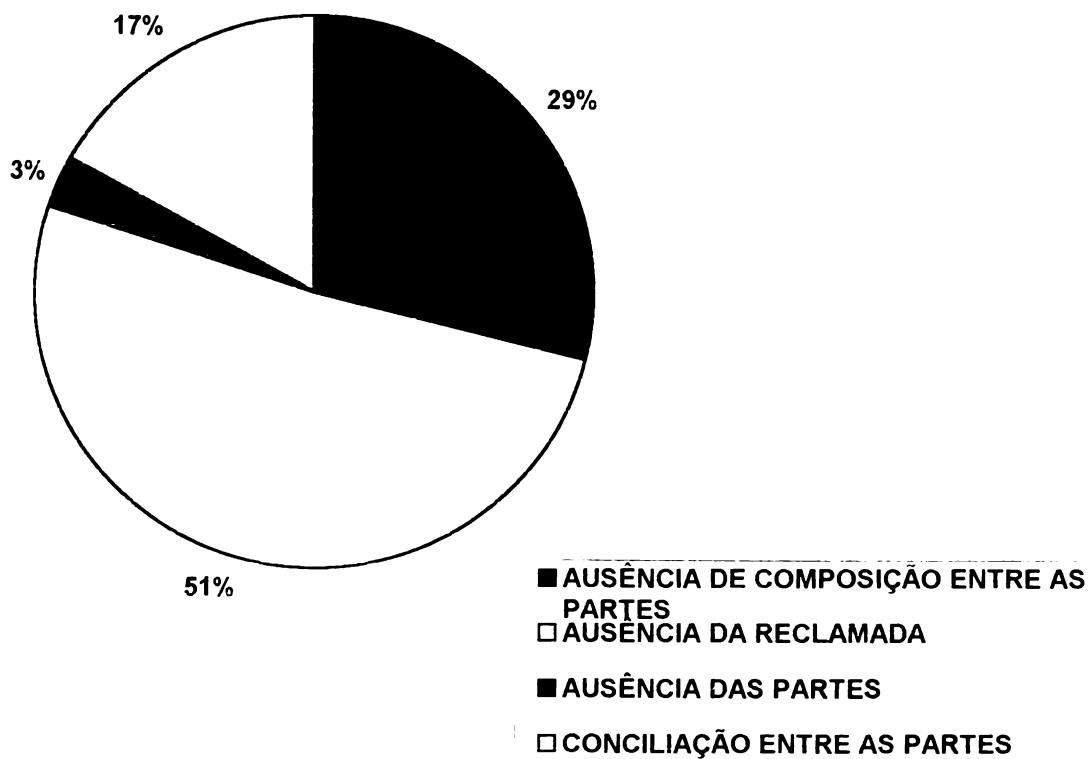
**RESULTADO DAS TENTATIVAS DE CONCILIAÇÃO
ENTRE 24/08/2000 E 13/11/2000**

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 24/08/2000 à 23/11/2000

AUSÊNCIA DE COMPOSIÇÃO ENTRE AS PARTES	29
AUSÊNCIA DA RECLAMADA	51
AUSÊNCIA DAS PARTES	3
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	17
TOTAL	100

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

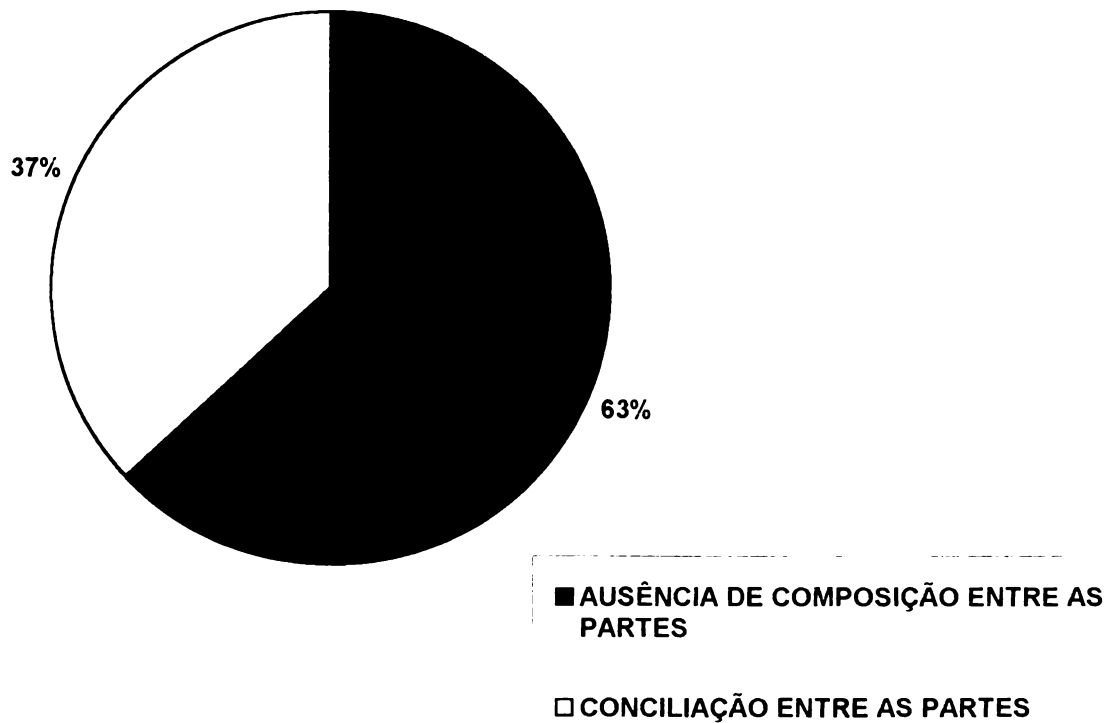
Resultado das audiências - 24/08/2000 à 23/11/2000



CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 24/08/2000 à 23/11/2000

AUSÊNCIA DE COMPOSIÇÃO ENTRE AS PARTES	29
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	17
TOTAL	46

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
Resultado das audiências - 24/08/2000 à 23/11/2000



ANEXO IV

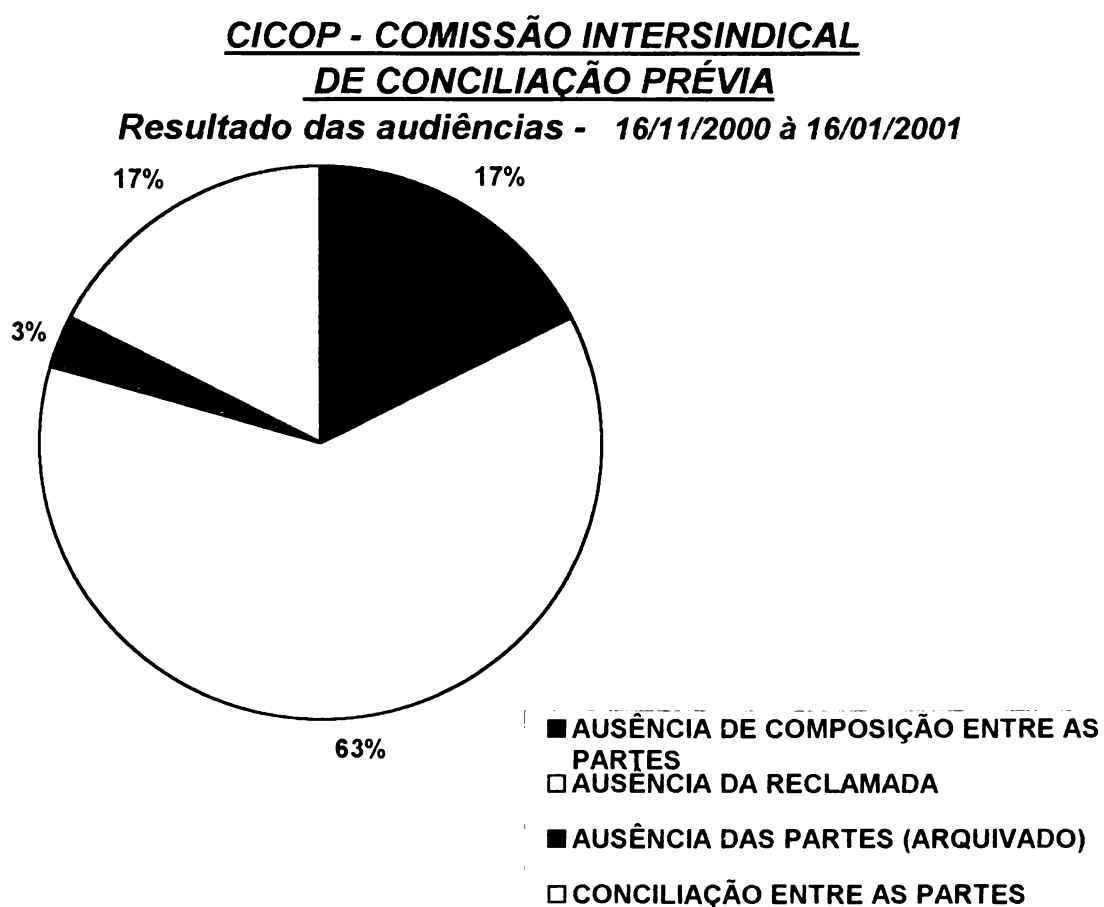
COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

CICOP

**RESULTADO DAS TENTATIVAS DE CONCILIAÇÃO
ENTRE 16/11/2000 E 16/01/2001**

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 16/11/2000 à 16/01/2001

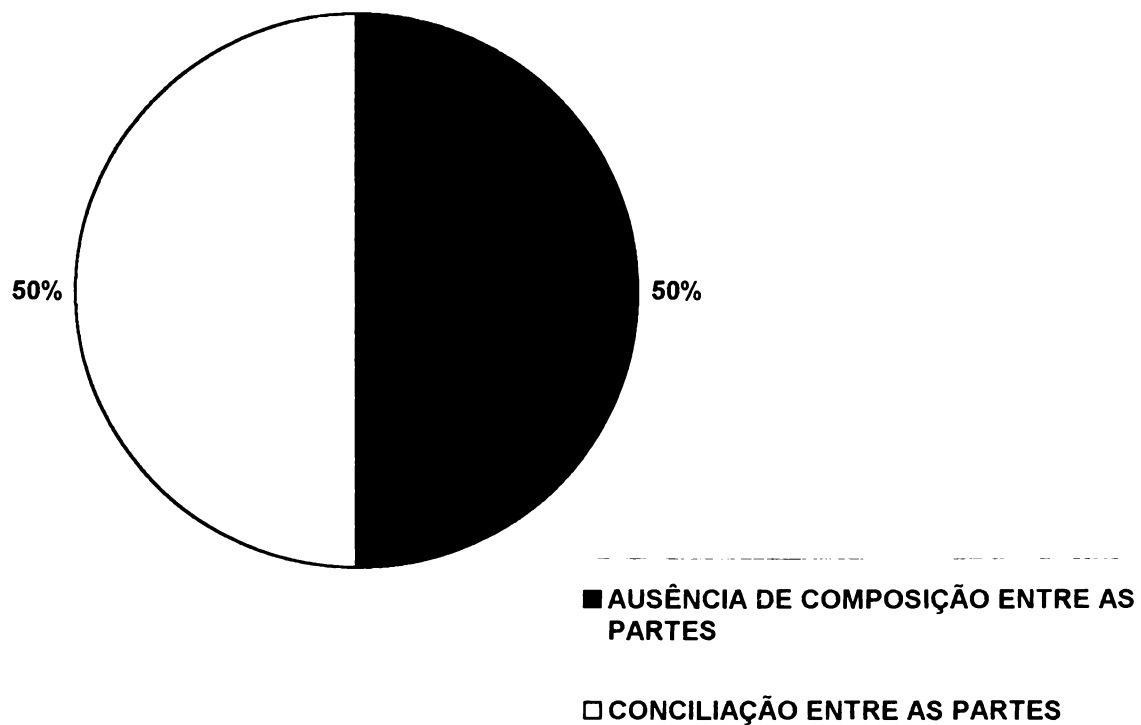
AUSÊNCIA DE COMPOSIÇÃO ENTRE AS PARTES	11
AUSÊNCIA DA RECLAMADA	39
AUSÊNCIA DAS PARTES (ARQUIVADO)	2
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	11
TOTAL	63



CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 16/11/2000 à 16/01/2001

AUSÊNCIA DE COMPOSIÇÃO ENTRE AS PARTES	11
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	11
TOTAL	22

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
Resultado das audiências - 16/11/2000 à 16/01/2001



ANEXO V

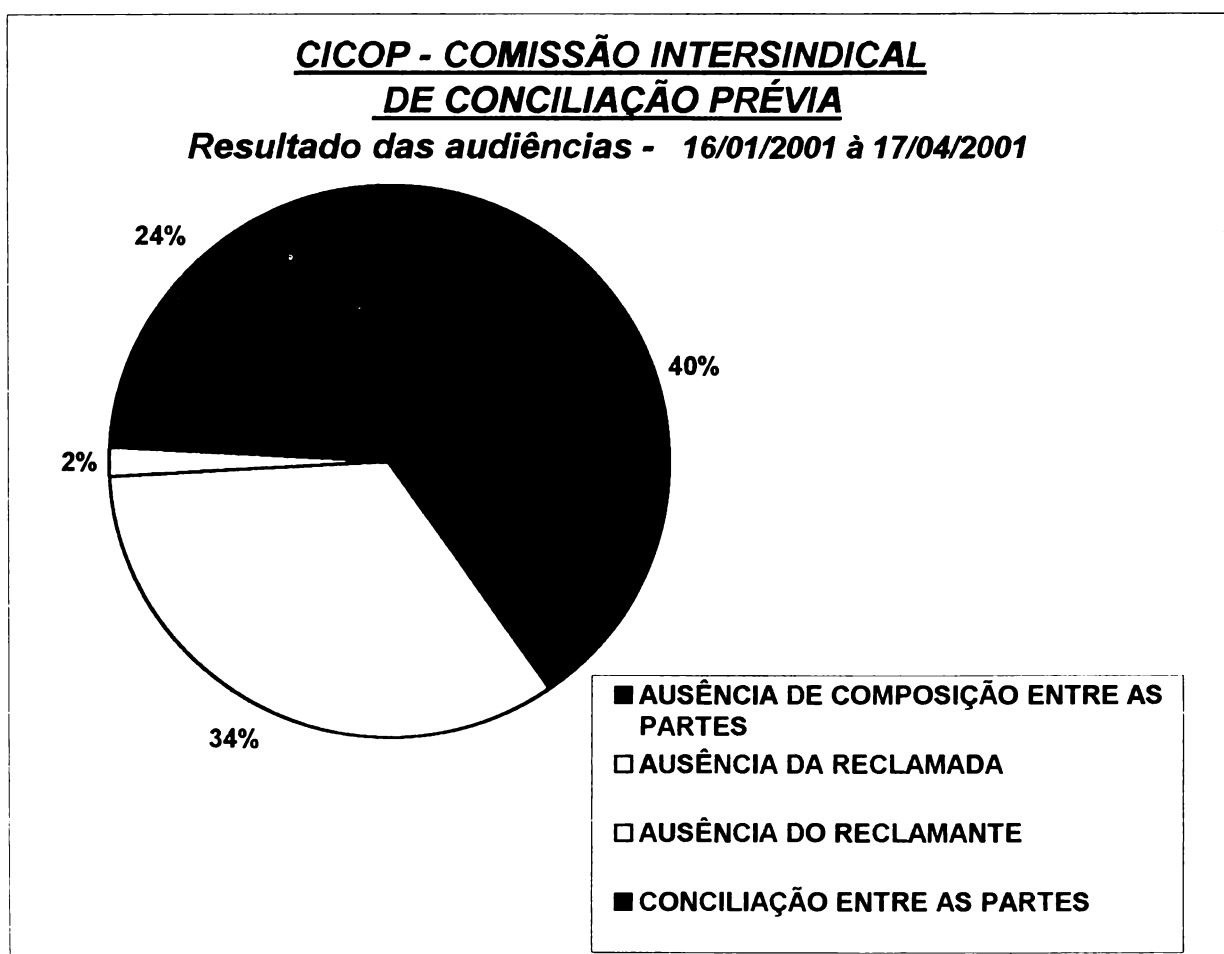
COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

CICOP

**RESULTADO DAS TENTATIVAS DE CONCILIAÇÃO
ENTRE 16/01/2001 E 17/04/2001**

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 16/01/2001 à 17/04/2001

AUSÊNCIA DE COMPOSIÇÃO ENTRE AS PARTES	25
AUSÊNCIA DA RECLAMADA	21
AUSÊNCIA DO RECLAMANTE	1
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	15
TOTAL	62

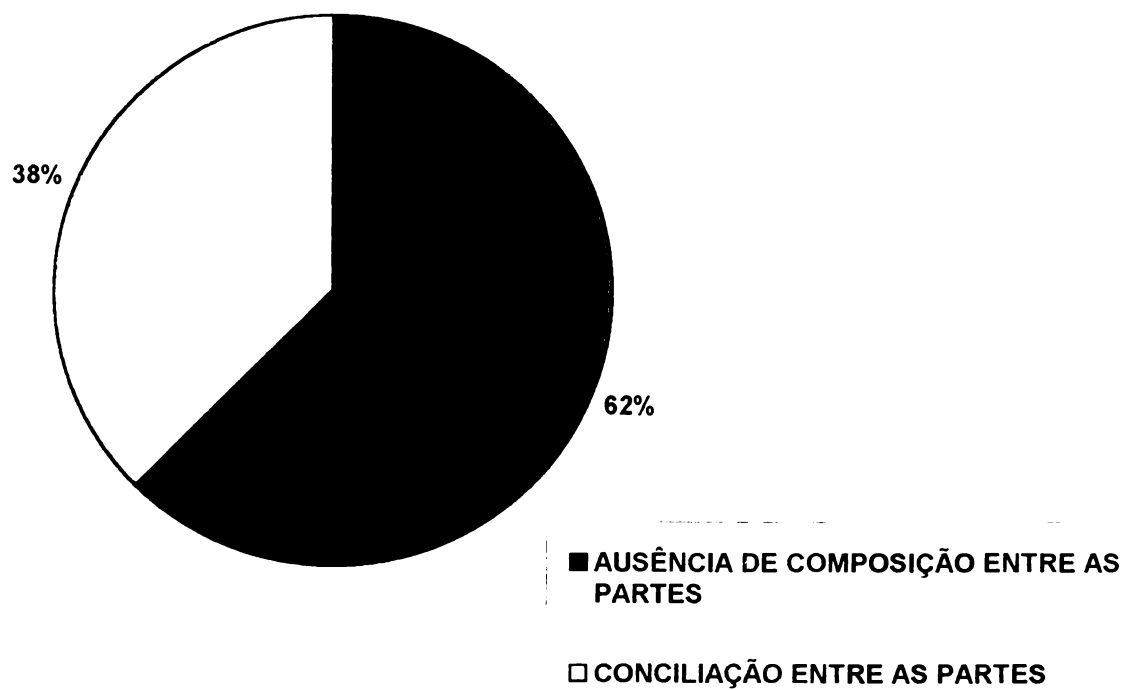


CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
AUDIÊNCIAS REALIZADAS - 16/01/2001 à 17/04/2001

AUSÊNCIA DE COMPOSIÇÃO ENTRE AS PARTES	25
CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES	15
TOTAL	40

CICOP - COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Resultado das audiências - 16/01/2001 à 17/04/2001



ANEXO VI

**REGIMENTO DA COMISSÃO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

CICOP

**COMISSÃO
INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO
PRÉVIA**

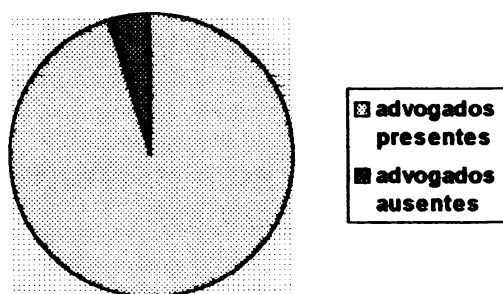
R E G I M E N T O I N T E R N O

ANEXO VII

ESTATÍSTICA ACERCA DA PARTICIPAÇÃO DOS ADVOGADOS NA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

CICOP

PRESENÇA DOS ADVOGADOS NAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO



NÚMERO DE AUDIÊNCIAS REALIZADAS (com a presença de empregados e empregadores): 167

NÚMERO DE AUDIÊNCIAS EM QUE OS ADVOGADOS ESTAVAM PRESENTES: 159 (95%)

NÚMERO DE AUDIÊNCIAS EM QUE OS ADVOGADOS NÃO ESTAVAM PRESENTES: 8 (5%)

FONTE: DADOS FORNECIDOS PELA CICOP (ENDEREÇO: Marechal Floriano, 500, Centro – Curitiba – PR).

ANEXO VIII

**ESTATÍSTICA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO IMPLANTADA NO
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CURITIBA-PR**

Curitiba 26 de julho de 2001.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que na Comissão Extrajudicial para Solução de Conflitos Individuais, existente nesta Entidade Sindical desde abril deste ano, 55 (Cinquenta e cinco) pessoas protocolaram seus pedidos, sendo que destes foram conciliados 46 (Quarenta e seis), e 09 (Nove) certidões negativas de conciliações foram emitidas.

Outrossim, declaramos que as expectativas dos acordos fechados, foram em torno de 60% (Sessenta por cento).

ÍNDICE DE ACORDOS 83%

Atenciosamente


**ALBERTO TEIXEIRA
DIRETOR/SEEB/CTBA.**

ANEXO IX

**ESTATÍSTICA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO IMPLANTADA NO
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO
ESTADO DO PARANÁ**

**ESTATÍSTICA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO
INTERSINDICAL PRÉVIA – SIMOC/SINDEESMAT – SINDICATO
DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS NO ESTADO
DO PARANÁ**

PERÍODO : DE MAIO DE 2000 A JULHO DE 2001

CONCILIAÇÕES POSITIVAS	1024
CONCILIAÇÕES NEGATIVAS	233
AUSENCIA DO DEMANDANTE	164
AUSENCIA DO DEMANDADO	59
AUSENCIA DAS PARTES	15
TOTAL DE TENTATIVAS	1495

PRESENÇA DE ADVOGADO: OBRIGATÓRIA

PAGAMENTO DE TAXA: PELO EMPREGADOR

ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO: EM TORNO DE 68%

CURITIBA, 6 DE AGOSTO DE 2001.

**SECRETARIA DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
SINDIMOC - SINDEESMAT**