

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO NOVAS TENDÊNCIAS DO DIREITO**

MARCELO VIEIRA DE PAULA

**A IMPORTÂNCIA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO DO
TRABALHO VIGENTE (LEI Nº 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2.000)**

**CURITIBA
2002**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO NOVAS TENDÊNCIAS DO DIREITO**

MARCELO VIEIRA DE PAULA

**A IMPORTÂNCIA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO DO
TRABALHO VIGENTE (LEI Nº 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2.000)**

**Monografia apresentada ao Curso de
Especialização Novas Tendências do
Direito na Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Paraná, como
requisito à obtenção do título de
Especialista.**

**CURITIBA
2002**

TERMO DE APROVAÇÃO

por

MARCELO VIEIRA DE PAULA

**A IMPORTÂNCIA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO DO
TRABALHO VIGENTE (LEI Nº 9.958 DE 12 DE JANEIRO DE 2.000**

**Monografia apresentada ao Curso de
Especialização Novas Tendências do
Direito na Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Paraná, como
requisito à obtenção do título de
especialista.**

Orientador: _____
Prof.

Prof. Examinador: _____

Curitiba, _____, 2002

*A Ademir Alves de Paula e Marisa Vieira de Paula pelas lições diárias de força, amor e perseverança;
Aos meus irmãos, pelo companheirismo e cumplicidade em todos os momentos;
A Andréa Cristina Maia da Silva, companheira incondicional, que, com muito carinho, se preocupou e sofreu junto comigo, e que por esses anos juntos demonstra cada vez mais carinho, amor e compreensão ;
Devo um agradecimento especial ao meu mentor Dr. João Carlos Régis, renomado advogado trabalhista da capital paranaense, por quem nutro profunda admiração, ajudou despertar em mim o gosto pelo estudo do direito do trabalho e, principalmente, transmitindo lições sobre a vida em todos os sentidos. É a ele que devo minha inspiração na escolha do tema da presente monografia.
Certamente, não poderia faltar o reconhecimento pelo incentivo e pelo companheirismo dos amigos Cassiano, Flaviano, Euclides, José Rodrigo, Leonardo, Vitor e Walter, bem como a alegria por eles sempre transmitida;
Por fim, agradeço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para este trabalho e que não foram aqui nominados.*

“A humildade não está na pobreza, não está na indigência, na penúria, na necessidade, na nudez e nem na fome. A humildade está na pessoa que tendo o direito de reclamar, julgar, reprová-lo e tornar qualquer atitude compreensível no brio pessoal, apenas abençoa.”

(Emmanuel)

SUMÁRIO

TERMO DE APROVAÇÃO	ii
RESUMO	vi
1. INTRODUÇÃO	1
2. DIREITO ESTRANGEIRO E INTERNACIONAL	3
2.1 Direito Estrangeiro	3
2.1.1 Direito comparado	3
2.2 Direito Internacional	6
2.2.1 OIT – Organização Internacional do Trabalho	6
3. HISTÓRICO DAS COMISSÕES NO BRASIL	10
3.1 Inovações e tentativas da legislação	10
3.2 Núcleos intersindicais de conciliação prévia	12
4. FORMAÇÃO	14
4.1 Implantação – autonomia das partes	14
4.2 Alteração na obrigatoriedade da instalação	15
5. TIPOS DE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	18
5.1 Na Esfera empresarial	18
5.2 Na Esfera sindical	19
6. A CONCILIAÇÃO E SEUS EFEITOS	21
6.1 A tentativa conciliatória como pré-requisito	21
6.2 A eficácia liberatória geral do termo conciliatório	27
6.3 A executividade do título, prazos e demais sistemáticas	32
7. QUESTÃO DA CONSTITUCIONALIDADE – ASPECTOS CONTROVERTIDOS ..	35
7.1 Discussão da constitucionalidade	35
7.2 Divergência doutrinária	36
8. CONCLUSÃO	38
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

RESUMO

Importante fazer uma análise sobre as Comissões de Conciliação Prévia, criada para descongestionar os órgãos da Justiça do Trabalho. Dentro dessa análise, será tratado desde a matéria constitucional, até a preparação dos membros que compõem as Comissões. As Comissões de Conciliação Prévia é uma realidade, já se tem uma nova estrutura na Justiça do Trabalho, por isso é necessário analisar a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2.000 para uma melhor adaptação e esclarecimento dos profissionais e da própria sociedade como um todo.

1. INTRODUÇÃO

Em 12 de janeiro de 2.000 foi sancionada a Lei nº 9.958, com disposições sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permissão de execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Hoje, os meios utilizados para solucionar os conflitos trabalhistas, não atendem às necessidades de rápida prestação jurisdicional. Por isso a necessidade de criação de meios alternativos para solucionar tais conflitos, principalmente quando oriundos das próprias partes, sem que haja qualquer forma de imposição para a solução pelo Poder Judiciário.

Em sua maioria, as reclamações trabalhistas não são complexas, já que aproximadamente 60% (sessenta por cento) delas resultam em acordo. Deve-se levar em consideração que a maior parte das reclamações trabalhistas têm valor baixo, resultando num maior custo do processo em relação ao valor postulado pelo empregado.

Levando-se em consideração o disposto nos parágrafos anteriores, percebe-se a importância de meios alternativos para a solução de tais conflitos, meios como as Comissões de Conciliação Prévia.

As regras estabelecidas pela Lei nº 9.958, acrescidas à Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 625-A a 625-H), denotam-se num esforço de modernização do Direito Laboral e, ao mesmo tempo, numa tentativa de desobstruir os vários órgãos da Justiça do Trabalho.

Talvez por suas características, a Lei 9.958 obtenha melhores resultados do que a Lei 9.957, também de 12 de janeiro de 2.000, que dispõe sobre o rito sumaríssimo no processo do trabalho.

Como se trata de Lei (Lei 9.958/2.000) é necessário abordar onde surgiram as primeiras idéias sobre as Comissões, as transformações nas relações de trabalho no decorrer dos anos. Ou seja, será feita uma análise histórica no Brasil e em outros países sobre o tema, o que facilitará o entendimento sobre a criação das Comissões de Conciliação Prévia.

Depois da abordagem histórica, será feita uma análise da Lei 9.958/2.000 propriamente dita, ou seja, analisar-se-á a formação das comissões, os membros que a compõem, a preparação dos profissionais e dos membros das comissões, tipos de comissões, os problemas constitucionais, as comissões e os sindicatos dos empregados e sindicatos patronais, tipos de comissões, dos efeitos da conciliação na comissões (quitação trabalhista), das ações contra a criação das comissões e conclusões necessárias.

Por fim, será feita análise do que se espera das Comissões de Conciliação Prévia, da sua utilidade e conclusão.

Diante do exposto, percebe-se que é um tema rico, sem grandes disposições e serve como preparação para um profissional dentro da nova estrutura do Direito do Trabalho.

2. DIREITO ESTRANGEIRO E INTERNACIONAL

2.1 Direito Estrangeiro

2.1.1 Direito Comparado

A regulamentação das Comissões de Conciliação Prévia, como meio de transação extrajudicial de conflitos trabalhistas, já vem sendo desenvolvida em alguns países, obviamente com características distintas.

Os sistema brasileiro identifica-se com o sistema de alguns países, nos quais serão relacionados, com o intuito de comparar os sistemas de composição extrajudicial adotados.

Na Argentina a SECLO, órgão do Ministério do Trabalho e da Seguridade Social expede certificado de foi extenuado o procedimento de conciliação obrigatória realizado na presença de profissional indicado pelo Estado entre uma lista de especialistas, lista esta elaborada pelo Ministério da Justiça entre profissionais que compõem a área jurídica.

As regras da obrigatoriedade da conciliação nos conflitos trabalhistas são definidas pela Lei nº 24.635/96. Todos os conflitos de direito na Justiça do Trabalho serão dissolvidos com caráter obrigatório e prévio da demanda judicial, exceto as medidas cautelares, diligências preliminares e antecipadas.

O procedimento é gratuito, requerido pelo reclamante ou sindicato por meio de petição, no qual o conciliador tem que ser advogado na área trabalhista, designado pelo Serviço Nacional Laboral Obrigatório. Os horários do conciliador serão definidos pelo Ministério da justiça.

A proposta do conciliador deve ser apresentada em 20 dias, fracassando a conciliação, poderá o conciliador propor arbitragem.

Na Espanha, existe o sistema de mediação, arbitragem e conciliação, podendo ser realizado nos órgãos indicados pelos convênios coletivos. Na celebração dos acordos, estes têm força executiva perante o juiz do trabalho.

A parte ao ingressar com reclamação judicial, sem comprovação da tentativa de conciliação extrajudicial, será considerada carecedora da ação.

Nos Estados Unidos, para o setor público, foi instituído o serviço de Conciliação em 1913, como parte integrante do Departamento do Trabalho. Nesse caso, a responsabilidade do conciliador resumia-se em apenas levar as partes a uma sala e pedir que se conciliassem, nada mais.

Na Finlândia, de acordo com a Lei de 27/07/1962, a paralisação do trabalho somente é permitida depois da intervenção do conciliador nomeado pelo governo.

Na França, é inegável que foi lá em 1806¹ a criação de Conselhos de solução para os conflitos entre capital e trabalho.

A conciliação é realizada perante o Conselho de Prud'hommes, no qual são determinadas as atribuições, organização e funcionamento dos Conselhos, eleição dos conselheiros, órgão de conciliação e julgamento, o processo perante o Conselho. Havendo conciliação infrutífera, o processo passa para o órgão de instrução e julgamento, pertencente ao próprio tribunal. O recurso cabível da decisão proferida pelo Conselho, será dirigido ao Tribunal Comum.

Na Grã-Bretanha o procedimento é voluntário, no qual a conciliação é uma forma de sindicato e empregadores chegarem, sobre seus conflitos, a um denominador comum de forma bilateral.

Nessa concepção, foi criado desde 1896 o Serviço Consultivo de Conciliação e Arbitragem², em que seus funcionários atuam apenas como consultores.

Na Itália, o sistema italiano prevê ao empregado que pretender ingressar com ação individual e não se utilizar dos procedimentos de conciliação, previstos nos acordos e convenções coletivas de trabalho, requerer a conciliação perante a comissão de conciliação da circunscrição da sede da empresa ou qualquer dependência desta, à qual o trabalhador seja subordinado.

¹ Conselho de Prud'hommes.

² Advisory Conciliation and Arbitration Service - ACAS

A conciliação pode ser sindical ou administrativa³, podendo ser feita perante os órgãos previstos nos acordos ou convenções coletivas; e, na hipótese de inexistência desses órgãos, a conciliação será feita perante a comissão de conciliação da circunscrição da sede da empresa ou perante o pretor⁴.

A convocação das partes pela comissão poderá ser feita em 10 dias, podendo a conciliação ser tentada perante o pretor, por meio de procedimento verbal e simplificado. Em caso de conciliação frustrada, o procedimento segue perante o pretor, respeitando as seguintes etapas:

- a) apresentação da petição inicial (art. 414);
- b) audiência (art. 415);
- c) defesa (art. 417);
- d) depoimentos (art. 420);
- e) ordem de pagamento do incontroverso em qualquer momento (art. 423);
- f) perícias (art. 424).

Há dois procedimentos: o ordinário e o especial (arts. 426 e 427); sentença (art. 429); execução provisória (art. 431); e recurso (art. 433) para o tribunal comum.

Em Portugal, já existiram as comissões de conciliação, contudo foram extintas. Na atualidade as tentativas de conciliação são feitas na esfera judicial⁵.

Quanto às dispensas coletivas, estas são versadas nos arts. 16 a 25 do Decreto –lei nº 64-A/89. Nas dispensas coletivas, o empregador deve comunicar o despedimento, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

A comunicação, descrita no parágrafo anterior, deve ser acompanhada:

- a) dos fundamentos econômicos, financeiros ou técnicos;
- b) indicação dos critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a despedir;

³ Lei nº 533, de 1973.

⁴ Magistrado que distribuía a justiça na Roma antiga; (Bras., Distrito Federal) magistrado de alçada inferior à juiz de direito.

⁵ art. 50 do CPT – Decreto-lei nº 272-A, de 30-9-1981.

c) indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.

A comissão poderá fazer oposição em 15 dias, por meio de parecer fundamentado quanto à não verificação dos motivos invocados pelo empregador.

Pode haver, ainda, a intervenção da inspeção do trabalho para fiscalizar os critérios adotados.

Por fim, a decisão do empregador deverá indicar o motivo da dispensa, a inviabilidade das alternativas, a prova da observância da seleção social e a data da cessação dos contratos de trabalho.

Na Suíça, existe o Escritório Federal de Conciliação desde 12 de fevereiro de 1949.

Na Suécia, há um serviço oficial de conciliação e mediação autônomo e independente, com a responsabilidade de proceder a conciliação. O escritório de Estocolmo coordena oito escritórios regionais.

Por derradeiro, no Uruguai, segundo o Decreto-lei nº 14.188, de 5-4-1974, que determina a não possibilidade de iniciar um processo judicial trabalhista sem antes haver a tentativa de conciliação prévia perante o Ministério do Trabalho e da Seguridade Social.

2.2 Direito Internacional

2.2.1 OIT - Organização Internacional do Trabalho

Na esfera da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a Convenção nº 158 (*Convenio sobre la Terminacion de la Reción de Trabajo*), de 22 de junho de 1982, em seu artigo 8º, não versa especificamente sobre as comissões de conciliação, mas estabelece que o trabalhador que considerar-se ofendido, lesado ou injustiçado em seu desligamento, terá o direito a recorrer a um organismo neutro (junta de arbitragem ou um árbitro, por exemplo), observe-se (em espanhol, que juntamente com o inglês e o francês, são as três línguas de comunicação da OIT):

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

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

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

O Brasil, aprovando o do Decreto nº 68, de 17 de setembro de 1992, tinha aprovado a referida norma internacional, promulgada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, todavia denunciada pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, ou seja, não está mais em vigor neste país.

Todavía, a Organização Internacional do Trabalho, demonstrou uma especial atenção ao tema, editando a Recomendação nº 92⁶, de 29 de junho de 1951, prevendo sobre a conciliação e arbitragens voluntárias, conforme abaixo expandido:

I. Conciliación Voluntaria

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

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

3.

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

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

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

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

⁶ La Conciliación y el arbitraje voluntario

II. Arbitraje Voluntario

6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lock outs mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.

III. Disposición General

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

Destarte, a mencionada recomendação dá especial acatamento ao dever das partes, tanto empregadores quanto empregados, em estabelecerem organismos de conciliação voluntária, com o intuito de contribuição para a prevenção e a solução dos conflitos decorrentes das atividades laborais.

A Organização Internacional do Trabalho também recomenda, ainda sobre o tema, que as partes busquem alternativas nas soluções dos conflitos de natureza laboral, é a recomendação de nº 130, de junho de 1967⁷, especialmente em seu artigo 17, *in verbis*:

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

- a) procedimientos previstos por contrato colectivo, tales como el examen conjunto del caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o el arbitraje voluntario por la persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y del trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas;*
- b) conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes;*
- c) recurso ante un tribunal de trabajo o ante otra autoridad judicial;*
- d) cualquier otro procedimiento apropiado, habida cuenta de las condiciones nacionales.*

Por fim, analisando-se o disposto acima, percebe-se que a Organização Internacional do Trabalho manifesta atenção especial no propósito de resolver as controvérsias individuais do trabalho, sugerindo como solução a adoção de procedimentos previstos em convenções coletivas, prevendo conciliação ou

⁷ *Recomendación sobre el examen de reclamaciones*

arbitragem, tornado-se efetivos por pessoas nomeadas pelas partes, ou através de procedimentos advindos da autoridade competente.

3. HISTÓRICO DAS COMISSÕES NO BRASIL

3.1. Inovações e tentativas da legislação

As Comissões de Conciliação Prévia já foram objetos de estudos anteriores, ou seja, já demonstravam, os legisladores, intenção antiga na sua implantação. Já tinha sido elaborado pela Academia Nacional de Direito do Trabalho Projeto de Lei, tendo sido proposto à Câmara dos Deputados, no qual discorria sobre comissões paritárias de conciliação nas empresas que contassem com mais de 100 (cem) empregados.

O referido Projeto de Lei, substituiria o Projeto de Lei nº 2.219/80, de autoria do deputado Carlos Alberto Chiarelli, através de comissão presidida pelo Eminentíssimo Arnaldo Süssekind, mas o não foi aprovado pelo Congresso Nacional.

Nesse ínterim e em decorrência do afogamento Justiça do Trabalho, na qual contava em 1997 com mais de dois milhões de processos, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho formou uma comissão em 1998, fazendo parte os Ministros Vantuil Abdala, José Luciano de Castilho Pereira e João Oreste Dalazen, com a responsabilidade de apresentar propostas de modernização e reformas sobre o sistema laboral vigente.

A mencionada comissão em abril de 1998, apresentou à Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, projeto dispondo sobre a criação das Comissões de Conciliação Prévia de modo obrigatório nas empresas que possuíssem mais de 50 (cinquenta) empregados.

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

No entanto, dada às sucessivas discussões promovidas entre o Ministério do Trabalho, as Centrais Sindicais e as consultas efetivadas às principais confederações patronais; quais sejam, CNI, CNC, CNA e FENABEN, dois pontos do Projeto de Lei foram destacados como controvertidos.

A primeira controvérsia consistia na insistência do setor obreiro em assegurar a estabilidade aos empregados eleitos para compor as Comissões de Conciliação Prévia, como garantia de atuação imparcial e autônoma de seus representados, posição não apreciada pelo projeto original.

Outro ponto de discórdia entre as partes, consistia na rejeição do setor do empregadores sobre a forma de imposição das comissões nas fábricas, em razão da criação de mais uma modalidade de estabilidade.

Em virtude dessa contenda demonstrada pelas partes, foi apresentado como uma das soluções para o impasse, a tentativa de fulcrar as Comissões de Conciliação Prévia no artigo 11 da Carta Magna (*nas empresas de mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*), o que levaria a crer que a estabilidade estaria assegurada constitucionalmente para os representantes dos empregados eleitos nas empresas com mais de duzentos empregados.

Ocorre que essa solução era aceita unicamente pelo setor patronal, o qual não aspirava que o referido dispositivo constitucional tivesse regulamentação de outra forma.

Diante do impasse apresentado, este foi solucionado da seguinte forma: foi aprovado o projeto que apreciou a facultatividade da implantação das Comissões de Conciliação Prévia, tanto em empresas, como em sindicatos, assegurando a estabilidade provisória a todos os seus membros titulares ou suplentes desde a eleição até um ano após o término do mandato.

Como exposto anteriormente, as causas para a realizações de projetos que viabilizassem uma modernização e desafogamento da Justiça Laboral, estavam descritas na superação da sua capacidade de atendimento, já que, como já mencionado, em 1997 aproximadamente dois milhões de ações foram distribuídas. Tal situação, em prejuízo da classe obreira, não poderia mais vislumbrar, em virtude

do retardamento da solução dos processos por vários anos, deixando a justiça do trabalho morosa e, principalmente, ineficiente. Com a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, seria possível evitar a chegada de grande número de demandas laborais, mesmo com a facultatividade de sua instalação, desde que as Comissões alcancem os fins almejados.

3.2 Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista

Cabe transcrever, por oportuno, o artigo 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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

Quando o dispositivo acima citado refere-se aos núcleos intersindicais, estes tiveram sua criação advinda do meio rural, pelo fato da imprescritibilidade das verbas trabalhistas do contrato laboral rural, se ajuizadas até o final do biênio, contadas da cessação do contrato de trabalho. Hoje tal situação foi equiparada com a do trabalhador urbano, com a referida delimitação do período prescricional.

Como exemplo de um dos primeiros Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista cita-se o da cidade de Patrocínio/MG, com atuação apenas no âmbito rural, e que hoje também atua no âmbito urbano deste município.

O Núcleo Intersindical acima citado constitui-se em pessoa jurídica de direito privado, de composição paritária e caráter supranacional, integrado por um órgão deliberativo, um executivo e dois de composição extrajudicial. A cobrança de taxa de serviço das partes envolvidas e das entidades sindicais fundadoras, garante a manutenção do núcleo intersindical. As suas regras estão dispostas em estatuto próprio, com a efetiva criação através de Convenção Coletiva de Trabalho.

Assim, o interesse em torno de tais organismos pode ser explicado no êxito constatado através do número de transações laborais, com o amparo constitucional

da autonomia privada, da livre associação e da negociação coletiva, conforme inciso XXVI, do artigo 7º, da Carta da República.

Por fim, pela experiência de fundamento dos organismos mencionados, levando-se em consideração o êxito já mencionado, as Comissões de Conciliação Prévia, implementadas pela Lei 9.958/00, devem observar e utilizar o modelo estrutural adotado, claro que respeitando suas particularidades.

4. FORMAÇÃO

4.1 Implantação – Autonomia das partes

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

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

Observando-se o artigo retro mencionado, percebe-se que as Comissões de Conciliação Prévia podem ser constituídas tanto no âmbito empresarial quanto no âmbito sindical, o que será abordado em momento oportuno.

Concernente à implantação, a comissão no âmbito empresarial, pode ser feita de maneira unilateral pela(s) parte(s) interessada(s), observando obrigatoriamente além dos princípios gerais e protetivos ao empregado, as condições expressamente dispostas no artigo 625-B Celetário, sob o risco de nulidade perante a Justiça do Trabalho.

Entende-se, então, que a faculdade expressa na lei poderá ser realizada unilateralmente pela empresa.

Importante mencionar, o entendimento do Ilustre Professor José Affonso Dallegrave Neto, no qual discorda da facultatividade unilateral da empresa na implementação da comissão:

“Ab-initio, o artigo 625-A consigna: ‘as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia’. De uma leitura desatenta, poder-se-ia concluir que a prerrogativa em criar tais comissões é da empresa ou do sindicato, isoladamente. Todavia, se considerarmos que o artigo 625-A da CLT encontra-se inserido no título VI referente às ‘Convenções Coletivas de Trabalho’, não há dúvida de que a exegese correta é aquela que confere tal privilégio de criação às duas entidades em conjunto. Com outras palavras, somente é possível implementar Comissões de Conciliação Prévia através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.”⁸

⁸ Dallegrave Neto, José Affonso. Inovações na Legislação Trabalhista: Aplicação e Análise Crítica. São Paulo: LTr, 2000. P. 228.

Assim, com o devido consentimento ao entendimento adotado, se houvesse a necessidade de implementação de comissão no âmbito empresarial sob a chancela do sindicato, não utilizaria então o legislador, quando fomentou o artigo 625-B celetário, de várias prerrogativas e garantias aos membros conciliadores representantes dos empregados.

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

4.2 Alteração na obrigatoriedade da instalação

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

A apreensão pelo Governo Federal quanto à facultatividade de implantação das Comissões, disposta pela Lei 9.958/2000, é demonstrada na possibilidade de que boa parte das categorias não as criassem, por quaisquer motivos, não atingindo o resultado pretendido, ou seja, o de diminuir o número de demandas laborais perante os juízos trabalhistas.

Atente-se à manifestação do Eminentíssimo Ministro Ives Gandra Martins Filho, sobre o tema *in loco*:

A idéia inicial original era que as referidas comissões fossem obrigatoriamente instituídas nas empresas com mais de 50 empregados, como forma de obter, impositivamente, a adoção do modelo de composição autônoma dos conflitos individuais.⁹

Em virtude disso, o Governo Federal, para analisar o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, aguarda os resultados e números atuais de demandas trabalhistas. Segue o Eminentíssimo Ives Gandra:

⁹ Martins Filho, Ives Gandra. Revista Virtual, nº 99, Casa Civil da Presidência da República.

... envidar todos os esforços para, num prazo de 6 meses da publicação da lei, conseguir que as Comissões de Conciliação Prévia sejam criadas de forma generalizada em todos os setores produtivos, quer no âmbito das empresas, quer nos sindicatos ou mediante acordos intersindicais.¹⁰

Portanto, em caso de não se atingirem os esforços provocados pelo Governo, seria adotada, mediante medida provisória, a criação obrigatória das Comissões de Conciliação Prévia, com a responsabilidade, como exaustivamente abordado, de desafogar as desavenças perante a justiça laboral, sendo que somente o procedimento sumaríssimo adotado pela Lei 9.957, de 12 de janeiro de 2000, não poderia obter o sucesso almejado.

Observe-se a manifestação do Doutor Francisco das Chagas Lima Filho, Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Dourados – MS:

Como se vê, embora a lei as tenha criado com o caráter de facultatividade, as comissões prévias de conciliação podem, em curto espaço de tempo, tornarem-se obrigatórias em todos os setores produtivos da economia nacional.¹¹

Para alguns, a facultatividade estabelecida, caracteriza-se como requisito essencial de constitucionalidade, observado pelo mesmo doutrinador, conforme demonstrado a seguir:

Inobstante seja do conhecimento de todos que a justiça do trabalho em algumas regiões esteja realmente sem condição de responder pronta e atempadamente ao grande volume de demandas que lhe são apresentadas, a obrigatoriedade das comissões, se tornada realidade como notícia Gandra Martins Filho, poderá, a meu sentir, tornar-se uma inconstitucional forma de impedir o livre acesso do trabalhador ao judiciário trabalhista com evidente e inaceitável renúncia a direitos, máxime quando a lei eleva a exigência do trabalhador por elas previamente passar, onde constituídas, como condição para o exercício do direito da ação no Judiciário Trabalhista.¹²

Diante do exposto, percebe-se que de acordo com o ordenamento atual de facultatividade de implementação das Comissões de Conciliação Prévia adotada, não se pode dizer que a lei é inconstitucional, pelo fato da criação das comissões

¹⁰ Idem, *ibidem*.

¹¹ Lima Filho. Francisco das Chagas. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª quinzena de abril de 2000 – nº 7/2000 – caderno 2 – p. 131.

¹² Idem, *ibidem*

ficarem ao livre arbítrio dos interessados, não contrariando o disposto no *caput* do artigo 5º, da Constituição Federal.

5. TIPOS DE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

5.1 Na Esfera empresarial

A *priori*, importante salientar que as Comissões de Conciliação Prévia podem ter caráter empresarial ou sindical.

As Comissões de Conciliação Prévia realizadas pela empresa (uma só empresa ou por grupo de empresas), estão sob a égide do artigo 625-B, celetário, devendo obrigatoriamente, sob pena de nulidade, apresentarem as seguintes características:

a) Serão compostas de 02 a 10 membros (com igual número de titulares e suplentes), com mandato de 01 ano (titulares e suplentes), sendo que a metade da composição será indicada pelo empregador e a outra pelos empregados; a indicação dos representantes dos empregados será através de eleição por escrutínio secreto, sob a fiscalização do sindicato dos trabalhadores..

b) Os representantes dos empregados, titulares e suplentes eleitos na forma da Lei, não poderão ter o seu contrato de trabalho rescindido, a não ser por justa causa, até um ano após o final do mandato. A Lei instituiu assim, mais uma garantia estabilizatória provisória, tal qual já existe para os membros da CIPA – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

c) Os representantes dos trabalhadores na Comissão, trabalharão normalmente na empresa, sendo dispensados apenas quando convocados para atuarem na Comissão, com tal período computado na sua jornada.

A legislação aqui comentada não menciona o modo de eleição a ser efetivada devendo, cautelosamente, serem realizadas de acordo com a sistemática apresentada nas eleições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

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

5.2 Na Esfera sindical

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

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

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

Nos termos do artigo 611, Parágrafo 2º, da CLT, é facultado às federações e, na sua falta, as confederações celebrar ACT ou CCT, em relação aos empregados inorganizados em sindicatos. Esta regra se estende às comissões de conciliação. Da mesma forma, em caso de recusa de qualquer das partes ou mesmo frustração na tentativa conciliatória da negociação coletiva para implementar as ditas comissões, os respectivos sindicatos – obreiro e patronal – poderão suscitar Dissídio Coletivo de Trabalho junto ao Tribunal do Trabalho competente. Logo, as comissões poderão estar contempladas não só nos Acordos ou Convenções Coletivas, mas também nas Sentenças Normativas.¹³

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

¹³ Dallegrave Neto. J.A., obra citada, p. 228.

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

6. A CONCILIAÇÃO E SEUS EFEITOS

6.1 A tentativa conciliatória como pré-requisito

Salutar transcrever o dispositivo de lei que deu origem a este instituto, possibilitando o início do estudo das Comissões de Conciliação Prévia e suas divergências doutrinárias propriamente ditas, *in verbis*:

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

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

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

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

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

Denota-se da leitura do artigo citado que os respectivos parágrafos não oferecerão maiores discussões; diverso do que ocorre no *caput* do referido artigo, com inúmeras divergências doutrinárias, o qual será objeto de análise mais aprofundada a seguir.

Com efeito, o que se observa na redação do parágrafo 2º, do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho, com relação ao termo de negativa de tentativa conciliatória, é que este apenas se limitará aos estritos pedidos efetivados pelo

reclamante perante a Comissão de Conciliação Prévia, sendo que novos pedidos, deverão ser objeto de novo crivo pela comissão.

O entendimento do Eminentíssimo Professor Manuel Antônio Teixeira Filho, vem corroborar com o acima explicitado, asseverando de forma inequívoca sobre o assunto, senão vejamos:

Se o empregado, além dos pedidos expressamente assinalados na declaração de negativa de conciliação, acrescentar novos pedidos, o juízo trabalhista deverá extinguir tais pedidos sem julgamento de mérito. Se quiser demandar sobre esses novos pedidos, o empregado deverá formular nova demanda perante a CCP e, dependendo do andamento da antiga ação, poderá distribuir esta nova por dependência.¹⁴

Por outro lado, o parágrafo 3º do mesmo artigo quando dispõe que a impossibilidade de observância à instauração da Câmara de Conciliação poderá ser concedida quando detectado motivo relevante, possibilita que o julgador estabeleça uma análise subjetiva do caso, o que poderá trazer à tona maiores divergências no caso concreto.

Conforme dito anteriormente, o grande objeto de controvérsia e discussão referente ao presente artigo reside na disposição transcrita no *caput* do artigo 625-D, que impõe ao interessado, previamente ao ajuizamento da demanda trabalhista, a tentativa de acordo perante a Comissão de Conciliação Prévia, se a mesma tiver sido implementada na empresa ou no sindicato da respectiva localidade.

Nesta seara denota-se que o referido artigo trata o procedimento estabelecido pelo artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho, como sendo uma “condição da ação”, já que impõe ao trabalhador a efetivação de pedido e tentativa de transação perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Importante Salientar que a efetivação de acordo não é obrigatória e, sendo o caso de desídia da comissão em não realizar a audiência no prazo de até 10 (dez) dias da manifestação da controvérsia (art. 625-F), motivo relevante será para o ajuizamento de ação sem o respectivo termo de negativa, conforme preceitua o parágrafo 3º, do art. 625-D da CLT.

¹⁴ Teixeira, Manuel Antônio. Aula Ministrada para o curso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho das Faculdades Integradas Curitiba, 24.04.00.

Neste contexto, há que se inserir na presente divergência o disposto no inciso VI, do artigo 267, do Código de Processo Civil, *in verbis*:

“Art. 267. Extingue-se o processo, sem julgamento de mérito:

IV – quando não concorrer qualquer das condições da ação, **como** possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual;”

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

No mesmo sentido, o próprio parágrafo 2º do artigo 114 da Carta Magna manifesta que para o ajuizamento do dissídio coletivo pelo sindicato, necessário será a frustração das tentativas de negociação coletiva ou arbitragem.

Situação semelhante é aquela disposta no parágrafo 4º do artigo 616, da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe: “nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente”.

Em contraposição ao acima explicitado, alguns doutrinadores entendem que o procedimento de obrigatoriedade de tentativa de acordo perante a comissão de conciliação prévia no âmbito empresarial ou sindical é inconstitucional, haja vista que fere o direito da ação, ou seja, uma das garantias asseguradas pela Constituição Federal, conforme o disposto no artigo 5º, inciso XXXV.

Neste sentido, assevera o professor José Affonso Dallegrave Neto:

A Constituição não contém palavras ociosas e sua exegese deve ser fiel ao escopo buscado pelo constituinte. Logo, nos termos da expressa dicção do art. 5º, XXXV da CF/88, o direito de Ação não pode sofrer limitações de qualquer natureza. Com efeito, as Comissões de Conciliação Prévia previstas na CLT devem ser vistas como mera opção do interessado em relação a via da mediação, jamais como condição ao exercício amplo e constitucional de invocação da tutela jurisdicional do Estado.¹⁵

¹⁵ Dallegrave Neto, J.A., ob. cit. p. 234.

Seguindo o mesmo entendimento, o Eminentíssimo Magistrado Reginaldo Melhado, Presidente da AMATRA IX – Associação dos Magistrados Trabalhistas do Paraná, manifesta-se:

Em princípio, a interpretação literal da norma constitucional do art. 5º, inciso XXXV, acima transcrita, em cotejo com o novel art. 625-D, da Consolidação, inspira uma conclusão imediata. É inconstitucional a subordinação do processo judicial à conciliação prévia, por representar inibição do exercício do direito de ação e, portanto, ofensa ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, consagrado como cláusula pétrea da Constituição de 1988.¹⁶

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

Contudo, a norma contida no *caput* do art. 625-D, da CLT, com a redação da Lei nº 9.958/2000, parece ser manifestamente inconstitucional, salvo a possibilidade de interpretação mais razoável. Com efeito, a exigência de tentativa prévia de conciliação é, conforme preceito expresso na Carta Magna (art. 114, § 2º), apenas para o ajuizamento de *dissídio coletivo*. Para a propositura de *dissídio individual*, a Constituição não prevê essa condição. Ao contrário, o art. 5º, inciso XXXV, da Lei Fundamental, declara que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".¹⁷

Não obstante o entendimento de alguns doutrinadores no sentido de acatar a inconstitucionalidade quando há obrigatoriedade da passagem prévia da demanda perante a comissão de conciliação, se a mesma foi instituída, resta salientar que tal entendimento não possui fundamentação legal capaz de aferir constitucionalidade. É evidente que as Comissões de Conciliação Prévia não constituem óbice algum ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, na medida em que são apenas instâncias prévias conciliatórias, em que a comissão deve dar resposta à demanda em 10 dias (CLT, art. 625-F), o que, de forma alguma, representa prejuízo ao acesso à Justiça, devidamente assegurado pela Carta Magna.

¹⁶ Palma, João Augusto da – Novas Práticas Trabalhistas: com sumaríssimo e conciliação prévia. São Paulo: LTr, 2000, p. 122.

¹⁷ Fonseca. Vicente José Malheiros da. Site Jus Navegandi – Ano V, nº 48, Dezembro de 2000.

Então, existindo a inércia da comissão de conciliação prévia ou a falta de interesse pelo trabalhador para efetivação de acordo, há direito seu constitucionalmente assegurado para que se efetive o conflito judicial.

Nesse diapasão, o Supremo Tribunal Federal manifestou-se quanto à imposição por lei, entendendo que não há inconstitucionalidade na necessidade do postulante de benefício comunicar ao INSS a ocorrência do acidente, como condição da ação indenizatória, com vistas a uma possível solução administrativa da pendência (cfr. RE 144.840-SP, Rel. Min. MOREIRA ALVES, julgado em 2/4/96, Informativo n. 25 do STF).

Salutar trazer à baila o entendimento do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que dispõe:

Assim, a nova lei exige que, nas localidades ou empresas onde houver Comissão de Conciliação Prévia instituída, o empregado apresente sua demanda à comissão, para apreciação prévia (CLT, art. 625-D), constituindo a exigência pressuposto processual para o ajuizamento de ação trabalhista, caso não seja bem sucedida a conciliação. A negociação prévia passará a ser exigida tanto para os dissídios coletivos quanto para os dissídios individuais, como forma de se prestigiar as soluções autônomas dos conflitos trabalhistas¹⁸.

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

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

Todavia, é evidente que o texto legal sob comento não proíbe o ingresso no poder judiciário, apenas condiciona à prévia tentativa de conciliação, criando mais um degrau na hierarquia da organização judiciária; afinal, também ninguém busca a solução dos tribunais superiores sem, primeiro, escalar pelas instâncias originárias, inferiores; é uma questão de ordem, disciplina indispensável¹⁹.

¹⁸ Martins Filho, I.G., ob cit.

¹⁹ Palma, João Augusto da – Novas Práticas Trabalhistas: com sumaríssimo e conciliação prévia – São Paulo – LTr 2000 – p. 113/114.

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

Na esteira do entendimento retro, cumpre destacar o entendimento de Francisco Ferreira Jorge Neto, Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Santo André – SP, senão vejamos:

O art. 625-D, da CLT, representa um acréscimo quanto às condições da ação, ou seja: a obrigatoriedade de submeter a lesão trabalhista à Comissão competente, antes do ingresso na Justiça do Trabalho. Deve procurar, de forma obrigatória, a solução extrajudicial *a priori*.²⁰

No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins, observa:

O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições da ação devem ser estabelecidas em lei e não se está privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação. O que o inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição proíbe é que a lei exclua da apreciação do poder judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito, o que não ocorre com as comissões de conciliação prévia.²¹

Ainda, corroborando com esse entendimento, faz-se mister destacar o entendimento do ilustre Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, conforme segue:

Como se sabe, o direito público subjetivo de ação não é absoluto e incondicionado, de mero acesso aos tribunais. Ao revés, constitui direito cujo exercício acha-se submetido às condições previstas em lei. Ao legislador ordinário somente não é dado estipular condições que importem, por via oblíqua, anular ou aniquilar o direito de ação, mas pode perfeitamente fixar requisitos de atendimento obrigatório para o ingresso em juízo, como, aliás, costuma fazê-lo (art. 731, CLT; Lei 1533/51, art. 5º, I; CPC, art. 267, inc. VI.). No caso, todavia, a exigência de tentativa prévia de conciliação perante órgão extrajudicial não preexclui a ulterior invocação da tutela jurisdicional do Estado e tampouco cria entraves sérios ao exercício do direito de ação visto que, no diminuto prazo de 5 dias (dez dias pela norma aprovada), de duas, uma: ou a Comissão realiza a sessão destinada a buscar a autocomposição da lide, ou franqueia-se, a partir daí, o acesso a Justiça do Trabalho.²²

²⁰ Jorge Neto, Francisco Ferreira – Site Jus Navegandi – Ano V, nº 48, Dezembro de 2000.

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo*. São Paulo: Atlas, 2000. Ob. Cit. p. 37.

²² Dalazen, João Oreste. Apontamentos sobre a reforma do Processo Trabalhista Brasileiro, Revista LTr, 62-10, p. 1305/1312.

Depreende-se portanto, que tal mecanismo adotado pela lei, qual seja o da necessidade da tentativa de conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia, não é considerado inconstitucional, tendo em vista que o direito de ação não é absoluto, já que à lei é dado a possibilidade de impor alguns tipos de restrição.

Por fim, quando houver a instituição da referida Comissão, previamente ao acionamento função jurisdicional, deverá o trabalhador provar que se submeteu ao referido mecanismo, sob pena de extinção de seu processo, de acordo com o disposto no art. 267, VI do Código de Processo Civil.

6.2. A eficácia liberatória geral do termo conciliatório

"ART. 625–E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.
PARÁGRAFO ÚNICO – O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas".

A controvérsia que se insere diante do artigo acima explicitado é causada mais especificamente pelo Parágrafo Único, no que diz respeito à eficácia liberatória geral ao termo de acordo efetivado perante a Comissão de Conciliação Prévia, exceto quanto às ressalvas impostas por algumas parcelas, o que deverá ser discriminado expressamente.

Alguns doutrinadores entendem que o Parágrafo Único do artigo 625-E da CLT, quando dispõe acerca da "eficácia liberatória geral", teve sua origem a partir da observância ao Enunciado 330 do Tribunal Superior do Trabalho, oportunamente transcrito:

"Quitação. Validade. Revisão do Enunciado 41. A quitação passada pelo empregado, com assistência da entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e

especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas (Res. Adm. 04/94, DJ de 18.02.94)."

Quando da publicação do verbete, verificou-se como consequência, em um primeiro momento, a negativa das entidades sindicais em efetivar as rescisões de seus representados. Além disso, os sindicatos passaram a exigir uma quantidade expressiva e por vezes exagerada de documentos dos empregadores (cartões de ponto, recibos de pagamentos, etc.), visando a efetiva assistência aos trabalhadores. E, atualmente, infere-se que muitas das entidades sindicais limitam-se a efetivar ressalvas no termo de rescisão do contrato de trabalho do empregado, para que o mesmo, se assim lhe convier, busque seus direitos pela via judicial.

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

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

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

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

Que nos escusem por eventual excesso, mas não conseguimos ver, nessa Súmula, senão uma surpreendente e comprometedora homenagem aos empregadores deste país. Isso explica o fato de estarem estes, nos dias de hoje, ocupando os meios de comunicação para realizar entusiástica defesa da Súmula. Uma homenagem, o que é pior, aos maus empregadores, pois a malsinada Súmula seguramente constituirá um poderoso estímulo para a lesão dos direitos dos trabalhadores, sendo suficiente, para isso, que os empregadores lhe paguem, como dissemos, menos do que a lei ou a própria Constituição Federal assegura."²³

Por outro lado, fruto de pesadas críticas no mesmo sentido, é o termo eficácia liberatória geral consignado na lei. Importante antes de tecer algumas considerações, demonstrar os entendimentos controvertidos dos doutrinadores, conforme segue:

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

A eficácia liberatória geral só pode dizer respeito ao que estiver constando do termo de conciliação e não em relação ao contrato de trabalho, salvo se assim for descrito no termo. Assim, a quitação envolve apenas as parcelas e valores pagos e não os títulos. Se não houve o pagamento integral, o empregado poderá reclamar eventuais diferenças ou até mesmo verbas que não foram pagas e que, portanto, não foram quitadas.²⁴

No mesmo sentido é o entendimento de José Affonso Dallegrave Neto como abaixo observa-se:

Ocorre que ao legitimar acordos extrajudiciais com essa amplitude liberatória, em que se negocia apenas uma ou duas verbas com o condão de quitar todo o contrato de trabalho, estar-se-á, pela via oblíqua, autenticando uma das figuras mais execráveis em direito do trabalho: a da renúncia tácita consentida pela ignorância de informação ou pelo vício volitivo do trabalhador.²⁵

Seguindo entendimento que defende a eficácia liberatória consignada no Parágrafo Único do artigo 625-E, João Augusto da Palma manifestou-se da seguinte forma:

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

²³ Teixeira Filho, Manoel Antônio. A Súmula nº 330, TST. Suplemento Trabalhista LTr nº 024/94. P. 125.

²⁴ ob. cit., p. 55.

²⁵ ob. cit., p. 238/239.

a) geral, ampla, irrestrita, no limite das relações contratuais havidas, abrangente do contrato em toda a sua plenitude e extensão, que o legislador definiu com as expressões “eficácia liberatória geral”;²⁶

Ainda, no mesmo sentido, nos dizeres de Amauri Mascaro do Nascimento:

Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão, fornecendo-se cópia às partes. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.²⁷

Neste sentido, conforme entendimentos anteriores mencionados, com o devido consentimento, considerando os princípios protetores do direito laboral, devido a inequívoca hipossuficiência do trabalhador, e ainda, considerando os escopos pretendidos com a Lei 9.958/00, a melhor interpretação seria no sentido de que quando efetivada a conciliação, sem qualquer ressalvas, a quitação geral se daria apenas aos títulos manifestamente requeridos pelo trabalhador, realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Esta solução permitiria que o trabalhador com a devida assistência dos conciliadores obreiros e/ou de seu advogado dotado de poderes para tanto, soubesse exatamente quais as parcelas que efetivamente estaria quitando, coincidindo com o respectivo pedido formulado, bem como, estar-se-ia atingindo o escopo pretendido da legislação em comento, qual seja evitar a chegada de grande número de demandas à justiça do trabalho, assegurando solução do litígio de forma célere e eficiente, a ser realizado por via autônoma e privada.

Entendimento diverso do acima explicitado acarretaria um descontentamento para com as Comissões de Conciliação Prévia, as quais, por certo, não alcançariam o êxito desejado. Ainda, poderia ocasionar um descrédito pelo setor patronal, já que não se efetivaria a quitação definitiva de qualquer verba do contrato de trabalho, ou ainda, estar-se-ia a instalar uma nova indústria de fraudes, coroando os maus

²⁶ Ob. cit., p. 117.

²⁷ Nascimento, Amauri Mascaro. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª quinzena de abril de 2000 – n.º 7/2000 – Caderno 2 – p. 133.

empregadores, que poderão quitar os contratos de trabalho de seus empregados, com o simples pagamento de verbas rescisórias.

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

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

A lei deveria estabelecer que a eficácia liberatória só ocorre em relação ao objeto da demanda submetida a comissão. Imagine-se, por exemplo, a hipótese de uma controvérsia banal sobre o acerto de contas na rescisão de um contrato de emprego (muitas vezes marcado por certa intranquilidade pelos envolvidos). Para a composição acerca de valores ou critérios de cálculo, haverá o trabalhador de ressaltar imediatamente no termo de conciliação todas as questões que pretende discutir em juízo. E deverá fazê-lo de inopino, sem consultar advogado, sem meditar sobre os anos passados do contrato ainda não alcançados pela prescrição quinquenal, sem trocar idéias com familiares. Se nada lhe vier à memória, haverá quitação geral.²⁸

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

O título oriundo da conciliação possui eficácia liberatória quanto aos títulos que sejam objeto da demanda, desde que não haja ressalva expressa. Os títulos não citados, como sendo conteúdo da demanda, não precisam ser ressaltados, na medida em que a quitação deve ser entendida de forma restritiva, valendo somente para os títulos demandados junto ao referido órgão extrajudicial.²⁹

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

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

²⁸ Ob. cit. p. 124.

²⁹ Ob. cit.

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

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

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

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

6.3 A executividade do título, prazos e demais sistemáticas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Somente haverá a suspensão da prescrição em relação às matérias que forem submetidas à apreciação da Comissão. As demais terão a fluência normal do prazo prescricional.³⁰

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

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

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

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

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

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

³⁰ ob. cit. p. 57.

7. QUESTÃO DA CONSTITUCIONALIDADE – ASPECTOS CONTROVERTIDOS

7.1 Discussão da constitucionalidade

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

Dentre as principais “ADIN’s” intentadas perante o STF, encontram-se as de nº 2148-6 (sendo requerente a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino – CONTEE), nº 2139-7 (sendo requerentes o Partido Comunista do Brasil – PC do B, Partido Socialista Brasileiro – PSB, Partido dos Trabalhadores – PT e Partido Democrático Trabalhista – PDT) e nº 2160-5 (sendo requerente a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC). Os principais dispositivos atacados pelas referidas ações são os do artigo 625-D, que refere-se sobre o requisito da tentativa obrigatório de conciliação, e do 625-E, que produz ao termo de conciliação efetivado perante as Comissões de Conciliação Prévia, eficácia liberatória geral do contrato de trabalho, devidamente comentadas em item específico, da presente.

Aludidas Ações Diretas de Inconstitucionalidade encontram-se no Gabinete do Senhor Ministro Sepúlveda Pertence, devido ao seu pedido de vistas aos autos, com última movimentação conforme segue:

“Preliminarmente, o Tribunal ,por maioria ,vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, não conheceu da ação direta no que toca ao artigo 001 ° da Lei nº 9958 , de 12 de janeiro de 2000 ,no ponto que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o parágrafo único do artigo 625-E. Votou o Presidente. Prosseguindo no julgamento, o Tribunal, por unanimidade, indeferiu a medida liminar no que toca ao artigo 001 ° da Lei nº 9957 ,de 12 de janeiro de 2000 ,no ponto em que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o inciso 0II do artigo 852-B. Votou o Presidente. E após o voto do Senhor Ministro Octavio Gallotti (Relator), indeferindo a cautelar ,e do voto do Senhor Ministro Marco Aurélio, deferindo-a, em parte, referentemente ao artigo 625-D, introduzido pelo artigo 001 ° da Lei nº 9958 /2000, o julgamento foi adiado pelo pedido de vista do Senhor Ministro Sepúlveda

Pertence. Ausentes, justificadamente, os Senhores Ministros Sydney Sanches e Celso de Mello . - Plenário , 30.06.2000."

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

7.2 Divergência Doutrinária

Críticas, comentários, manifestações e perspectivas ao disposto da Lei que versa sobre as Comissões de Conciliação Prévia são bastante controvertidos. Importante citar algumas opiniões e conclusões de juristas e operadores do direito a respeito do tema:

Segundo o Magistrado Reginaldo Melhado:

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

Entre outros, que deixo de discutir aqui em face da exigüidade do espaço, as fontes de distorções são: (a) a exigência da conciliação prévia em um contexto político desfavorável aos trabalhadores, ainda insuficientemente organizados; (b) a falta de normas jurídicas disciplinando o processo de criação das comissões na empresa e a eleição dos representantes dos trabalhadores; (c) a omissão do legislador quanto às regras de exceção para afastar o requisito da conciliação prévia em inúmeras hipóteses; e (d) a cruel inversão da lógica, ao consagrar a eficácia liberatória geral independentemente de demanda e transação expressas. Como está, a conciliação prévia é uma tragédia.³¹

Conforme opinião do Juiz do Trabalho da 33ª Vara do Trabalho de São Paulo, Sérgio Pinto Martins:

É preciso mudar a concepção cultural do brasileiro de ser reticente, ter desconfiança ou aversão a procedimentos extrajudiciais de solução de conflitos, como já ocorria com a arbitragem, com os juizados especiais de pequenas causas e pode ocorrer com as Comissões de Conciliação Prévia. O brasileiro sempre prefere que o conflito seja solucionado pelo Poder Judiciário. Entretanto, para conciliar não é preciso a existência de um órgão

³¹ ob. cit. p. 125.

específico do Poder Judiciário, que tem a competência para dizer o Direito nos casos concretos que lhe são submetidos à apreciação.³²

Para o Professor José Affonso Dallegre Neto:

As Comissões de Conciliação Prévia da forma como nasceram, com termos de transação com efeito liberatório amplo, por certo vão diminuir o número de processos judiciais trabalhistas, porém as custas de um engodo legitimado pelo Estado que propicia a renúncia de direitos trabalhistas por parte do trabalhador em troca de um pagamento menor e mais célere se comparado com aquele oriundo da morosa 'justiça' do trabalho.³³

A perspectiva do Eminentíssimo Ministro Ives Gandra Martins sobre o tema:

Assim, espera-se que, na esteira da terceira onda de reformas no processo, tão propalada por MAURO CAPELLETTI, que prestigia especialmente as formas alternativas de composição dos conflitos em sociedade, possam as comissões de conciliação prévia representar um elemento de pacificação dos confrontos entre patrões e empregados, a par de desafogar o Judiciário Trabalhista da quantidade sobre-humana de processos que deve resolver diuturnamente.³⁴

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

A criação das Comissões de Conciliação Prévia é uma tentativa de desafogar a Justiça do Trabalho, tentando resolução de pequenas controvérsias trabalhistas ainda no âmbito empresarial, ou ao menos no âmbito da categoria. Porém não podem ser transformadas tais comissões em órgãos homologadores de fraudes e renúncias a direitos trabalhistas, devendo ser combatida qualquer tentativa neste sentido. Deveria a lei obrigar também a ciência ao empregado que a conciliação não é obrigatória, o que não seria um absurdo, devido à falta de instrução prevalecente em nosso povo. Destarte, louva-se a inovação, pela busca de diálogo, entre os atores sociais, colocando, todavia, em destaque seus pontos falhos, sem medo de ser taxado de conservador pelos neoliberais. E relembra-se que a legislação trabalhista, regida principalmente pelo princípio protetor, é e sempre deve ser voltada para a proteção do hipossuficiente, e que os órgãos competentes, seja o Ministério Público do Trabalho e Juízes do Trabalho, sob a ótica desse princípio devem interpretar as novas disposições.³⁵

³² ob. cit. p. 60.

³³ ob. cit. p. 245.

³⁴ ob. cit.

³⁵ Carreli, Rodrigo de Lacerda. Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª Quinzena de Fevereiro de 2000 – nº4/2000– caderno 2 – p. 64.

8. CONCLUSÃO

Sem qualquer pretensão, a presente obra teve o intuito de analisar os principais pontos e a importância da Lei. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, na qual foram observados os aspectos históricos, a sistemática da norma e suas perspectivas.

Quanto ao histórico apresentado, constatou-se que a conciliação extrajudicial trabalhista é muito difundida em outros países, bem assim com recomendações efetivadas pela Organização Mundial do Trabalho sobre o assunto, sempre buscando modernizar a Justiça Laboral.

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

Com relação ao ordenamento da lei, o legislador autoriza a criação das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito empresarial ou sindical.

No âmbito empresarial, em conformidade com o artigo 625-B celetário, as Comissões de Conciliação Prévia podem ser implementadas de forma unilateral pela empresa.

No que concerne ao âmbito sindical, de acordo com artigo 625-C, da CLT, esta somente poderá operar se criada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com disposições advindas da dita negociação.

O principal ponto de controvérsia, no que diz respeito às Comissões de Conciliação Prévia, está disposto no artigo 625-D, da CLT, que versa sobre o condicionamento da tentativa de conciliação perante a comissão criada, como pré-requisito. Ou seja, antes de propor qualquer ação trabalhista, o empregado deverá submetê-la à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia implantada. Tal condicionamento, conforme exaustivamente demonstrado, não fere o inciso XXXV, do artigo 5º, da Constituição Federal, haja vista que o direito de ação não deve ser absoluto, podendo a lei impor certas condições, conforme as dispostas no artigo 267, do Código de Processo Civil.

Outra situação controvertida, é o fato do termo de acordo realizado perante Comissão de Conciliação Prévia ter eficácia liberatória geral, excetuando-se quando houver ressalva de determinada parcela. Tal situação pode gerar duas interpretações: a) a eficácia liberatória tem o condão de apenas quitar os valores e não os títulos expressamente dispostos no pedido; b) estar-se-á quitando toda a relação laboral efetivada.

Baseando-se nas disposições desta obra, amparada por convincentes entendimentos, conclui-se que a quitação só se operará quanto aos pedidos expressamente efetivados perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Com o referido entendimento, por um lado, estará se buscando os propósitos da lei, ou seja, diminuição dos litígios trabalhistas com solução dos conflitos mediante autonomia privada, preservando o ato jurídico perfeito, e por outro lado, preservando os princípios protetores do empregado, impedindo que maus empregadores utilizem-se de artifícios para quitação da relação laboral efetivada com seu empregado, mediante simples pagamento de verbas rescisórias.

O Termo de Conciliação, é um o novo título executivo extrajudicial trabalhista, utilizando-se este para cumprimento perante o juízo laboral que teria competência para apreciar os eventuais pedidos da fase de conhecimento.

Combatendo os artigos 625-D e 625-E da CLT, da Lei das Comissões de Conciliação Prévia, foram interpostas no Supremo Tribunal Federal, Ações Diretas de Inconstitucionalidade. Provavelmente, as referidas decisões, ratificarão ou não o processo de reformas no judiciário trabalhista efetivado pelo Governo Federal.

Entre as manifestações, pareceres, conclusões e críticas a respeito das perspectivas da Lei, existem terceiros interessados que são imprescindíveis para o sucesso da descentralização da atividade jurisdicional adotada.

Salutar que o advogado é peça importante na defesa de seu outorgante, mesmo considerando a facultatividade de atuação perante as Comissões de Conciliação Prévia, em virtude de sua capacidade profissional, ou seja, capacitação nas relações de conflito, nas efetivações do pedido e de seus respectivos cálculos, além do conhecimento e entendimentos atuais doutrinários ou jurisprudenciais dos

pedidos efetivados perante a Comissão de Conciliação Prévia, podendo opinar sobre as vantagens e os riscos de se realizar a conciliação.

Outro ponto de relevância, diz respeito ao ressurgimento, com a nova legislação, do poder sindical, especialmente o do classe obreira, por vezes omissa e sem capacidade de defender os interesses de seus representados, haja vista a política de neoliberalismo implantada pelo Governo Federal. Sendo assim, o sindicato poderá ser mais atuante, defendendo os interesses individuais de seus representados.

A Lei das Comissões de Conciliação Prévia, do modo como foi elaborada, poderá agilizar a solução dos litígios de natureza laboral, tornando-a mais célere, quer seja no âmbito empresarial ou sindical.

Em síntese, a utilização da Lei das Comissões de Conciliação Prévia, deve ser vista como uma oportunidade do empregado em ver sua pretensão trabalhista satisfeita sem a necessidade de formalização de demanda judicial, e não como um organismo homologador de fraudes.

Cumprir trazer à tona, o entendimento de Wagner Giglio que bem ilustra real da insurgência das Comissões de Conciliação Prévia, senão vejamos:

A conciliação das facções em disputa deve ser autêntica, sem pressões externas ou outras formas mais ou menos sutis de coação, ou não será realmente uma conciliação, e o conflito permanecerá latente, pronto a eclodir na primeira oportunidade. Pode ser propiciada, por meios de sugestões ou considerações de negociadores ou de mediadores, de apuração de fatos, de levantamento de dados concretos e de conclusões sobre resultados econômicos; mas não deve ser exigida dos dissidentes ou impostas a eles, sob pena de descaracterizar como conciliação.³⁶

Infelizmente, neste país, tudo o que é novo gera polêmica e nunca será uma unanimidade. Logicamente que a Lei sobre as Comissões de Conciliação Prévia, com o tempo poderá sofrer alterações para sanar problemas com a interpretação ou redação. O seu intuito é válido, pois, a situação atual da Justiça Laboral não pode e não deve prosperar.

Tal situação é um desrespeito aos trabalhadores, às empresas, aos operadores do direito, enfim, à sociedade como um todo.

³⁶ Giglio, Wagner D., Solução dos conflitos coletivos: conciliação, arbitragem, resolução oficial e outros meios. Revista LTr 64-03/311.

O problema principal está nos vícios adquiridos pelas partes envolvidas com a Justiça do Trabalho. As empresas têm como política, normalmente orientada por seus diretores e advogados, de não conciliar e deixar o processo tramitar; os empregados, também orientados por seus procuradores e sindicatos, formulam pedidos absurdos, transformando a Justiça do Trabalho em um comércio.

Dentro desta concepção, os litígios trabalhistas, em sua grande maioria, são gerados por problemas passionais entre patrão e empregado. Por isso, a instituição da Lei sobre as Comissões de Conciliação Prévia, é uma forma eficaz, moderna, justa e, principalmente, rápida para solucionar tais problemas.

Por derradeiro, se partes envolvidas trabalharem com seriedade e honestidade, sem vícios, com certeza as Comissões de Conciliação Prévia atingirão o seu objetivo, servindo de forma positiva à Sociedade.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. *Curso prático de processo do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Comissões de Conciliação Prévia – considerações sobre a Lei nº 9.958/2000*. LTr 64-02, P. 22;

ALMEIDA, Ísis de. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 4ª edição – v I e II. São Paulo: LTr, 1991.

CARRELI. RODRIGO DE LACERDA. Repertório IOB de Jurisprudência – 2ª Quinzena de Fevereiro de 2000 – nº 4/2000 – Caderno 2 – Página 64.

CARRION, Valentin. *Nova Jurisprudência em direito do trabalho*; São Paulo: Saraiva, 2º semestre de 1999.

DALAZEN, João Oreste – *Apontamentos sobre a Reforma do Processo Trabalhista Brasileiro*, Revista LTr, 62-10/ 1305-1312.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista : aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000.

FONSECA. Vicente José Malheiros da. Site Jus Navegandi (www.jus.com.br) Ano V – nº 48, Dezembro de 2000.

GIGLIO, Wagner D. *Solução dos Conflitos Coletivos: Conciliação, Mediação, Arbitragem, Resolução Oficial e outros meios*. Revista LTr. 64-03/ 307/312.

GOMES NETO. Indalécio Gomes. *Pequeno Curso de Direito Coletivo de Trabalho*, Curitiba, JM Editora, 2000.

JORGE NETO. Francisco Ferreira, Site Jus Navegandi (www.jus.com.br) Ano V – nº 48, Dezembro de 2000.

LIMA FILHO. Francisco das Chagas. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª Quinzena de Abril de 2000 – nº 7/2000 – Caderno 2 – Página 131.

MARTINS FILHO. Ives Gandra. Revista Virtual nº 99, Casa Civil da Presidência da República.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo*. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª Quinzena de Abril de 2000 – nº 7/2000 – Caderno 2 – Página 133.

NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER : manual básico. – Brasília : TEM, SRT, 2000.

NEGRÃO, Theotônio. *Código de Processo Civil*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

PALMA, João Augusto da. *Novas práticas trabalhistas: com sumaríssimo e conciliação prévia*. São Paulo. LTr, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do Trabalho*: Editora Juruá, 1991.

SAAD, Eduardo Gabriel – *Comissões de Conciliação Prévia : teoria e prática*. São Paulo: LTr, 1915, 2000.

SALEM NETO. José. *Comentários às novas leis trabalhistas : legislação EC nº 24/1999, lei 9957, 12.1.2000, lei 9958, 12.1.2000 – 2ª ed.* – São Paulo: LTr, 2000.

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

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

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

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