

EUCLIDES EUDES PANAZZOLO

**AS CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS DAS
COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO
PROCESSO DO TRABALHO – OS EFEITOS DE UMA FÓRMULA
NEO LIBERAL PARA A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS ENTRE CAPITAL E TRABALHO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
TOLEDO
2002**

EUCLIDES EUDES PANAZZOLO

AS CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS DAS
COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO
PROCESSO DO TRABALHO – OS EFEITOS DE UMA FÓRMULA
NEO LIBERAL PARA A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS ENTRE CAPITAL E TRABALHO

Monografia apresentada para a
obtenção do título de Especialista no
curso de Pós-graduação "Latu
Sensu" em Processo Civil,
Universidade Federal do Paraná.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
TOLEDO
2002

Mas é preciso dizer que ele foi como
um fio d'água que não chegou a ser rio

Refletiu no seu curso o laranjal dourado
sem que nada desse ouro lhe fosse
dado.

(Ferreira Gullar, "Notícia da Morte de
Alberto Dias")

ÍNDICE

INTRODUÇÃO _____	04
1 – O SURGIMENTO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - A FÓRMULA NEO LIBERAL PARA SOLUCIONAR CONFLITOS TRABALHISTAS _____	07
2 - CONSTITUIÇÃO E FUNCIONAMENTO - O ESPAÇO EXTRA JUDICIAL PARA A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA _____	15
3 – PRÉ REQUISITO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA - O LIVRE ACESSO A JUSTIÇA AMEAÇADO _____	19
4 – A QUITAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS - PORTA ABERTA PARA EXTINÇÃO DE DIREITOS POR QUANTIAS ÍNFIMAS _____	25
5 - A EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL - ALARGAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO _____	33
6 - OUTROS EFEITOS NO PROCESSO DO TRABALHO – A PETIÇÃO INICIAL E A PRESCRIÇÃO _____	40
7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS _____	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	46

INTRODUÇÃO

As comissões de conciliação prévia - CCPs, instituídas no período final do Governo Fernando Henrique Cardoso, alteraram o procedimento das ações trabalhistas em alguns pontos cardeais, inclusive apresentando novo espaço institucional para a transação dos direitos trabalhistas. A relevância do assunto nos fez pensar acerca do processo em que deu-se tal alteração, assim como as suas repercussões na composição dos conflitos capital x trabalho.

Fernando Henrique Cardoso, em seu último discurso como senador, já em vias de tomar posse no cargo de Presidente da República, afirmou ser necessário remover a herança de Getúlio Vargas que impregnava o Estado brasileiro.

No exercício da Presidência, mostrou-se fiel a este propósito, demandando esforços hercúleos visando imprimir uma marca pessoal à configuração estatal brasileira, mediante a realização de diversas reformas estruturais.

Isso ocorreu, por exemplo, no campo previdenciário e administrativo. A batalha desenvolvida em redor da reforma da previdência social demonstrou ao governo os percalços decorrentes de ataques frontais a questões sociais, suprimindo direitos mediante alterações diretas na Constituição Federal. Optou-se então por alterações na estrutura da previdência social mediante modificações na legislação ordinária, evitando-se, tanto quanto possível, o quorum privilegiado necessário para as emendas constitucionais.

A legislação trabalhista não escapou deste desejo reformista, mediante alterações na legislação ordinária, que afetaram pilares fundamentais deste ramo do direito.

Principalmente a partir de 1998 tivemos a edição de sucessivas leis

reduzindo, flexibilizando, alterando ou simplesmente suprimindo direitos do trabalhador.

Exemplo dessa conduta é a Lei n.º 9.601/98, que instituiu o contrato de trabalho por prazo determinado, ampliando extraordinariamente este tipo de admissão e permitindo que nesta modalidade fossem reduzidas as garantias do trabalhador, como aconteceu com o FGTS, cuja alíquota foi reduzida para 2%, ao invés dos 8% prescritos em lei específica.

A mesma lei também admitiu o banco de horas, com isso dando ensejo à ampla flexibilização da jornada de trabalho, de modo a permitir que o empregador se eximisse do pagamento das horas extras mediante a concessão de folgas correspondentes, no período de um ano após a sua realização.

Na mesma esteira, a Lei n.º 9.957/00 trouxe a lume o procedimento sumaríssimo no âmbito da Justiça do Trabalho, impondo uma série de restrições às causas de menor valor.

Em agosto de 2000 tivemos a edição da Medida Provisória n.º 1950-67, que revogou os §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei n.º 8.542/92. O § 1º dispunha que as cláusulas dos instrumentos normativos de trabalho integram os contratos individuais, somente podendo ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo ou convenção coletiva de trabalho. Já o § 2º dispunha sobre as cláusulas salariais, inclusive no tocante a aumentos reais resultantes de ganhos de produtividade, mediante adoção de convenção, acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa, facultando fosse observada a produtividade e a lucratividade de determinado setor ou de toda a empresa.

Posteriormente, tivemos a edição da Lei n.º 10.243/01, acrescentando o § 1º ao art. 58 da CLT, com o fito de autorizar a exclusão de minutos residuais anteriores e posteriores à jornada de trabalho.

Encontra-se em trâmite no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº

5483/ 01, que altera o art. 618 da CLT, permitindo que os direitos trabalhistas possam ser negociados (reduzidos, suprimidos, etc.), pela via de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Neste ambiente tivemos a edição da Lei n.º 9.958/00, criando a figura das Comissões de Conciliação Prévia – CCPs com o confessado objetivo de autorizar a quitação extrajudicial dos direitos do trabalhador, supostamente para reduzir o número de demandas apresentadas perante a Justiça do Trabalho.

É sobre esta lei que nos debruçamos no presente trabalho. Procuraremos aqui distinguir e analisar os reflexos desta norma sobre o processo judiciário trabalhista, cientes do conjunto de alterações e modificações em andamento.

1. O SURGIMENTO DAS CCPs: A FÓRMULA NEO LIBERAL PARA SOLUCIONAR CONFLITOS TRABALHISTAS

Antes de analisarmos o detalhamento que envolve a constituição e funcionamento das CCPs, consideramos apropriado enfrentar a seguinte questão: quais são os motivos que levaram o Estado brasileiro a instituir tal mecanismo para composição de direitos trabalhistas?

Começamos tendo presente a natureza jurídica dos direitos trabalhistas. Em regra, os direitos trabalhistas são de ordem pública, portanto, inegociáveis e irrenunciáveis por parte do trabalhador. Historicamente, no Direito do Trabalho brasileiro somente admitia-se a transação de direitos quando realizada perante a Justiça do Trabalho, no bojo de uma ação. São várias as críticas realizadas por setores da sociedade a esta situação. A principal delas diz respeito à impossibilidade de negociação direta entre empregado e empregador, visando a obtenção de quitação de eventuais direitos controvertidos, o que favorece a litigiosidade. Dito de outro modo, a impossibilidade de transação extrajudicial de direitos trabalhistas acaba por incentivar o conflito inerente à ação judicial.

As CCPs teriam vindo dar resposta a este tipo de clamor, conforme histórico traçado por João de Lima Teixeira Filho, assim:

“Vem de longe o reclamo da doutrina brasileira pela institucionalização de comissões paritárias, no âmbito da empresa ou sindicato, como instância prévia e obrigatória ao ajuizamento de qualquer ação individual ou plúrima.”

“Coube a Luiz José de Mesquita, entre nós, lançar idéia-força desse mecanismo extrajudicial de busca de apaziguamento da inconformidade antes que adquirisse a feição de conflito, de pretensão resistida. A pedra fundamental da proposta foi seu estudo precursor, ao qual

se seguiu o correspondente Projeto de Lei n.º 2.819, de 1980. Inúmeras iniciativas legislativas seguiram sua trilha. A própria Academia Nacional de Direito do Trabalho propugnou por esse mecanismo compositivo e formulou proposta, acolhendo-o.”

“Arnaldo Sussekind, Eugênio Roberto Haddock Lobo, Segadas Viana, entre tantos outros, em corrente à qual nos filiamos, esgrimiram argumentos conducentes à criação de Comissões Paritárias para compor a dissidência, no local onde brotasse. A própria Justiça do Trabalho adensou a proposta. Chegou mesmo a elaborar Projetos de Lei. O TST designou os ministros José Luís Vasconcelos e Barata Silva para estruturarem um anteprojeto de Lei Processual do Trabalho. No bojo dessa proposta, de largo espectro, desponta previsão detalhada sobre as ‘Comissões de Conciliação Prévia’— esse era o nome. Em seguida, o Colégio de Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho abraça proposta similar. Por fim, pela Exposição de Motivos n.º 309, de 28.07.98, o Presidente da República submeteu ao debate parlamentar o Projeto de Lei n.º 4.694/98, elaborado pelo TST. Este projeto, substancialmente alterado, foi aprovado pelo Congresso e recebeu sanção presidencial, transformando-se na Lei n.º 9.958, de 12.1.2000.”

“Desse escorço, uma conclusão irrefutável: a institucionalização das Comissões de Conciliação Prévia nada têm a ver com ‘desmonte’ da Justiça do Trabalho. As Comissões se justificam pela possibilidade de solução rápida e consensual da divergência, sem o acirramento de ânimos que uma contenda judicial naturalmente provoca. Por efeito decorrencial, contribui para desafogar a máquina

judiciária.”

Assim, o assoberbamento da Justiça do Trabalho é um dos principais argumentos dos defensores das CCPs, tanto que, à época da promulgação da Lei n.º 9.958/00 propalou-se aos quatro cantos a impossibilidade desta Justiça Especializada de dar conta do enorme volume de processos submetidos a sua apreciação todos os anos.

A tese tem suporte nos dois milhões e quinhentos mil processos trabalhistas instaurados anualmente no Brasil. Não há dúvidas que se trata de um argumento razoável do ponto de vista lógico. Entretanto, não se constitui em toda a verdade.

Anotemos um dado interessante: a suposta lentidão da Justiça do Trabalho, decorrente de grande volume de processos *não é nova*, diversamente do que se imagina. Ao contrário, vem de décadas. Basta ver o que nos diz o brasileiro John D. French:

“No entanto, a verdade é que a distância entre o ideal e o real é igualmente ampla no caso dos direitos e das reivindicações individuais. ‘A extensiva e avançada legislação trabalhista no Brasil’, notou o adido trabalhista norte-americano Irving Salert em **1953**, ‘é quase completamente ignorada nas fábricas’. **Com funcionamento inadequado, o serviço de inspeção do Ministério do Trabalho nunca chegou perto de garantir o respeito aos direitos legais dos trabalhadores.** Em 1965, por exemplo, o Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho em São Paulo informava que tinha um quadro funcional com somente três médicos e um engenheiro para lidar com 8.000 requisições de perícias. Mas a situação era ainda pior, uma vez que a escassa cobertura do sistema de inspeção se combinava com a corrupção rotineira dos

inspetores do trabalho e a tolerância de tais práticas por seus superiores administrativos. Nas pungentes palavras de Salert, 'a fiscalização é uma organização pequena e comprovadamente corrupta que tem a reputação de aceitar caixinhas dos donos de fábricas. Nas hostes das organizações sindicais, a palavra fiscalização é freqüentemente mencionada com desprezo.'

"Além disso, a história não era muito mais promissora para aqueles trabalhadores que, de boa-fé, levavam suas queixas aos tribunais do trabalho. **Ineficiência administrativa, tribunais superlotados** e uma tendência para a 'conciliação' freqüentemente produziram o que pode ser denominado de 'justiça com desconto'. Mesmo quando ganhava um caso legal, por exemplo, um trabalhador brasileiro era forçado a um acordo com seus patrões, obtendo um valor muito menor do que o inscrito em seus direitos legais, caso contrário teria que enfrentar atrasos intermináveis devido aos apelos da empresa - **que algumas vezes se estendem por até 12 anos**. E, durante aquele período, o dinheiro que o trabalhador havia ganho desapareceria porque, **até o final dos anos 60**, o montante eventualmente ganho não era corrigido monetariamente." (negritamos).

Ministério do Trabalho carente de estrutura. Ausência de fiscalização e, por decorrência, de prevenção dos ilícitos trabalhistas. Conseqüentes ações judiciais. Ineficiência administrativa e tribunais superlotados. 12 anos para solver uma ação. Isso tudo já acontecia nas décadas de 1950/60. O que haveria de novo agora, no limiar do novo século?

Assim, embora o dado acerca do volume de processos trabalhistas seja verdadeiro e o raciocínio correto, o motivo propalado não se constitui em

toda a verdade mas apenas parte dela, bastando perceber-se que os problemas apontados não são novos, ao contrário, vêm de longa data.

Em debates desta natureza é sempre pertinente a observação de Michel Foucault:

“Há um combate ‘pela verdade’ ou, ao menos, ‘em torno da verdade’ - entendendo-se, mais uma vez, que por verdade não quero dizer ‘o conjunto das coisas verdadeiras a descobrir ou fazer aceitar’ mas o ‘conjunto das regras segundo as quais se distingue o verdadeiro do falso e se atribui ao verdadeiro efeitos específicos de poder’; entendendo-se também que não se trata de um combate ‘em favor’ da verdade, mas em torno do estatuto da verdade e do papel econômico-político que ela desempenha.”

Presentes tais parâmetros, que motivo mais haveria para que, no início do século XXI, as CCPs viessem para ‘reduzir o número de processos trabalhistas’, servindo ainda para minimizar a exacerbação do conflito capital x trabalho, presente na ação trabalhista?

Na medida em que a solução dos conflitos trabalhistas tem como pano de fundo a própria dinâmica conflitiva inerente ao sistema capitalista temos, então, uma questão ideológica a reger os fatos, articulando-os e dando-lhes um conteúdo e um significado próprio. Para o deslinde completo da questão, é necessário entender-se o tipo de Estado que nos rege, inclusive os rumos que o mesmo segue, com seus correlatos efeitos no aparelho judiciário.

Wilson Ramos Filho contribui sobremaneira para o entendimento desta questão. Ao tratar sobre a crise de paradigmas que assola inclusive o campo do direito, este autor elabora o seguinte diagnóstico:

“O judiciário estatal cada vez está se mostrando menos apto para ‘resolução’ dos conflitos nessa sociedade cada dia mais complexa, a juízo de várias ‘instituições da sociedade civil’, nelas incluídas tanto as empresas (e suas corporações), quanto os movimentos sociais de corte classista (os tradicionais) e pluriclassistas (os novos movimentos sociais).”

Em seguida o autor aponta a evolução dos modelos de solução de conflitos, adotados pelo sistema capitalista ao longo de sua história:

“Sendo assim poderíamos, resumindo o que foi dito até agora, concluir que interessa a variados setores sociais enfatizar que, se o modelo de direito que corresponde determinado modelo de solução de conflito do Estado liberal servia para o capitalismo concorrencial do início deste século, e se o modelo de Direito (e de solução de conflitos) de tipo intervencionista servia para o capitalismo do pós-guerra europeu (Welfare state) e para o capitalismo periférico dos estados burocráticos–autoritários, o novo modelo de Direito ideal para o quase Estado neoliberal descrito acima, serviria para o capitalismo em remodelação deste final de século, caracterizado pela falta de preocupação ética, no qual não há espaço para qualquer preocupação social, até porque mesmo o atendimento das demandas oriundas dos movimentos sociais não decorre de uma postura distributivista, mas apaziguadora.”

Embora tal artigo date de 1996, o autor já aponta o seguinte prognóstico:

“Mesmo correndo o risco de parecer superficial, para introduzir uma conceituação possível do modelo de

solução de conflitos que setores das classes dominantes e alguns movimentos sociais (NMS e tradicionais) imaginam ser contemporâneos com nosso tempo, antecipo que poderia distinguir – abstratamente -, que enquanto no modelo de justiça liberal o objetivo básico era a permanência das estruturas sociais (resguardar as ‘tradições’, os ‘bons costumes’, as ‘estruturas sociais’, a ‘família e a propriedade’, a ‘paz social’, não importando a que preço, porque ao juiz caberia somente ‘aplicar a lei’ aprovada pelo parlamento, nunca questioná-la), e no modelo de justiça intervencionista (quer em sua versão burocrático-autoritária, quer em sua visão de Estado providência) seria uma mudança planejada (ao aplicar a lei o juiz deve mirar a sociedade e balizar sua decisão com vistas à sociedade), o objetivo básico do modelo de justiça neoliberal é o da mudança autocontrolada, quer para responder às demandas sociais de forma sempre fragmentária, quer para – se ausentando do conflito -, deixar que as partes, na sociedade civil, por mecanismos que elejam, resolvam o conflito à margem do Estado.” (sublinhamos)

E arremata mais adiante para dizer de forma clara:

“Assim, em suas relações interclasse dominante, ou do ponto de vista de corporações econômicas, o modelo desejado é o do Judiciário estatal que raramente é chamado a decidir (pois na jurisdição estatal a decisão sempre é montada na equação ganha-perde, onde apenas um pode ficar satisfeito, interessante apenas quando se trata de relações entre classe dominante e classe dominada), privilegiando-se formas alternativas de solução do conflito (negociação, mediação, arbitragem).”

Portanto, apesar de todos os argumentos lógicos e pontuais que marcaram o nascimento das CCPs no Brasil, necessário dizer-se que as mesmas são reflexo deste determinado tipo de estado que vem sendo construído no Brasil (o Estado neoliberal) cuja pedra de toque é a sua retirada do cenário, de modo que os atores sociais resolvam suas discrepâncias diretamente.

Parece-nos que esta é a razão fundamental, propulsora da mudança que assistimos. Entre o mundo bipolar das décadas de 1950/60, onde preponderava no ambiente europeu a visão social democrata, com seu estado de bem estar social, e a hegemonia norte-americana do início deste século, fundada na doutrina neoliberal, o que mudou não foi o assoberbamento da Justiça do Trabalho brasileira, com a inerente lentidão processual. Esta sobrecarga de processos existe agora, não muito diferente do que existia antes. Diferente é a doutrina que informa o modelo estatal que vem sendo construído.

A Lei n.º 9.958/00 é fruto típico destes tempos, pois as CCPs dão ensejo a solução de conflitos individuais sem que haja a necessidade de intervenção do aparelho estatal. Desta forma outorga-se a entes privados, os sindicatos e as empresas empregadoras, a tarefa de solver conflitos oriundos das relações de emprego.

Este é o cenário de nascimento das CCPs, sendo relevante ter-se em mente os fatores que as motivaram, ao fazer-se uso destes mecanismos de auto-composição.

2. CONSTITUIÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS CCPs – O ESPAÇO EXTRA JUDICIAL PARA A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Após percebermos o contexto histórico em que surgiram, é apropriado entender a forma como podem ser constituídas, assim como as regras hábeis a regular o funcionamento das CCPs.

Segundo Eduardo G. Saad, três são as espécies de CCPs:

“a) de empresa; b) de um grupo de empresas; c) intersindical. São elas formadas: a) diretamente pelo empresário e seus empregados; b) por meio de Acordos Coletivos de Trabalho; e c) pelos sindicatos patronal e de trabalhadores, por uma Convenção Coletiva de Trabalho atingindo todas as empresas e seus empregados de uma dada base territorial.”

Portanto, as CCPs poderão ser instituídas no âmbito das empresas e dos sindicatos. Além disso, o parágrafo único do art. 625-A também permite que estas comissões sejam constituídas por grupos de empresas ou ainda tenham caráter intersindical.

João de Lima Teixeira Filho assevera que:

“Nada impede o surgimento de uma quarta modalidade: a Comissão compreensiva de várias categorias econômicas e profissionais, a exemplo do que ocorre com o grupamento de empresas, unidas por sua localização e não pelo controle societário (art. 2º, § 2º da CLT), nem pela identidade de atividades econômicas que empreendem.”

Com o devido respeito, divergimos do ilustre doutrinador, por entender que o § único do art. 625-A da CLT, ao autorizar a CCP por grupos de

Já a instituição dessas Comissões em âmbito de sindicatos, inclusive na modalidade intersindical, requer a celebração de instrumentos normativos de trabalho, os quais regerão em seu interior a constituição e o funcionamento deste tipo de instância.

Em qualquer hipótese as CCPs funcionarão sempre mediante composição paritária, assegurando-se aos empregadores a prerrogativa de indicar os seus representantes, e aos trabalhadores o direito de escolherem pela via direta aqueles que corporifiquem seus interesses.

Os representantes dos empregados gozam de garantia de emprego desde a sua candidatura até um ano após o final do mandato. O art. 625-B da CLT estabelece normas voltadas apenas para a Comissão constituída no âmbito da empresa, prescrevendo que a mesma será composta de no mínimo dois e no máximo dez membros, observada a paridade entre eles e a existência de tantos suplentes quantos forem os representantes titulares, assegurando-se a todos o mandato de um ano, permitida uma recondução.

Nos demais tipos de CCP caberá às partes que as instituírem estabelecerem as normas referentes a sua constituição e funcionamento, tomando-se as regras do art. 625-B da CLT como parâmetro.

Salvo disposição mais vantajosa, o representante dos empregados na Comissão desenvolve seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar, computando-se como tempo de trabalho efetivo aquele despendido nesta atividade.

A função da comissão é tão somente realizar a tentativa de conciliar os conflitos individuais de trabalho surgidos no âmbito de sua abrangência. No dizer de João de Lima Teixeira Filho:

“Descabe à Comissão de Conciliação Prévia **julgar** a matéria sobre a qual as partes desavêm. Cumpre-lhes

apurar a ocorrência do ato desencadeante da queixa, **aconselhar** empregado e empregador e **tentar conciliar**, seja promovendo, com presteza, o pagamento do débito verificado, seja arbitrando justa reparação para que as partes se componham.” (grifos no original)

Parece-nos tranqüila a limitação da atuação das CCPs às conciliações, não só diante da natureza restritiva da função elencada no art. 625-A da CLT, mas também em face do art. 114 da Constituição Federal, que outorga unicamente à Justiça do Trabalho a prerrogativa de julgar dissídios de natureza trabalhista, sejam individuais ou coletivos.

Estando claras as regras atinentes a constituição e funcionamento das CCPs, analisemos então quais são os seus efeitos sobre o processo do trabalho.

3. PRÉ-REQUISITO AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA - O LIVRE ACESSO A JUSTIÇA NEGADO

O art. 625-D da CLT determina: *“Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida a 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”*.

Registre-se antes de mais nada a lacuna existente neste artigo na medida em que faz referência a apenas dois tipos de Comissões, como se o seu regramento não atingisse as hipóteses de CCP por grupo de empresa ou intersindical, o que seria uma incoerência.

A partir desta norma, é possível dizer-se que a propositura da ação trabalhista encontra-se condicionada hoje a submissão prévia do caso a análise da Comissão de Conciliação?

Alguns doutrinadores respondem afirmativamente. É o caso de Valentin Carrion, ao ministrar: *“Essa exigência coloca-se como condição da ação trabalhista já que inobservado esse requisito faltaria interesse de agir”*.

A questão é mais complexa do que pode parecer à primeira vista. Quer nos parecer que o empregado não está obrigado a submeter previamente o seu caso às CCPs, podendo obviamente, se assim desejar, recorrer diretamente ao Poder Judiciário na forma de reclamação trabalhista. Todavia, se acaso resolver submeter o caso à Comissão de Conciliação e lá estando, transigir os seus direitos com o respectivo empregador, outorgando a ele quitação de determinadas parcelas, então em relação a estas se tornará carecedor do direito de ação.

Este segundo aspecto abordaremos no item seguinte, quando tratarmos da quitação dos direitos trabalhistas. Detemo-nos antes na primeira

parte do que foi dito, ou seja, o direito do empregado de recorrer diretamente ao Poder Judiciário em busca de uma prestação jurisdicional, sem estar o ato condicionado à submissão prévia do caso a Comissão de Conciliação

Tal conclusão dimana da garantia insculpida no art. 5º, inc. XXXV da Constituição Federal: *“A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”*.

Garantir o acesso de todos à justiça é uma das maiores preocupações do Estado moderno, conforme revelam Antonio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido R. Dinamarco:

“Seja nos casos de controle jurisdicional indispensável, seja quando simplesmente uma pretensão deixou de ser satisfeita por quem podia fazê-la, a pretensão trazida pela parte ao processo clama por uma solução que faça justiça a ambos os participantes do conflito e do processo. Por isso é que se diz que o processo deve ser manipulado de modo a propiciar às partes o **acesso à justiça**, o qual se resolve, na expressão muito feliz da doutrina brasileira recente, em **acesso à ordem jurídica justa**.” (destaques no original)

Ponto da maior importância, que necessita estar claro, é que o acesso à justiça não se limita a simples instauração de instância, conforme revelam os mesmos autores:

“Acesso à justiça não se identifica, pois, com a mera admissão ao processo, ou possibilidade de ingresso em juízo. Como se verá no texto, para que haja o efetivo acesso à justiça é indispensável que o maior número possível de pessoas seja admitido a demandar e a defender-se adequadamente (inclusive em processo

criminal), sendo também condenáveis as restrições quanto a determinadas causas (pequeno valor, interesses difusos); mas, para a integralidade do acesso à justiça, é preciso isso e muito mais.”

“A ordem jurídico-positiva (Constituição e leis ordinárias) e o labor dos processualistas modernos tem posto em destaque uma série de princípios e garantias que, somados e interpretados harmoniosamente, constituem o traçado do caminho que conduz as partes à ordem jurídica justa. O acesso à justiça é, pois, a idéia central a que converge toda oferta constitucional e legal desses princípios e garantias. Assim, (a) oferece-se a mais ampla admissão de pessoas e causas ao processo (universalidade da jurisdição), depois (b) garante-se a todas elas (no cível e no criminal) a observância das regras que consubstanciam o devido processo legal, para que (c) possam participar intensamente da formação do convencimento do juiz que irá julgar a causa (princípio do contraditório), podendo exigir dele a (d) efetividade de uma participação em diálogo -, tudo isso com vistas a preparar uma solução que seja justa, seja capaz de eliminar todo resíduo de insatisfação, na sua interação teleológica apontada para a pacificação com justiça.”

Resulta do exposto pelos ilustres juristas, que o direito de ação é cláusula pétrea e como tal incondicionada, não podendo estar submetida a exigência de esgotar-se procedimento prévio como aquele aqui estudado, para ser levado a cabo.

Assim, o motivo primeiro pelo qual não se pode condicionar o exercício da ação trabalhista a prévia submissão do caso à Comissão de Conciliação, é justamente o direito de ação consagrado no art. 5º, inc. XXXV, da

Carta Magna.

Não fosse por isso, deve-se ter em mente que a própria Justiça do Trabalho tem como função precípua a tentativa de conciliação dos litigantes. De tal forma que a sua ausência leva inclusive à nulidade processual. Neste sentido o ensinamento de Wagner D. Giglio:

“A doutrina brasileira é praticamente unânime em concluir que a falta das tentativas conciliatórias, ou pelo menos da última, causa nulidade. Para Wilson de Souza Campos Batalha, por exemplo, só não haveria nulidade por falta da primeira tentativa conciliatória, realizada a segunda, vez que as partes ‘manifestaram, inequivocamente, a sua intenção de não se conciliarem’; não realizada a segunda tentativa, ou ambas, ‘anula-se o julgamento, determinando que novo seja proferido depois de tentada a conciliação’. No mesmo sentido se pronunciou Cristóvão Piragibe Tostes Malta, *verbis*: ‘A conciliação deve ser proposta pelo juiz em duas oportunidades, logo após a contestação e antes de proferir a sentença. A omissão da primeira tentativa, embora irregular, não tem relevância prática, eis que fica suprida pela segunda proposta. A omissão da segunda, porém, é causa de nulidade’.”

De modo a ter-se presente a importância do tema para a Justiça do Trabalho, vejamos o que mais diz o mesmo autor:

“Para Batalha, aliás, a nulidade seria absoluta, decretável ‘ex officio’, portanto.”

“A jurisprudência dos Tribunais não discrepa dessa orientação.”

“Para obter a conciliação das partes, os ‘... *juízes e Tribunais do Trabalho* empregarão sempre os seus bons *ofícios e persuasão...*’, como determina o art. 764 § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.”

“‘Tudo se tem feito’, ensina Mozart Victor Russomano, ‘no sentido de evitar que a tentativa de conciliação se torne mera praxe. Foi por isso que a lei estipulou que os juizes e tribunais tudo devem envidar no sentido de uma solução amigável dos conflitos’. E acrescenta que: ‘toda a força persuasiva de sua inteligência e cultura, todo o vigor convincente de seus argumentos, todos os seus esforços devem convergir, no processo trabalhista, para a conciliação’.”

Ora, diante de tal empenho conciliatório, inerente à própria natureza do processo trabalhista (tanto que seus órgãos de primeira instância foram nominados por largo tempo de Juntas de Conciliação e Julgamento), mostra-se injustificável exigir-se do empregado que submeta o caso previamente a determinada CCP, com o único fito de obter a composição dos interesses conflagrados.

Acresça-se ainda que, do ponto de vista processual, não encontramos boa resposta para a limitação do direito de ação por esta via. Em que pese o respeito de que é merecedor o ilustre Professor e Magistrado Valentin Carrion, acreditamos que não se pode falar em carência de ação por ausência de interesse de agir, na hipótese de o empregado recorrer diretamente à Justiça do Trabalho, negando-se a submeter seu caso à CCP. Isto porque o interesse de agir está diretamente vinculado à possibilidade de que a parte, sem a intervenção judicial, venha a sofrer uma lesão em um direito seu.

Neste sentido a lição de Pontes de Miranda:

“Se, sem intervenção dos órgãos jurisdicionais, o autor sofreria prejuízo (dano injusto), tem ele interesse de agir.”

Entendendo o trabalhador que um direito seu restou violado pelo empregador, aí está a lesão, aí está o prejuízo, aí está o seu interesse de agir, o que o autoriza a bater às portas do judiciário trabalhista, de modo a obter uma prestação jurisdicional suficiente para ver restaurados os direitos eventualmente violados.

Não se pode pela via da lei ordinária pretender compelir o empregado a submeter o seu caso a CCP, onde não há nenhuma garantia de que o litígio venha a ser efetivamente solvido, notadamente em vista da resistência do empregador no cumprimento dos direitos trabalhistas, fato já demonstrado no curso do contrato de trabalho.

Em resumo, entendemos que o direito de ação trabalhista não está condicionado à prévia provocação das CCPs, na medida em que, (a) o art. 5º, inc. XXXV, da *Lex Mater* assegura o direito de ação, incondicionalmente, sendo que (b) haverá no curso do processo trabalhista tentativa de conciliação, por duas vezes, pelo menos, sob pena de nulidade, (c) não se cogitando de carência de ação por ausência de interesse de agir, quando estamos diante da violação de determinado direito, detido pela pessoa do trabalhador.

4. A QUITAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS – PORTA ABERTA PARA A EXTINÇÃO DE DIREITOS POR QUANTIAS ÍNFIMAS

A relação entre empregado e empregador não se dá entre iguais. O empregado é hipossuficiente, na medida em que não dispõe dos meios necessários para garantir a subsistência e por isso vende sua mão-de-obra, auferindo em contrapartida os salários que lhe garantem a manutenção. Já o empregador é auto-suficiente na medida em que dispõe do capital necessário ao empreendimento econômico, que lhe dá os meios para manter-se.

Diante dessa desigualdade fática, o Direito do Trabalho erigiu-se enquanto tal, buscando justamente outorgar à parte economicamente fraca, o empregado, determinadas garantias jurídicas, de modo que através destas fosse restabelecida uma determinada igualdade entre as partes, possibilitando alcançar a dimensão justa possível, nesta relação jurídica.

Na lição de Eduardo Couture, citado por Américo Plá Rodríguez:

“O procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades.”

Por isso que, segundo o autor uruguaio:

“O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.”

“Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade

substancial e verdadeira entre as partes.”

Esta é a equação clássica que se encontra no nascedouro do Direito do Trabalho enquanto ramo distinto do direito em geral. Tudo dito na frase síntese, dos primórdios do Direito Laboral: “*na relação entre empregado e empregador, a liberdade escraviza e a lei liberta*”.

Por conta desse raciocínio, a doutrina e a jurisprudência sempre foram uniformes em admitir a natureza pública dos direitos trabalhistas, tendo-os como irrenunciáveis por parte do empregado.

Mesmo porque, como observa Délio Maranhão:

“Se fossem renunciáveis pelo empregado os direitos que a Lei lhe assegura, voltaríamos à estaca zero: nenhum empregado seria admitido sem que antes houvesse, ‘livremente’, renunciado a tais direitos”.

Diante desses fundamentos, de forma tranqüila e pacífica, somente admitia-se a transação de direitos trabalhistas mediante intervenção do Poder Judiciário.

Enfrenta-se hoje uma revisão crítica do direito do trabalho, onde clama-se pela sua flexibilização, notadamente no que tange a possibilidade do empregado transigir seus direitos. Necessário perquirir-se, então, se os enunciados que deram origem ao Direito do Trabalho permanecem atuais. Em especial, é o caso de investigar se a hipossuficiência do empregado ainda é um fato relevante, suficiente para ensejar a tutela jurídica em análise.

A questão é muito bem enfrentada por Aldacy Rachid Coutinho, no excelente artigo “*O princípio da Proteção Revisitado*”. Ao mesmo tempo em que formula pertinente crítica à visão protetiva deste ramo do direito, a Professora reitera sua atualidade, assim:

“Ninguém poderá negar que o sujeito que trabalha atua primordialmente para o próprio sustento e de sua família, ou seja, por uma questão de sobrevivência. Não poucas vezes, aliás, para enfrentar a tortura da fome. É preciso superar uma visão economicista do direito e patrimonialista do sujeito. O direito não está para o mercado, mas para o sujeito. O direito não está pelo que o sujeito tem, mas pelo que ele é, enquanto pessoa, inclusive para que ele possa ter. O paradigma não é o do ter, mas o do ser, ser humano, ser pessoa, ser digno em uma estrutura societária mais justa.”

“Outras razões, mais relevantes, podem ser apontadas como fundamento e argumento para a preservação do princípio da proteção na construção do Direito do Trabalho. Inicialmente, a indissociabilidade da figura do sujeito trabalhador em relação à força de trabalho ou o resultado da atividade produtiva. Proteger o trabalho é, ao mesmo tempo, proteger o sujeito trabalhador, resgatar o homem, preservar a dignidade da pessoa humana.”

“Por certo que a objetivação do trabalho permitiu o reconhecimento da força do trabalhador como uma mercadoria, um bem ‘vendável’ no mercado a quem necessita deste elemento de organização econômica produtiva, sem que se esteja aceitando a negociação do próprio corpo humano ou sua alma.”

“Outrossim, a situação de submissão, sujeição do empregado, dependência jurídica ao poder do empregador, demanda a intervenção do Estado para que, por meio de regras jurídicas, se possa interceder na relação obrigacional, limitando o poder e resguardando a situação de quem está subordinado às ordens e comandos do empregador. A relação de dependência jurídica, fator constitutivo da figura do empregado é que determina a preservação da proteção. O direito do trabalho deve ser

protetivo porquanto reconhece um espaço de poder diretivo ao empregador. Ou seja, deve ser protetivo na medida em que não é.”

“Em verdade a proteção ao trabalhador é um mito. Aquilo que está no lugar do que não pode — ou não deve — ser dito. Está para enunciar que protege, quando nem sempre tutela.”

“E não fosse protetivo do trabalhador... seria do capital. A primazia do trabalho sobre o capital determina que o direito está pelo e para o homem. O homem não está a serviço dos interesses traduzidos no direito. O mercado não pode influenciar, direcionar o direito do trabalho. O mercado não existe. A economia não existe. É uma criação. Existimos nós, de carne e osso. Nós, sujeitos desejantes.”

“E se não fosse protetivo de ninguém e de nada... certamente estaria a serviço do mais forte, do que domina. E nunca o capital dominou tanto e tantos. A mundialização é a hegemonia do capital financeiro, seus interesses e anseios, sua gana de ganhar, mais. A supremacia absoluta da economia, ainda que em destruição dos Estados Nacionais.”

“Que seja protetivo o Direito do Trabalho, ainda que não proteja. Para que possamos sempre continuar a lutar pela preservação do espaço da cidadania trabalhadora na empresa, para que acreditemos que o trabalho possa continuar sendo a porta da inclusão social, que se faça justiça social.”

Neste contexto é que temos o surgimento das Comissões de Conciliação Prévia, instrumento extra judicial de composição (portanto, renúncia) de direitos trabalhistas, pois pela primeira vez no direito do trabalho brasileiro, abre-se a possibilidade de o empregado realizar transação de seus direitos de forma desvinculada do processo trabalhista.

É o que está dito no § único do art. 625-E da CLT: *“O termo de conciliação [...] terá eficácia liberatória geral exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas”*.

A partir deste dispositivo, é possível afirmar-se (com as ressalvas que apontamos no curso do trabalho) que atualmente a quitação de direitos trabalhistas pode dar-se em campo extrajudicial. É necessário compreender-se dentro desta lógica, qual o alcance deste ato de “eficácia liberatória”. Vejamos.

À primeira vista é possível ter-se a falsa impressão de que o acordo celebrado perante a CCP, gera quitação de todos os direitos trabalhistas oriundos daquele determinado pacto laboral (notadamente diante da mencionada “eficácia liberatória geral”). Estariam salvaguardados apenas os direitos objeto de ressalva específica no termo de acordo.

Todavia, este não parece ser o melhor entendimento da norma em análise. Em verdade, a eficácia geral tratada no artigo em comento refere-se apenas àqueles direitos específicos objetos de reclamação perante a CCP.

Assim, por hipótese, se o empregado tiver direito a diferença de horas extras, de adicional de periculosidade e de adicional noturno, caso ele reclame apenas as horas extras perante a CCP e, no interior dessa venha a celebrar conciliação, este pacto gerará quitação apenas daquelas horas extras questionadas. Evidentemente não seriam objeto de quitação aqueles outros direitos, como no caso citado, o adicional noturno e de periculosidade, os quais não foram objeto de demanda específica.

O fato de o comentado parágrafo único estipular em seu interior a possibilidade de ressalvas, decorre de que nas relações de trabalho é comum a existência de controvérsias sobre mais de uma parcela. Ora, se o empregado questiona várias verbas trabalhistas, nada obsta que venha a compor-se com seu empregador acerca de parte delas, ressaltando a persistência de controvérsia sobre o restante não avençado.

A importância desse raciocínio, do ponto de vista processual, decorre do fato de que, se encontrando quitado o direito, evidentemente o trabalhador carecerá da respectiva ação trabalhista. Isto porque, tendo comparecido espontaneamente perante a CCP, transigiu acerca dos direitos que detinha. A partir deste instante, se lesão havia, restou reparada pelo negócio jurídico celebrado pelo detentor do direito violado. Desaparece assim o móvel condutor do interesse de agir.

Claro que realizamos este raciocínio em campo ideal, presumindo que tais fatos tenham ocorrido livre de qualquer manifestação patronal tendente a viciar a manifestação de vontade do obreiro. Necessária a ressalva, na medida em que assomam diariamente as denúncias dando conta da má utilização da CCP, para perpetração de fraudes aos direitos do trabalhador.

Neste sentido a reportagem publicada pela Folha de São Paulo em 27 de maio de 2002, sob o título "*Justiça Privada é cilada para Trabalhadores*", com o sugestivo subtítulo "*Tribunais de Arbitragem Transformam Negociação em Negócio para Ganhar Dinheiro; Empregados São Lesados*" (matéria de capa do caderno 'Folha Dinheiro').

Na página B-4 encontramos a seguinte informação: "*Empregados dizem que são chamados às CCPs para fazer acordos mesmo sem terem recebido os direitos trabalhistas*". No interior da reportagem, encontramos o caso de José Paulo Bassello, ex-gerente de um restaurante que, não tendo recebido sequer as verbas rescisórias, foi chamado à CCP para dar quitação do contrato como contraprestação por tais haveres. Como recusou-se a assim proceder, sua despedida sem justa causa foi convertida em extinção motivada do contrato, passando a empresa a alegar que ele havia cometido falta grave, como forma de eximir-se vez mais do pronto adimplemento dos valores devidos em razão da extinção contratual.

Outra ressalva, ainda: mesmo que não houvesse ato patronal específico, tendente a interferir na vontade do empregado, sempre estará

presente a premência da subsistência, a fome, o mínimo necessário para subster-se. Sorrateira, a hipossuficiência impregna o ambiente, determina o ato conciliatório, retira-lhe o ideal imanente àqueles que acreditam na autocomposição como manifestação idônea da vontade.

Feitas estas considerações, curvamo-nos à norma vigente: o empregado que comparecer perante a CCP e conciliar, outorga quitação dos direitos ali postulados e controvertidos!

Como a ação é direito constitucionalmente assegurado, nada obsta que este empregado venha a propor demanda laboral, hipótese em que deverá justificar a impugnação que estará fazendo ao termo de conciliação que subscreveu perante a CCP. Vindo o empregador em sua defesa a alegar a quitação dos direitos pleiteados, manejando o respectivo termo de conciliação, recairá sobre os ombros do reclamante o ônus da prova, cabendo a ele demonstrar a existência de vício de consentimento, suficiente para nulificar o ato conciliatório (erro, dolo, coação, simulação ou fraude).

César Pereira da Silva Machado Jr. ministra que: "não havendo qualquer princípio de direito do trabalho regendo a situação, temos que a prova dos vícios do consentimento caberá a quem alega o fato (CLT, 818)".

Na hipótese, caberá ao empregado, quando defrontar-se com o termo de conciliação, esgrimir o vício de consentimento como forma de afastar a quitação gerada pelo pacto celebrado.

O mesmo autor cita o seguinte precedente: "Coação não se presume, cabendo a quem alega provar a sua existência" (TRT 8ª Reg., RO 940/86, Julg. 8.10.86, Rel. Juiz Pedro G. Oliveira) (*in* João de Lima Teixeira Filho, Repertório de Jurisprudência Trabalhista, Ed. Freita Bastos, Vol. 6º, 1989, p. 1011).

Resumidamente, a Lei n.º 9.958/00 trouxe ao nosso ordenamento jurídico a possibilidade de transação e quitação extrajudicial de direitos

trabalhistas. Celebrada a conciliação perante a CCP, o empregado carecerá de ação trabalhista, na medida em que ausente interesse de agir, pois tem-se que a composição celebrada reparou a lesão ao direito pretendido. Se porventura pretender recorrer ao Poder Judiciário, enfrentará o termo de conciliação que lavrou, competindo-lhe demonstrar a existência de vício de consentimento suficiente para anular este negócio jurídico.

5. EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL – ALARGAMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O parágrafo único do art. 625-E da CLT estabelece que *“o termo de conciliação (emitido pela CCP) é título executivo extrajudicial.”* Antes de mais nada, tenhamos presentes alguns conceitos sobre a matéria.

Acerca de título executivo, Moacir Amaral Santos ministra:

“Título executivo consiste no documento que, ao mesmo tempo que qualifica a pessoa do credor, o legitima a promover a execução. Nele está a representação de um ato jurídico, em que figuram credor e devedor, bem como a eficácia, que a lei lhe confere, de atribuir àquele o direito de promover a execução contra este.”

Conforme preceituam os arts. 586, *caput*, e 618, inc. I, do CPC, são requisitos dos títulos executivos a liquidez, a certeza e a exigibilidade.

Certeza implica não haver controvérsias sobre a existência do título, que deve conter a prestação típica no conteúdo e na forma, pois é a tipicidade que imprime à prestação a certeza abstrata de sua existência no plano processual.

A certeza do título decorre normalmente da perfeição deste em face da lei que o institui e da ausência de reservas à sua plena eficácia. Segundo Araken de Assis: *“Tal atributo se relaciona, mesmo, à existência do crédito”*.

Liquidez é a determinação da importância da prestação. Dispõe o art. 879 da CLT que sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação.

Araken de Assis ensina que: “A liquidez importa expressa determinação do objeto da obrigação”, sendo que, “nos títulos extrajudiciais, se traduz na simples determinabilidade do valor mediante cálculos aritméticos”.

Exigibilidade é a situação do título em que o cumprimento da obrigação típica não esteja subordinado a termo, condição ou outra limitação.

Conforme preceitua Manoel Antonio Teixeira Filho: “Significa que o credor poderá reclamar a correspondente prestação do devedor no tempo fixado, independente de outras condições”.

Em suma, o termo de conciliação lavrado perante a CCP, onde conste o valor resultante da transação e a data para o adimplemento, sem prejuízo de outros elementos, como cláusula penal, p. ex., constitui-se em título executivo extrajudicial.

Na hipótese do empregador inadimplir o pacto celebrado, de quem é a competência para processar a respectiva execução? Tratando-se de título originado de relação empregatícia, resultante de controvérsia sobre direitos trabalhistas, pende-se naturalmente para o endereçamento do feito a Justiça do Trabalho.

A competência material desta Justiça Especializada é dada pelo *caput* do art. 114 da Constituição Federal, nos seguintes termos:

“Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos 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 tenha origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive

coletivas (sublinhamos).”

Em um primeiro momento, houve questionamentos acerca da possibilidade da Justiça do Trabalho realizar a execução do título extrajudicial de que tratamos. Isto porque o art. 114 da Carta Magna, supostamente limitaria a competência desta Justiça Especializada apenas aos atos de conciliação e julgamento dos litígios resultantes de contratos de trabalhos.

Assim é a opinião de Cleber Lúcio de Almeida: “Verifica-se, destarte, que o legislador ordinário extrapolou o campo de atuação que lhe reconheceu a Constituição Federal, visto que conciliar e julgar uma controvérsia decorrente da relação de trabalho não equivale a executar acordo celebrado perante Comissão de Conciliação Prévia”.

Diversa é a opinião de Valeriano, assim externada:

“Entendemos que a competência para executar título executivo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, conforme estabelecido pela Lei. nº 9958/2000, está incluída nas demais controvérsias decorrentes da relação de trabalho (art.114, caput, parte final da CF), pois para se obter o cumprimento de sua obrigação houve controvérsia, a qual decorreu de relação trabalhista. O vocábulo controvérsia pode ser entendido como discussão, contestação, polêmica, etc.; acreditamos que com a recusa ao cumprimento espontâneo do título instalou-se controvérsia a respeito deste.”

Esta nos parece a posição mais acertada, dada a origem do título e o seu conteúdo. Portanto, temos que o termo de conciliação celebrado perante a CCP é título executivo extrajudicial, passível de dar suporte a ação de execução promovida pelo empregado perante o empregador, no âmbito da Justiça do Trabalho.

Por isso que o art. 876 da CLT possuía a seguinte redação: “As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste capítulo”.

Agora, a Lei n.º 9.958/00 deu o seguinte conteúdo ao mesmo artigo:

“As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, e 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. (sublinhamos).”

Sabemos que a execução trabalhista pode ser definitiva ou provisória. Conforme Manoel A. Teixeira Filho:

“É definitiva a execução que tem por objeto fazer com que a obrigação resultante de título executivo judicial seja satisfeita pelo devedor, ainda que, para tanto, ele tenha de responder com todos os seus bens (CPC, art. 591). Na execução dita definitiva se busca realizar integralmente o comando sancionatório contido na decisão exequenda, com todas as duas conseqüências que lhe são inerentes utilizando-se as medidas coercitivas previstas em lei, tudo com o propósito de ver adimplida a obrigação.”

Para Amauri M. Nascimento: “Definitiva é a execução movida com base em título executório definitivo, que é a sentença transitada em julgado ou a conciliação”.

Este autor preleciona que:

“Provisórias são as execuções movidas com base em título executório não transitado em julgado. Os recursos trabalhistas podem ter efeito suspensivo ou devolutivo. O primeiro impede que o vencedor mova execução da sentença proferida pela Junta ou Juízo em primeira instância, se o vencido interpuser recurso ordinário para o Tribunal Regional. O segundo não impede que, paralelamente ao processamento do recurso perante o Tribunal Regional, processe-se a execução da sentença. Neste caso, o interessado deverá obter carta de sentença, que é uma autuação de cópias do processo principal. Com base nesses documentos, extraídos pela Secretaria, será processada a execução provisória que, no entanto, não seguirá todo o seu curso, porque deverá paralisar-se com a penhora dos bens do executado, restabelecendo-se após a decisão transitada em julgado, se favorável ao exeqüente. Para alguns, não será a penhora o momento da paralisação, pois admitem os embargos e o agravo de petição, suspendendo o processo diante da praça. Reformada a sentença e julgada improcedente a ação, a execução provisória torna-se ineficaz, a penhora é levantada em favor do executado e as responsabilidades por essa execução frustrada recaem sobre o exeqüente que a requereu, que terá que pagar as despesas processuais a que tiver dado causa.”

Nos acordos de que estamos tratando a execução sempre será processada de forma definitiva, seguindo seu curso normal até a realização de seu fim precípua, qual seja a expropriação de bens do devedor suficientes a quitação da obrigação inadimplida.

O mais comum é que a obrigação consista em dar determinada quantia monetária. Todavia, poderá importar também em obrigação de fazer ou

de não fazer.

Vejamos o conceito da primeira modalidade, trazido por Amauri M. Nascimento:

“Execução de pagar quantia certa é o principal modo de execução trabalhista, existindo sempre que o objeto da execução for a reposição de um valor patrimonial em benefício do exequente, com o pagamento em dinheiro de uma determinada importância, correspondente ao direito que lhe foi assegurado pela sentença. Ex: pagamento de salário, indenização, 13º salário etc.”

Sobre as obrigações de fazer e de dar, diz:

“Desdobram-se em obrigação de fazer, propriamente ditas, obrigações de não fazer e obrigações de dar.

Execução de obrigação de fazer ocorre quando, do título executório, resultar para o executado um dever de praticar algum ato. Ex: concessão de intervalos na jornada.

Execução de obrigações de não fazer, de difícil configuração no processo trabalhista, verifica-se quando ao executado é cominada a inércia diante de uma ação que pretendia praticar. Nas ações destinadas a anular transferências ilícitas de local da prestação de serviços do empregado, a obrigação ‘exequenda’ é de não fazer, isto é, não transferir o empregado para a localidade pretendida pelo empregador e que, segundo a sentença, o órgão jurisdicional decidiu invalidar.

Execução das obrigações de dar, também raras no processo trabalhista, são aquelas que visam compelir o executado a entregar algum bem que está em seu poder e que é objeto da ação. Ex: devolução de coisas

apreendidas, pertencentes ao vencedor.”

Nada obsta que sejam submetidas às CCPs controvérsias envolvendo obrigações da dar coisa certa, de fazer ou de não fazer, daí resultando título executivo extrajudicial correspondente, em caso de conciliação.

Em resumo, a Lei n.º 9.958/00, ao mesmo tempo que institui as CCPs, autoriza a execução perante as Varas do Trabalho dos termos de conciliação lavrados naqueles órgãos, os quais constituem-se em título executivo extrajudicial, suficientes para autorizar a instauração de instância, de forma definitiva, cujo objeto pode ser tanto uma obrigação de dar, quanto de fazer ou não fazer.

6. OUTROS EFEITOS NO PROCESSO DO TRABALHO – A PETIÇÃO INICIAL E A PRESCRIÇÃO

Além dos efeitos já mencionados, as CCPs fizeram incidir no processo do trabalho outras duas alterações, que passamos a analisar.

O art. 625-D da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º, estabelece:

“S 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”

“S 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.”

Deste modo, proposta a reclamação perante a Comissão, caso reste inexitosa a conciliação entre as partes, o trabalhador deverá juntar à reclamação trabalhista que propuser declaração firmada pela CCP dando conta destes fatos. Caso exista motivo relevante que impossibilite a juntada da declaração aqui referida (que poderá ser, inclusive, a própria inexistência de Comissão de Conciliação), este fato deverá ser declarado na petição inicial que intentar a ação trabalhista.

Percebemos que os parágrafos 2º e 3º do art. 625-D da CLT acrescentam mais um requisito àqueles já constantes no art. 840, § 1º da CLT, determinando que a petição inicial que instaura a reclamação trabalhista informe se houve tentativa de conciliação perante a CCP ou o motivo pelo qual a mesma inexistiu.

Além disso, a provocação da CCP interfere na contagem do prazo prescricional, conforme se extrai do art. 625-G da CLT: *“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”*.

Está claro que a provocação da Comissão de Conciliação tem também o condão de suspender o curso da prescrição no caso de uma eventual ação trabalhista.

Trata-se de suspensão e não de interrupção, no medida em que nesta o prazo processual recomeça por inteiro, após o término da causa que o interrompeu, enquanto que naquela o prazo flui pelo que restava. A locução constante ao final do artigo não deixa dúvidas tratar-se da primeira hipótese.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos hoje sob a prevalência da doutrina econômica neoliberal, no interior de um processo sócio, econômico, político e cultural de globalização. O Estado Brasileiro tem sido governado a partir destas premissas desde o início da década de 1990. Ao final de uma década de tal hegemonia, consolidaram-se condições objetivas para que este modelo doutrinário espraie o seu ideário ao direito do trabalho.

As comissões de conciliação prévia resultam deste contexto. São fruto do desejo de reduzir o estado a sua formatação mínima, permitindo aos atores sociais a composição de seus interesses, mediados ou não, da forma que julgarem mais convenientes.

Muito já se falou acerca dos efeitos nefastos do neoliberalismo para a maioria da população, bem como dos equívocos de seus princípios. Em se tratando de relações do trabalho, é necessário dizer do grande retrocesso que este tipo de concepção representa.

Afinal, o direito do trabalho foi construído enquanto ramo especializado das ciências jurídicas a partir da concepção de que o contrato de emprego é uma relação jurídica marcada pela prevalência de uma das partes, no caso o empregador.

Este desequilíbrio (que é da essência da relação, dados os seus aspectos sociais e econômicos) somente pode ser corrigido mediante a outorga de garantias ao empregado, de modo que este, mediante proteção jurídica, não fique a mercê do empregador, auto suficiente.

Na medida em que estas garantias são retiradas, permitindo que empregado e empregador componham-se 'livremente', dá-se azo a este para impor a sua vontade àquele, explorando todas as possibilidades decorrentes de

sua prevalência econômica.

No caso específico das CCPs, o que ocorre é a possibilidade do empregador obter a desoneração total de obrigações inadimplidas no curso da contratualidade, mediante pagamento de quantias ínfimas, tirando proveito do estado de necessidade do trabalhador, potencializado no período posterior a despedida.

Assim, em tese o empregador inadimplente poderá ver-se livre de qualquer apenamento judicial mediante uma transação com o respectivo empregado perante a CCP. O que é agravado pela possibilidade latente do empregado ver-se induzido a aceitar valores pífios que nem de longe guardam correspondência monetária com os direitos lesados na vigência do contrato de trabalho. Isto seria apenas uma ilação acadêmica não fosse o fato de já estar ocorrendo, ao que parece em boa proporção e frequência, no interior das CCPs, conforme revelam as reportagens do Jornal Folha de São Paulo, supra citadas.

Existem alguns fatores conhecidos que nos permitem compreender estes acontecimentos. Entre outros citamos: a pauperização da vida do trabalhador, a crise do desemprego (agora estrutural e não mais conjuntural) e a precarização das condições contratuais do raro emprego ainda existente.

Portanto, a conclusão primeira é de que as CCPs devem ser vistas com ressalvas, na medida em que criam ambiente propício para o cometimento de graves injustiças, ao instituírem um campo comercial carecedor de garantias para o empregado.

Ao par disso, nada impede seja reconhecida a pertinência da justificativa imediata, apresentada para dar respaldo a instituição das CCPs, consistente no exacerbado número de processos trabalhistas ajuizados todos os anos.

É lugar comum dizer que vivemos num mundo em constante

transformação. Pois é assombrosa, hoje, a velocidade com que ocorrem as mudanças. Muda o conhecimento, muda a forma de produzir, mudam os produtos, os bens de consumo, mudam os hábitos, os comportamentos, em um processo de retroalimentação com velocidade ascendente.

O contrato de trabalho não poderia colocar-se à margem dessa situação. Ao contrário, no olho do furacão está a relação entre empregado e empregador, uma das molas propulsoras do sistema produtivo, portanto da economia e das transformações que marcam a sociedade atual.

Estas mudanças criam novos desafios para os operadores jurídicos envolvidos com o mundo do trabalho. Um desses desafios constitui-se no assoberbamento da Justiça do Trabalho.

São vários os motivos que levam a este acúmulo de processos. Dentre eles podemos destacar o elevado nível de descumprimento da legislação trabalhista nacional (se dito ordenamento jurídico atende as demandas atuais, ou não, é matéria para debate próprio), bem como a recalcitrância do governo federal em dotar o Ministério do Trabalho de estrutura de fiscalização suficiente para ao menos minimizar os efeitos deste tipo de conduta.

O acúmulo de processos na Justiça do Trabalho também decorre do fato dela constituir-se, até pouco tempo, na única via de composição definitiva em casos de conflitos de interesse entre empregado e empregador.

Deste modo, instituir-se mecanismo de autocomposição entre as partes envolvidas no contrato de trabalho, situado em âmbito extrajudicial, evidentemente contribui sobremaneira para diminuir o volume de processos trabalhistas. Todavia, trata-se de medida que não resolve o problema em si, cuja origem está, como nos parece revelar o quadro sob análise, na recusa dos empregadores em aceitar e cumprir as normas que regulam o contrato de trabalho.

Este conjunto de fatores nos leva às seguintes conclusões: as CCPs resultam da doutrina econômica que informa o Estado Brasileiro atualmente, estando eivadas das restrições e críticas pertinentes já realizadas a este modelo. A estas, deve-se acrescentar as peculiaridades da relação entre empregado e empregador, onde revela-se absolutamente desastrosa a retirada do Estado, tendo em vista o desequilíbrio sócio, econômico e cultural que marca a mesma.

Apesar disso, as CCPs podem revelar-se mecanismo adequado para compor controvérsias entre empregados e empregadores com vantagem para ambos, notadamente no que tange à simplicidade e à celeridade do meio escolhido. Todavia caem por terra todos os benefícios, na hipótese destes instrumentos conciliatórios serem utilizados para a obtenção de quitações de direitos trabalhistas a preços vis mediante exploração intencional da condição desfavorável em que se encontra o empregado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA JR, Edmundo Lima, RAMOS, Alexandre (organizadores) — **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1ª ed. 1998.

ASSIS, Araken de, **Manual do Processo de Execução**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 5ª ed. 1998.

BATALHA, Wilson de S. Batalha, **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**, Vol 1, São Paulo, LTr, 3ª ed. 1995.

CARRION, Valentin, **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 25ª ed. atual e ampl., 2000.

CINTRA, Antonio Carlos A.; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido R., **Teoria Geral do Processo**, São Paulo: Malheiros, 13ª ed. 1997.

COQUEIO COSTA.—**Direito Processual civil**, 4ª Ed. revista e ampl., Editora Forense, Rio de Janeiro, 1996.

COUTINHO, Aldacy Rachid, **Revista Bonijuris**, Ano 13, n.º 452, Julho/2001, págs. 05-07.

DALAZEN, João Oreste, **Competência Material Trabalhista**, São Paulo: LTr, 1ª ed. 1994.

FOUCAULT, Michel, **Microfísica do Poder**, Rio de Janeiro: Graal, 10ª ed. 1992.

FRENCH, João D., **Afogados em Leis - A CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros**, São Paulo: Fundação Perseu Abramo, ed. 2001.

GIGLIO, Wagner D., **A Conciliação nos Dissídios Individuais do Trabalho**, Porto Alegre: Síntese, 2ª ed. 1997.

IHERING, Rudolf Von, **A luta pelo direito**, Rio de Janeiro: Liber Juris, 1987.

MACHADO JUNIOR, Cesar pereira de Silva, **O Onus da prova no processo do trabalho**, São Paulo: Editora LTr, 2ª ed., 1995.

MARANHÃO, Délio, **Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1966.

MARQUES FILHO, et. Ali, **Direito e Neoliberalismo: Elementos para uma Leitura Interdisciplinar**, Curitiba: IBEJ, ed. 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 17ª ed. 2001.

PALMA, João Augusto da, **Jurisprudência do Sumaríssimo e da Conciliação Prévia**, São Paulo, LTr, 1ª ed. 2000.

PONTES DE MIRANDA, Francisco C., **Comentários ao Código de Processo Civil**, Rio de Janeiro, Forense, 5ª ed. 1995.

RODRIGUES, Américo Plá, **Princípios de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 3ª ed. 2000.

SAAD, Eduardo G., **Comissões de Conciliação Prévia: teoria e prática**, São Paulo: LTr, 1ª ed. 2000.

SANTOS, Roberto O. A., **Trabalho e sociedade nas leis brasileiras**, São Paulo: Editora LTr, 1993.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; TEIXEIRA, Lima, **Instituições de Direito do Trabalho**, Vol. 2, São Paulo: LTr, 19ª ed. atual., 2000.

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio, **Liquidação da sentença no processo do trabalho**. São Paulo: editora LTr, 4ª Ed., 1994.

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio, **O Procedimento Sumaríssimo**, São Paulo: LTr, 2ª ed. ver. e ampl., 2000.

TEODORO JUNIOR, Humberto, **Curso de Direito Processual Civil**, Rio de Janeiro: Editora Forense, 24ª Ed. revista e ampl., 1998.

VALERIANO, Sebastião Saulo, **Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo na Justiça do Trabalho**, São Paulo: LTr, 1ª ed., 2000.

WASHINGTON COELHO, José, **Conciliação Prévia: Função de Natureza Pública Exercida Por Instituição Privada**, São Paulo: LTr, 1ª ed., 2000.