

ESPECIFICIDADES DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Sanely Pinheiro Cruz de Medeiros¹

RESUMO:

O cenário que envolve a solução negociada dos conflitos individuais do trabalho mudou significativamente a partir da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que alterou e acrescentou artigos à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre as Comissões de Conciliação Prévia, uma forma extrajudicial de resolver as demandas trabalhistas. Associadas à Lei do Rito Sumaríssimo (Lei nº 9.957, também de 12.01.2000), que veio acelerar a tramitação dos processos judiciais trabalhistas, as CCP - Comissões de Conciliação Prévia contribuem para diminuir a enorme carga sobre a Justiça do Trabalho. Com isso, ganha o trabalhador que busca proteção, o qual teria que esperar, por vezes, vários anos até a solução definitiva da demanda, e ganha também o empregador, hoje onerado pela necessidade de manter uma estrutura jurídica complexa e pelos custos de sucumbência.

As referidas Comissões surgiram com vistas a desafogar o judiciário das ações trabalhistas e para dar maior celeridade aos casos que não demandariam tanta complexidade, com a perspectiva de diminuição do enorme volume de processos que emperram o Poder Judiciário na atualidade, inibindo-o de cuidar das causas que necessitam de maior amplitude e grau de resolução jurídica.

O grande passo dado pela Lei nº 9.958/2000 foi o de permitir que as próprias partes, sem a necessidade de homologação por Juiz ou autoridade do Ministério do Trabalho, transacionem livremente direitos individuais.

Palavras-chave: Conciliação; relação trabalhista; demanda extrajudicial.

ABSTRACT:

The scene that involves the negotiated solution of the individual conflicts of the work significantly changed from the Law nº 9.958, of 12 of January of 2000, that it modified and it added articles to the Consolidation of the Laws of the Work to make use on the Commissions of Previous Conciliation, an extrajudicial form to decide the working demands. Associates to the Law of the Highly summarized Rite (Law nº 9.957, also of 12.01.2000), that it came to speed up the transaction of the working actions at law, the Commissions of Previous Conciliation contribute to diminish the enormous load on the Justice of the Work. With this, the worker earns who searches protection, which would have that to wait, for times, some years until the definitive solution of the demand, and also gains the employer, today burdened for the necessity to keep a complex legal structure and for the costs of burden of payment.

The related Commissions had appeared with sights to disencumber the judiciary one of the labor law actions and to give to greater celeridade to the cases that would not demand as much complexity, with the perspective of reduction of the enormous volume of processes that emperram the Judiciary Power in the present time, inhibiting it to take care of of the causes that need bigger amplitude and degree of legal resolution.

The great step given for the Law nº 9.958/2000 was to allow that the proper parts, without the necessity of homologation for Judge or authority of the Ministry of the Work, do business freely right individual.

Word-key: Conciliation; working relation; extrajudicial demand.

¹ Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FAL – Faculdade de Natal.

1. INTRODUÇÃO

Os conflitos decorrentes das relações de trabalho no Brasil aumentam a cada dia, dificultando a administração da Justiça e trazendo prejuízos aos trabalhadores, aos empregadores e ao Estado.

Os custos sociais e econômicos que derivam dessa litigiosidade e da judicialização exacerbada de sua solução, atingem em primeiro lugar o trabalhador, que além do ônus com as despesas do processo, se vê privado, por períodos cada vez mais longos, de tramitação processual, de direitos de natureza alimentar.

O empregador, por sua vez, além do risco de acumular passivos trabalhistas comprometedores da saúde econômica da empresa, também tem que arcar com os custos do processo, que se refletem no custo final do seu produto ou serviço.

Já o Estado arca com o custo econômico da manutenção de uma grande e pesada máquina judiciária; com o custo político de não conseguir prestar com eficiência e celeridade uma função tão essencial como a jurisdição; e com o custo social de ter que, todos os anos, desviar dos programas sociais grandes somas da receita pública para dotar a máquina judiciária de recursos materiais e humanos essenciais à função jurisdicional.

O Brasil estava há muito tempo precisando dar às partes a competência para negociar o que acham melhor para si. Isso facilita o entendimento, reduz o potencial de conflito e permite ajustes mais rápidos entre as necessidades das empresas e dos trabalhadores.

A conciliação extrajudicial proporciona um ambiente adequado para o tratamento dos interesses presentes na controvérsia, pois nela se trabalham possíveis alternativas para a convergência de interesses, tendo uma solução negociada, e não imposta por um terceiro estranho ao conflito, o que resulta em maior aceitação de ambos os lados e, por isso, as obrigações nela assumidas são mais rápida e plenamente satisfeitas. A conciliação não produz ganhadores nem perdedores, já que todos os interessados, demandante e demandado, devem ser favorecidos com o acordo produzido por eles mesmos.

Por outro lado, o produto desse consenso bilateral, que é o acordo produzido, torna-se obrigatório para as partes, isto é, tem força de título executivo. Pode, assim, ser executado na Justiça do Trabalho, na hipótese de descumprimento.

Desde o seu surgimento, muito se tem discutido sobre a constitucionalidade do regramento no que concerne ao acesso à Justiça, posto que o artigo 625-D da legislação consolidada, preceitua que qualquer demanda de natureza trabalhista deve ser submetida à Comissão anteriormente ao trânsito pelo judiciário.

Em contra-partida, parcela da doutrina não vê qualquer agressão à Carta, entendendo ainda que o preceito em questão consubstancia condição de ação trabalhista, sendo que, inobservado, sufragaria por falta de interesse para agir qualquer reclamatória que não se submetesse anteriormente ao procedimento legislado.

2. CONCEITO

A doutrina conceitua a conciliação como sendo a composição de direitos e obrigações entre os sujeitos da relação jurídica. O termo deriva do Latim *conciliatio*, de *conciliare* (atrair, harmonizar, ajuntar), e significa o ato pelo qual duas ou mais pessoas desavindas a respeito de certo negócio, ponham fim à divergência amigavelmente. Assim, a conciliação tecnicamente, tanto pode indicar o acordo amigável, como o que se faça judicialmente, por meio da transação que termina o litígio.

Ela pode ser extrajudicial ou judicial. O exemplo de conciliação extrajudicial é o previsto no artigo 625 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei nº 9.958/2000, que criou as Comissões de Conciliação Prévia, dando força executória às conciliações extrajudiciais realizadas perante elas, conforme art. 876 do texto consolidado. Até o surgimento da referida Lei, os acordos extrajudiciais não se submetiam à execução trabalhista, a qual era exclusivamente de sentenças com trânsito em julgado ou conciliações homologadas pelo Poder Judiciário.

A Comissão de Conciliação Prévia é um organismo de conciliação extrajudicial de direito privado, a ser instituída facultativamente, mediante composição paritária, com a finalidade de solucionar os conflitos individuais do

trabalho. Os representantes têm um papel ativo, pois apresentam sugestões para o acordo.

A natureza jurídica das comissões é de mediação. Seu objetivo é de conciliar dissídios individuais entre empregado e empregador e não dizer o direito aplicável ao litígio.

Quanto à conciliação judicial, temos que no Processo do Trabalho apresenta-se como obrigatória a tentativa de conciliação, devendo ocorrer antes da apresentação da defesa, no rito ordinário (art. 850 da CLT) e, em qualquer fase, no rito sumaríssimo (art. 852-E da CLT).

A ausência de tentativa de conciliação representa nulidade insanável, razão pela qual a admissibilidade das ações cíveis no processo trabalhista deverá ocorrer, conforme o artigo 769 da CLT e as necessárias tentativas conciliatórias.

3. HISTÓRICO

A Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, acrescentou os artigos 625-A a 625-H à CLT, estabelecendo regras sobre as Comissões de Conciliação Prévia, mas antes do seu advento tivemos outros mecanismos de soluções alternativas dos conflitos individuais do trabalho, mostrando que é antiga a reivindicação da doutrina para tentar reduzir o excessivo número de processos na Justiça do Trabalho.

Em 1907 foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, instituídos pelo Decreto nº 1.637/1907, sendo o embrião da Justiça do Trabalho.

Em 12 de maio de 1932 surgiram as Comissões Mistas de Conciliação, de composição paritária, com atribuições limitadas a soluções de dissídios oriundos das convenções coletivas (Decreto nº 21.936).

Pouco depois, em 25 de novembro de 1932, o Decreto nº 22.132 criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, compostas de um Juiz togado (aprovado em concurso público), como Presidente, e dois vogais (classistas), representando patrões e empregados, com mandatos de três anos. Estas Juntas, inseridas na estrutura do Ministério do Trabalho, limitavam-se a solucionar dissídios individuais envolvendo empregados sindicalizados.

O jurista Arnaldo Sussekind² comenta que a Academia Nacional do Direito do Trabalho apresentou, em 1982, perante a Câmara dos Deputados, o acolhimento de projetos para criação de comissões paritárias de conciliação nas empresas com mais de cem empregados, como substitutivo do Projeto de Lei nº 2.219/80.

Em 11 de setembro de 1992 foi remetido à apreciação o Projeto de Lei nº 3.118, que tramitou perante a Câmara dos Deputados, o qual propunha acréscimos ao texto consolidado, criando órgãos de conciliação. O Projeto sugeria que nos locais em que fossem instalados os órgãos conciliatórios, as partes obrigatoriamente deveriam submeter suas pretensões aos mesmos, caracterizando-se como pressuposto processual. Também propunha a força executiva das conciliações firmadas perante tal órgão e a interrupção da prescrição.

Ada Pellegrini Grinover entendeu constitucional a exigência do Projeto de Lei nº 3.118/92, que pretendia instituir na Justiça do Trabalho os órgãos extrajudiciais de conciliação prévia, por criar uma legítima condição para o exercício do direito de ação³.

Em 1994, o Ministro do Trabalho Marcelo Pimentel, divulgou minuta de projeto instituindo as Comissões Paritárias de Conciliação e a obrigatoriedade de submissão dos trabalhadores à Comissão, bem como a facultatividade do instituto arbitral. Porém, tais inovações não foram introduzidas e o tema conciliação extrajudicial continuou sendo apreciado.

O atual texto da Lei nº 9.958/2000 teve sua origem no Projeto nº 4.694/98, do Tribunal Superior do Trabalho, elaborado por uma comissão integrada pelos Ministros Vantuil Abdala, José Luciano Castilho Pereira e João Orestes Dalazen. Tal Projeto tramitou quase dois anos nas câmaras legislativas até o advento da referida Lei.

O Projeto original estabelecia a obrigatoriedade das Comissões de Conciliação Prévia nas empresas com mais de 50 empregados. Porém, sofreu reformas e passou a ser exigida a instalação para empresas com mais de 200 empregados. Por fim, o substitutivo votado em 21 de outubro de 1999 transformou em caráter facultativo a instalação das citadas Comissões.

² SUSSEKIND, Arnaldo. *Comissões de Conciliação Prévia*. LTR: Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 56, n.2, p. 165-166, fev. 1992.

³ GRINOVER, Ada Pellegrini. *O Processo em evolução*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993. p. 94-96.

A Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que estabeleceu um novo título na CLT versando sobre as Comissões de Conciliação Prévia, estabelece que as empresas e os sindicatos podem instituir comissões de composição paritária (empregado e empregador) para tentar conciliar conflitos individuais do trabalho, deixando-se para a Justiça do Trabalho apenas os casos em que o acordo se tenha tornado inviável.

Para Hélio Mário de Arruda⁴, a inspiração legislativa decorreu da crítica dos empresários à Justiça do Trabalho, tida como excessivamente protetora do trabalhador, o que impediria o livre acordo entre as partes, além de o processo trabalhista ser visto como dispendioso por impor na prática, ainda que não teoricamente, a assistência de um advogado em audiência.

Tratando-se de litígios entre grupos que integram a mesma classe socioeconômica, a informalização da justiça pode significar fator de democratização e atender às exigências da celeridade e economia reclamadas pela sociedade.

Contudo, não se pode perder de vista o fato de que, tratando-se dos litígios entre cidadãos com posições de poder desiguais, como é o caso das relações entre os empregadores e empregados, consumidores e fornecedores, tal informalização contribui para desfazer a correlação de força das partes e desfavorecer a parte economicamente mais fraca, disseminando as desigualdades sociais e fragmentando a própria finalidade social da Lei.

A Lei nº 9.958/2000 surgiu num cenário de preponderância da solução judicial dos conflitos individuais do trabalho, em decorrência do desprestígio das soluções extrajudiciais, diante dos custos da mediação, das controvérsias da aceitação da arbitragem para dirimir litígios individuais do trabalho, da unicidade sindical e do efeito liberatório concedido apenas nas quitações judiciais.

4. PRINCÍPIOS

Alguns princípios norteadores das Comissões de Conciliação Prévia são os seguintes:

⁴ ARRUDA, Hélio Mário de. *A Conciliação Extrajudicial Prévia*. Belo Horizonte: Editora Líder, 2002. p. 12.

- *Princípio da constituição facultativa*, pelo qual as Comissões só serão criadas por iniciativa e interesse dos empregados e dos empregadores;
- *Princípio da composição paritária*, ou seja, quantidade igual de membros representantes dos empregadores e dos empregados;
- *Princípio da negociação coletiva e da auto-regulamentação*, que resulta da exigência de negociações prévias onde se discutam e se formalizem, em consonância com a lei, as regras gerais das Comissões;
- *Princípio da informalidade e da celeridade* (rapidez), através do qual o procedimento de conciliação é marcado pela simplicidade, sem os atos formais do processo judicial, e com finalização rápida;
- *Princípio da boa-fé e da lealdade*, necessário em qualquer tentativa de solução justa e ética de um conflito de interesses.

5. FUNÇÃO

A função das Comissões de Conciliação Prévia é “tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho” (art. 625-A da CLT). Não se trata, na dicção legal, de uma atuação meramente passiva e inerte (a Lei diz “tentar conciliar”, e não aguardar a conciliação), mas ativa, com a formulação de propostas e contrapropostas, o aconselhamento dos demandantes quanto aos reais benefícios do acordo, orientação a respeito das possíveis dificuldades decorrentes de uma fortuita demanda (no que se refere ao seu tempo de duração, ao ônus probatório e a eventual posicionamento da jurisprudência, contrária ou a favor de uma tese ou de outra), e ainda podendo prestar verdadeira consultoria a respeito dos direitos e obrigações legais de cada um.

Reforçando este entendimento, temos o art. 625-E da CLT, quando aduz: “aceita a conciliação”, o que significa que alguma contribuição ou proposta é sugerida pela Comissão às partes, que podem aceitá-la ou não.

Ao conciliador, ou mediador, cabe prezar pelo dever da boa-fé, pois está representando o interesse público na pacificação dos conflitos individuais de trabalho. Não pode constranger, ameaçar ou coagir qualquer dos litigantes, com o intuito de forçar uma conciliação que não decorra da livre e juridicamente saudável manifestação de vontade dos contendores.

A Lei não impõe a conciliação, mas a sua tentativa prévia como condição da ação individual trabalhista, perante órgão especializado (Comissão de Conciliação Prévia), que pode resultar em êxito, com a celebração de acordo ou não.

Como corolário da função conciliadora, cabe ainda às Comissões de Conciliação Prévia:

- Receber, datar e assinar a cópia da demanda formulada por escrito pelo interessado, ou reduzi-la a termo, se oral, também datando e assinando (art. 625-D, § 1º, da CLT);
- Fornecer ao empregado e ao empregador, caso não prospere a tentativa de conciliação, declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos seus membros (art. 625-D, § 2º, da CLT);
- Em caso da conciliação, lavrar o respectivo termo, que será assinado pelos seus membros, e colher as assinaturas de empregado e empregador (ou preposto habilitado), fornecendo pelo menos uma cópia para cada parte (art. 625-E, da CLT);
- Em caso de conciliação apenas parcial, lavrar o termo relativo aos pontos acordados e expedir a declaração de tentativa conciliatória frustrada, descrevendo seu objeto;
- Tomar todas as medidas cabíveis e necessárias para a realização da sessão de tentativa de conciliação no prazo improrrogável de dez dias, a contar da provocação do interessado (art. 625-F, da CLT);
- Na impossibilidade de realizar a sessão conciliatória no prazo de dez dias, providenciar declaração de tentativa frustrada de conciliação e entregá-la ao interessado no último dia do prazo (art. 625-F, § único, da CLT).

Não terá validade a Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que outorgue à Comissão de Conciliação Prévia sindical caráter deliberativo, pois estaria violando o direito do cidadão ao acesso ao judiciário.

As entidades sindicais de empregados e empregadores também não podem estabelecer que seus representantes deverão submeter suas demandas a um órgão não estatal e convencional, concebido e criado por força da autonomia privada coletiva, com a função de decidir sobre lesões ou ameaças de lesões a direitos. Assim, o órgão seria arbitral, e não conciliador.

A própria Lei nº 9.958/2000 só confere a função conciliadora às Comissões, que por isso mesmo são de conciliação prévia, sejam elas sindicais ou empresariais, e não de arbitragem.

6. ESPÉCIES

As Comissões de Conciliação Prévia podem ser divididas em dois grandes grupos: as constituídas por empresas e as constituídas por sindicatos (art. 625-A, da CLT).

A CCP pode ser constituída no âmbito de uma só empresa (empresarial); no âmbito de mais de uma empresa (interempresarial); no de um só sindicato (sindical); e no âmbito de mais de um sindicato (intersindical). Os Núcleos Intersindicais de Conciliação e Julgamento, cuja criação já era permitida na CLT, passam a ser considerados como espécie de CCP, portanto, do tipo intersindical.

Grupo de empresas, mesmo de categorias econômicas diversas, pode criar Comissão de Conciliação Prévia, desde que a paridade e a representatividade sejam observadas, assim como os limites dispostos no *caput* do art. 625-B da CLT:

“A Comissão constituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:”

Portanto, deverão compor a Comissão, além dos representantes empresariais, os representantes dos trabalhadores de cada uma das empresas instituidoras do órgão, sob pena de quebra da paridade, já que esta deve ser observada empresa por empresa e, no caso das comissões sindicais, categoria por categoria.

As Comissões de Conciliação Prévia podem ser criadas através de regimento interno (na empresa ou por grupo de empresas), mediante acordo coletivo de trabalho (entre empresa(s) e sindicato laboral) ou convenção coletiva de trabalho (entre sindicatos laborais e patronais).

As categorias inorganizadas em sindicato poderão instituir Comissão de Conciliação Prévia por intermédio da sua federação, mediante negociação coletiva.

Frise-se que, conforme o artigo 625-A, as comissões constituídas no âmbito das empresas devem obrigatoriamente ter a participação dos respectivos sindicatos. Ao contrário, muitos doutrinadores entendem que o preceituado no artigo coloca-se como condição de ação trabalhista, já que, inobservado esse requisito, faltaria interesse para agir.

No que compete a assertiva, vem ressoando nos tribunais jurisprudência cuja inteligência afirma que a norma supracitada, para fulminar a pretensão, deveria expressamente prever em si tal cominação, ou seja, não guardando a mesma tal previsão, como também, não agasalhando o art. 267 do código de processo, subsidiariamente aplicado ao processo do trabalho, hipótese tal, imprópria à extinção do feito sem julgamento de mérito.

“NÃO-APRECIÇÃO DA DEMANDA TRABALHISTA PELA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. CARÊNCIA DE AÇÃO. Com o advento da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, a Justiça do Trabalho passou a contar com o auxílio das Comissões de Conciliação Prévia, como uma forma de triagem natural das lides que são submetidas à sua apreciação. Entretanto, essa arbitragem é facultativa, mesmo sendo uma alternativa para a jurisdição, cumprindo importante papel no sentido de reduzir o número de processos trabalhistas. Em nenhum momento estabelece essa lei qualquer sanção quando não cumprido o previsto no art. 625-D da CLT, ou ainda que a falta de tentativa de conciliação prévia configuraria carência de ação por parte do empregado. O seu valor jurídico advém da conciliação prévia, e não da ausência desta, visto que o que for nela acordado não poderá ser tema de discussão em reclamatória trabalhista. (acórdão nº 7979/2002 - Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo - publicado no DJ/SC em 25-07-2002)”.

É certo que o caput do art. 625-D consolidado estabelece que a demanda trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia. No entanto, em momento algum a norma estabelece sanção em caso de seu não-cumprimento ou que a falta de tentativa de conciliação prévia caracteriza carência de ação. É inadmissível presumir cominação se o legislador não a previu expressamente.

7. COMPOSIÇÃO

7.1. Comissões de Conciliação Prévia instituídas pelas empresas

A empresa ou o grupo de empresas interessadas, mediante regulamentação interna, poderá criar uma Comissão de Conciliação Prévia, independentemente da quantidade de empregados. E, visando ter legitimidade, é conveniente que o respectivo regimento interno seja redigido com a participação dos trabalhadores ou submetido à sua aprovação.

Deverão ter composição paritária (art. 625-A da CLT), formada por representantes dos empregados e dos empregadores.

A composição paritária implica que metade dos seus integrantes será indicada pela empresa ou grupo de empresas, e a outra metade será eleita pelos empregados, em votação secreta fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional. Haverá, ainda, tantos suplentes quantos forem os titulares, escolhidos do mesmo modo que estes (art. 624-B, II, da CLT).

Não há qualquer inconstitucionalidade na instituição de comissões por empresas, sem a participação dos sindicatos, exceto fiscalizando o processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores.

A fiscalização do processo eleitoral é uma faculdade conferida ao sindicato, e não uma obrigação, pois, do contrário, não teria sentido a lei possibilitar às empresas ou grupos de empresas a instituição de Comissão de Conciliação Prévia, já que esta dependeria sempre da boa vontade do sindicato, que poderia comodamente obstar sua criação com a simples recusa em fiscalizar o escrutínio.

O mandato dos membros, titulares e suplentes, é de um ano, sendo permitida uma recondução (art. 625-B, III, da CLT).

Exceto se praticarem falta grave, durante o cumprimento e até um ano após o término do mandato, os representantes dos empregados, titulares e suplentes, têm assegurada garantia de emprego (art. 625-B, § 1º, da CLT).

Não há referência legal expressa quanto ao termo inicial da garantia de emprego ao membro eleito da Comissão de Conciliação Prévia, não ficando definido se é o registro da candidatura, a eleição ou a posse no referido órgão, o que prejudica uma interpretação literal de seu conteúdo.

Tendo como base o ponto de vista teleológico, parece inegável que o termo inicial é o registro da candidatura, ou seja, por analogia a mesma regra do art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal/1988⁵, sob pena de o empregador demitir sem motivos candidatos que não sejam do seu agrado visando conduzir ao posto o que lhe agrade ou, ao menos, que lhe pareça mais afinado aos seus interesses.

Sob o ponto de vista sistêmico, a adoção do registro da candidatura como ponto de partida para a garantia de emprego do conciliador representante dos empregados encaixa-se com a regra para a eleição do membro da CIPA representante dos trabalhadores⁶.

Mesmo possuindo mandato, os membros das Comissões de Conciliação Prévia representantes dos empregadores não gozam de garantia provisória de emprego, estando restrita apenas aos membros eleitos pelos empregados.

O trabalhador eleito para representar seus pares desenvolverá normalmente seu trabalho na empresa. Todavia, enquanto estiver atuando como membro nas sessões de conciliação, o tempo de trabalho despendido nessa atividade será computado como de efetivo serviço para todos os efeitos legais (art. 625-B, § 2º, da CLT).

Apesar de, aparentemente, não haver regra expressa neste sentido, está claro que os representantes dos trabalhadores devem ser os respectivos empregados, ou não teria sentido a garantia de emprego, assim como o afastamento do empregado para participar como conciliador dos trabalhos da comissão.

Em razão da omissão legal, também entendemos que o presidente da comissão empresarial será indicado pelo empregador, a quem compete iniciar o processo de criação.

7.2. Comissões de Conciliação Prévia instituídas pelos sindicatos

⁵ Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:... VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

⁶ Art. 10 do ADCT - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:... II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Quanto instituídas no âmbito do sindicato, as regras de composição e funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia serão definidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho, devendo observar o princípio da paridade (art. 625-A, *caput*, da CLT).

Já que a lei deixa a regulação de sua constituição e funcionamento a cargo da negociação coletiva, não é possível ver impedimento legal para que a escolha dos representantes dos trabalhadores incida sobre pessoa estranha às categorias instituidoras.

A definição do número mínimo e máximo de membros, dos critérios de escolha, do tempo de mandato e da eventual garantia provisória de emprego também dependerá de negociação coletiva, o mesmo se aplicando para decidir se haverá presidência.

8. FUNCIONAMENTO

De acordo com o art. 625-D, da CLT⁷, a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, onde houver sido instituída, é obrigatória, seja pelo empregado, seja pelo patrão que pretender ingressar no juízo trabalhista, e deverá ser formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos seus membros, que fará entregar cópia, datada e assinada, aos interessados (art. 625-D, § 1º, da CLT).

Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, sendo fornecida cópias às partes. Caso haja pagamento do valor acordado em data diversa da sessão, ou em parcelas, caberá às partes estabelecer a forma desse pagamento perante a Comissão ou por outro modo.

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

Caso na localidade da prestação dos serviços haja para a mesma categoria Comissão de Conciliação Prévia no âmbito empresarial e no sindical, caberá ao demandante decidir à qual entregará sua demanda, sendo competente aquela que

⁷ 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.

primeiro conhecer do pedido. A regra tem como base o local do trabalho e a existência da Comissão nessa localidade.

As partes poderão se dirigir diretamente à Justiça do Trabalho apenas na hipótese de motivo relevante, que deverá ser declarado na petição inicial. Se o magistrado concluir pela irrelevância do motivo alegado, extinguirá o processo sem julgamento do mérito. Isso significa dizer que o pedido, aquilo que por meio da ação trabalhista se quer garantir no Judiciário, não será julgado porque o demandante não submeteu anteriormente o seu interesse à conciliação extrajudicial.

O empregador não tem legitimidade para provocar a Comissão de Conciliação Prévia com o objetivo de mediar a solução de conflito referente a direito subjetivo do empregado, pois sua legitimidade está limitada aos conflitos em que seja titular de eventual direito subjetivo. Assim, o empregador não pode provocar a atuação da Comissão sob o argumento de que deve ao empregado verbas como as referentes a férias, horas extras ou 13º salário, pois já que se considera devedor, cabe a ele pagar. Mas, o mesmo raciocínio não se aplica quando o empregado pleiteia tais verbas e o empregador resiste.

Mesmo não sendo obrigatória a presença de advogado, qualquer demandante pode se fazer acompanhar por referido profissional, que lhe prestará orientação técnica durante as reuniões e, inclusive, na formulação da demanda.

Porém, apesar de inexistir previsão no texto da Lei nº 9.958/2000, o artigo 113 da CF/1988⁸ cominado com o artigo 2º da Lei 8.906/1994⁹ (Estatuto da OAB), assegura a presença dos advogados perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Por outro lado, o artigo 14 da Lei nº 5.584/70¹⁰ estipula que a assistência judiciária prevista pela Lei nº 1.060/50 (Lei da Assistência Judiciária) será prestada por advogado credenciado pela categoria, pelo que, considerando que o objetivo da CCP é transacionar direito real de cunho alimentar, por conseqüência lógica deve o sindicato propiciar a presença do advogado para que sejam aprimoradas as garantias do trabalhador.

Se não houver conciliação, será fornecida às partes declaração da tentativa de conciliação frustrada, que servirá para comprovação de que foi tentada a

⁸ Art. 113 - A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

⁹ Art. 2º - O advogado é indispensável à administração da justiça.

¹⁰ Art 14 - Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

conciliação numa Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-D, § 2º, da CLT), no caso de a parte pretender levar o caso à Justiça do Trabalho. É semelhante, embora com nuances particulares, àquela exigência já existente em relação aos sindicatos, de que somente podem ajuizar Dissídios Coletivos mediante prova de que houve tentativa frustrada de conciliação extrajudicial (art. 114, § 2º, da CF/1988¹¹).

As Comissões de Conciliação Prévia tem o prazo de dez dias, a partir do recebimento da demanda (por escrito ou reduzida a termo), para realizar a sessão de tentativa de conciliação e, caso não logre êxito, fornecer às partes declaração de tentativa conciliatória frustrada (art. 625-F e seu parágrafo único, da CLT).

Fica suspenso o prazo prescricional a partir do dia da formulação da demanda perante a Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de dez dias, ou seja, a partir do décimo primeiro dia.

Os conciliadores, representantes dos empregados e empregadores, têm o dever de zelar pelos diversos aspectos da legalidade do ato de conciliação, evitando que ocorram vícios.

9. CUSTEIO

A lei não disciplina a questão da remuneração dos membros da Comissão, a não ser o pagamento dos representantes dos empregados relativamente à garantia da remuneração normal. Também não especifica sobre a manutenção dos serviços da Comissão.

Os instituidores das Comissões de Conciliação Prévia devem arcar com os ônus financeiros decorrentes da sua implantação e do seu funcionamento, pois não é lícito recair sobre as partes o ônus do custeio das Comissões, visto tratar-se de condição obrigatória para o exercício do direito de ação. A cobrança pode caracterizar uma infração ao livre acesso ao judiciário e não encontra amparo legal.

As despesas decorrentes da existência e funcionamento das Comissões cabem às empresas, quando se tratar de Comissão de âmbito empresarial. Quanto

¹¹ Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:... § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

às Comissões sindicais, as regras serão fixadas nos instrumentos coletivos que as instituiu.

Quanto ao assunto, cabe considerar que a constituição da Comissão, por ser facultativa e por determinar a necessidade do trabalhador a ela submeter sua demanda previamente ao ajuizamento da reclamação trabalhista, não pode onerá-lo financeiramente.

No âmbito sindical e intersindical, a estrutura e a atividade conciliadora da Comissão constituem desdobramentos dos deveres sindicais de representar e prestar assistência jurídica à categoria e seus membros, tendo como fonte de custeio para esses fins, dentre outras, a contribuição sindical. A Lei nº 9.958/2000 não autorizou que as Comissões de Conciliação Prévia se constituam como fontes de renda e arrecadação para os sindicatos.

Essas idéias impõem a observância de dois princípios, o da gratuidade ao trabalhador e o da razoabilidade. Pelo primeiro, é vedada qualquer cobrança ao trabalhador pelo oferecimento da demanda, pela tentativa de conciliação ou pela conciliação obtida. Pelo segundo, o que se persegue, mediante critérios razoáveis de financiamento da atividade, é a preservação dos fins estabelecidos para o instituto conciliatório. A ordem jurídica não concedeu a garantia ou a possibilidade da Comissão de Conciliação Prévia legitimamente cobrar para além de suas necessidades básicas de funcionamento.

Não é razoável, assim, a cobrança de taxas em função do resultado positivo da sessão de conciliação e a cobrança de percentuais sobre o valor pleiteado na demanda ou sobre o valor conciliado. Na verdade, a razoabilidade indica que, se necessária for a criação de fontes externas de financiamento das atividades do órgão, que sejam para atender apenas aos seus custos de manutenção.

O princípio da razoabilidade determina que também os membros da Comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados. O motivo é simples: verificada essa hipótese, pode-se estimular a parcialidade do membro da Comissão, levando-o a, de forma indevida ou abusiva, insistir na celebração de acordos para, a partir deles, extrair vantagem financeira.

Essa situação, em tese, não se coloca para o representante do trabalhador na Comissão criada por empresa ou grupo de empresas, na medida em que, nos termos da lei, o tempo dedicado na atividade conciliadora dessa pessoa será remunerado pelo salário contratual. No entanto, se houver quaisquer outras

vantagens salariais pagas pelo empregador para aquele membro em virtude da sua participação nas sessões de conciliação, o princípio da razoabilidade indica que estas não podem ser vinculadas aos acordos obtidos.

10. COMPETÊNCIA

As Comissões de Conciliação Prévia são competentes para mediar, com vistas à conciliação, as demandas de natureza trabalhista que venham a ocorrer na localidade onde estiver funcionando (art. 625-D, da CLT).

A Lei nº 9.958/2000 se refere a “qualquer demanda de natureza trabalhista” e a “conflitos individuais do trabalho”¹², e não contém, pelo menos aparentemente, qualquer exceção.

Portanto, mesmo as ações individuais em que o autor seja o empregador, deverão, obrigatoriamente, ser submetidas à tentativa prévia de conciliação extrajudicial perante às Comissões de Conciliação Prévia. Tal regra se aplica também à reconvenção, ao inquérito para apuração de falta grave (arts. 853/855, da CLT)¹³, e à consignação em pagamento, sem prejuízo daquelas situações, expressamente ressalvadas pela Lei, em que motivo relevante impossibilite tal procedimento¹⁴.

¹² Art. 625-A - As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

¹³ Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 855 - Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

- Observe-se, entretanto, que o prazo de 30 dias para ajuizamento do inquérito judicial é de natureza decadencial, o que afasta a pertinência da regra do art. 625-G da CLT, que diz que o prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F, qual seja, dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

¹⁴ Art. 625-D, da CLT - 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.

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

Apesar da ausência de outras ressalvas expressas na Lei, parece razoável que nem todas as demandas individuais de trabalho sujeitas à Jurisdição da Justiça do Trabalho devem ser previamente submetidas às Comissões de Conciliação Prévia. Cabe à doutrina e à Jurisprudência estabelecer as situações em que não é necessária a conciliação prévia.

A demanda individual de trabalho será obrigatoriamente submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação dos serviços, houver sido instituída (art. 625-D, da CLT). Por localidade deve-se entender o município, mas nada impede a criação de comissões por bairro ou distrito, no intuito de facilitar o acesso ao trabalhador.

Não vemos como juridicamente viável, nem aconselhável, a Comissão intermunicipal, ainda que envolva uma região geoeconômica, para não dificultar o acesso dos trabalhadores, onerando-os com despesas de transporte e, dependendo da situação concreta, até inviabilizando seu acesso. Não se pode deixar de perceber a obrigatoriedade da tentativa prévia de conciliação extrajudicial perante as comissões, logo, esta deve estar conjugada com o fácil acesso ao trabalhador.

11. OBJETO E LIMITES

A Lei nº 9.958/2000 não clarifica o que pode ser objeto de conciliação perante as Comissões. Também não explicita se é possível a conciliação durante a vigência do contrato de trabalho, ou os seus eventuais limites, ou se é possível após o fim do contrato laboral. Na verdade, restringe-se a dispor sobre as comissões e sobre os efeitos jurídicos das conciliações alcançadas.

A redação do art. 625-D da CLT é no sentido de que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia. Na prática, as demandas trabalhistas normalmente surgem após a extinção do contrato de trabalho, quando então não há qualquer tipo de dependência ou receio do empregado de perder o emprego, pois tal fato já se consumou. Porém, não há impedimento, e a Lei não permite interpretação em sentido contrário, que a demanda surja no curso da relação de emprego, o que é mais comum quando o empregado possui algum tipo de estabilidade ou está interessado na rescisão do contrato, pois é o que geralmente ocorre quando se confronta com o empregador.

Portanto, é possível conciliar nas Comissões de Conciliação Prévia as demandas individuais de trabalho surgidas no curso do contrato de trabalho.

Os limites da conciliação ou da transação, ou da renúncia ou da alteração das condições de trabalho, continuam definidos na CLT e na legislação trabalhista esparsa. A Lei nº 9.958/2000 não revogou, expressa ou tacitamente, os arts. 9º¹⁵ e 468¹⁶ da CLT, ou quaisquer outras normas protetivas do trabalho.

O próprio efeito liberatório conferido ao termo da conciliação produzido perante as comissões não é tão inovador como pode parecer à primeira vista.

O TST - Tribunal Superior do Trabalho foi o precursor da conciliação extrajudicial, pois ao cancelar o Enunciado nº 41 e editar o Enunciado nº 330¹⁷, consagrou interpretação do art. 477¹⁸ da CLT, mais coerente com a realidade e com

¹⁵ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹⁶ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

¹⁷ Enunciado nº 330/TST - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, 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.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

¹⁸ Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

o princípio da segurança e estabilidade das relações jurídicas, no sentido de que a quitação, com assistência sindical, e com os requisitos do referido artigo, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, a menos que haja ressalva específica e expressa.

Na prática, muitas conciliações extrajudiciais já eram feitas no momento da quitação das verbas rescisórias, e era muito comum que nos recibos de rescisão contratual fossem consignadas parcelas que não decorriam da rescisão do contrato, tais como horas extras de períodos anteriores e diferenças salariais de meses anteriores ao da rescisão. Nesses casos, o recibo produzia em relação a tais parcelas (e não apenas ao valor consignado) o efeito liberatório referido no Enunciado nº 330/TST.

Quanto aos limites da conciliação operada ante as comissões, deve-se ter em foco, antes de tudo, o caráter tuitivo (protetivo) do Direito do Trabalho. As normas de direito privado do Direito do Trabalho são de natureza cogente e imperativa, insuscetíveis de modificação pela autonomia da vontade individual, até mesmo como forma de impedir a exploração do trabalhador pelo patrão, sendo nulos (art. 9º da CLT) os atos praticados como o escopo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos protetores, e só excepcionalmente a lei admite a renúncia, impondo certos requisitos formais e limites, como é o caso do art. 500 da CLT¹⁹.

12. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL

De posse do termo de conciliação, que pode representar título executivo extrajudicial (art. 625-E, parágrafo único, da CLT), caso abrigue obrigação não cumprida na própria reunião de conciliação, o credor caso não se verifique o seu cumprimento espontâneo, no prazo e nas condições estabelecidas, estará habilitado a ajuizar contra o devedor ação de execução, quando não se discutirá mais se a

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

¹⁹ Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

prestação é devida, ou não. O devedor será citado para pagar a quantia constante do título ou prestar a obrigação no prazo de 48 horas.

A ação de execução de título executivo extrajudicial será proposta perante a Vara do Trabalho que teria competência para o processo de conhecimento prevenido pela conciliação. Neste sentido, enuncia o 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".

Em sede de embargos à execução, o devedor pode fazer as impugnações que entender cabíveis, tais como o adimplemento total ou parcial do objeto do acordo, a pendência de condição suspensiva, etc., não sendo possível, entretanto, qualquer discussão em torno dos direitos conciliados, já que foram extintos pela novação que decorreu da conciliação das partes perante a Comissão.

Ainda em sede de embargos à execução, o devedor pode pleitear a nulidade do termo de conciliação, alegando os vícios, inclusive de consentimento, que maculam o ato jurídico em geral.

Além da identificação das partes e dos membros da Comissão, com as respectivas assinaturas, recomenda-se que constem do termo de acordo celebrado na Comissão, de forma a torná-lo mais facilmente executável na Justiça, o teor ou a especificação do pedido, os valores correspondentes a cada um dos direitos, bem como outras matérias objeto de conciliação, eventuais ressalvas, forma, tempo e lugar dos pagamentos, assim como previsão de multa moratória pelo atraso no cumprimento das obrigações assumidas.

13. CONSTITUCIONALIDADE

Questiona-se sobre a constitucionalidade do art. 625-D. O argumento dos que entendem que este artigo é inconstitucional é de que o art. 5º, incisos XXXIV, "a" e XXXV da Constituição de 1988 não condiciona o direito de ação a pedido prévio na esfera administrativa, sendo que o direito de petição aos órgãos públicos (art. 5º, XXXIV, "a", da CF) inclui o direito de ação, uma vez que o Poder Judiciário é espécie do gênero órgão público, e o direito de recorrer a este Poder contra lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, da CF) estaria sendo restringido por lei ordinária obrigando a tentativa de conciliação.

Ressalta-se que a Constituição Federal não prevê a criação de um contencioso administrativo. Ilustrativo deste posicionamento é o acórdão que segue:

"EMENTA: Sindicato. Dirigente Sindical. Eleição. Anulação. Ausência de impugnação da candidatura. Irrelevância. Violação de condição de elegibilidade prevista no estatuto social da entidade. Ação procedente. Recurso não provido.

Eleito dirigente sindical candidato inelegível ao tempo da eleição, independe a sua anulação da prévia impugnação da candidatura, em face do art. 5º, XXXV, da Constituição da República, consagrador do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional" (TJSP – AC 208.256-2/Salto. Rel.: Des. Nelson Schiesari. 16ª Câmara Civil. Decisão: 24/08/93. JTJ/SP – LEX – 148, p. 146).

Assim, poderia ser argumentado que o empregado pode exercer o direito constitucional de ação sem tentar conciliar perante a Comissão criada na empresa ou no Sindicato de sua categoria na localidade em que trabalhava.

O Provimento CR nº 55/200²⁰ do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região estabelece que:

"Art. 1º. Submetida a reclamação trabalhista ao Judiciário, deverá o magistrado instruí-la e julgá-la independentemente de manifestação de Comissão de Conciliação Prévia."

O entendimento do Tribunal é de que a exigência de conciliação prévia é inconstitucional.

Argumento contrário é no sentido de que este direito de ação incondicionado não é absoluto, tanto é que o § 2º do art. 114 da Norma Ápice condiciona a propositura do dissídio coletivo à prévia negociação ou arbitragem; o próprio Supremo Tribunal Federal já estabeleceu que "o exaurimento das tratativas negociais é requisito indispensável à propositura da ação coletiva. CF, art. 114, § 2º" (STF. Ag. 166962-4 – Rel.: Min. Carlos Velloso, 2ª Turma. Decisão: 30/04/96. DJ 1 de 30/08/96, p. 30.607).

²⁰ DOE Just., TRT – 2ª região, 28/11/2000, Caderno 1, Parte I, p. 132.

Argumentam ainda que o § 1º do art. 217 da Constituição de 1988 só admite a propositura de ação perante o Poder Judiciário questionando a disciplina e as competições desportivas "após esgotarem as instâncias da justiça desportiva", que "terá o prazo máximo de sessenta dias, contados da instauração do processo, para proferir decisão final" (§2º do mesmo dispositivo constitucional).

O prazo de 60 (sessenta) dias para a justiça desportiva proferir decisão final, se não for cumprido, permitirá a propositura de ação perante a Justiça Comum. Regra semelhante encontramos no art. 625-F, da CLT; o prazo para a tentativa de conciliação é de 10 (dez) dias, caso o prazo se esgote sem que haja sessão de tentativa de conciliação entre o trabalhador e o empregador ou o preposto deste, o primeiro receberá declaração comprovando o pedido de tentativa de conciliação, devendo instruir a exordial trabalhista com a cópia da referida declaração.

O art. 5º, XXXIV, "a" e XXXV da Carta Magna garantem o direito de ação, mas não de forma absoluta, porque as condições da ação são estabelecidas pela lei ordinária, portanto, não há inconstitucionalidade no art. 625-D, da CLT, o qual criou mais uma condição da ação: a tentativa de conciliação.

O Jurista Sérgio Pinto Martins escreve que: "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 a direito, o que não ocorre com as comissões prévias de conciliação"²¹.

14. CONCLUSÃO

É certo que a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, veio dar maior celeridade à solução dos conflitos trabalhistas, porquanto ofereceu ao empregado e ao empregador uma nova modalidade de autocomposição ao facultar a criação de Comissões de Conciliação Prévia.

As Comissões de Conciliação Prévia são órgãos de mediação obrigatória, sem personalidade jurídica própria, instituídos por empresas e/ou sindicatos, de

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

composição paritária (formados por representantes indicados pelos empregadores e eleitos pelos trabalhadores), com a finalidade de buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho.

Podemos afirmar que através das Comissões de Conciliação Prévia temos a chamada conciliação privada, como um meio alternativo ao Judiciário Trabalhista para solucionar conflitos individuais do trabalho surgidos no transcorrer de uma relação contratual individual de trabalho, sem qualquer conflito com o Judiciário.

Para a eficácia social da Lei nº 9.958/2000, torna-se imperioso a efetiva disposição das empresas e dos sindicatos patronais e profissionais, em suas negociações coletivas, de procurar implementar no bojo de suas categorias, mecanismos efetivos para a constituição e funcionamento das Comissões. Ao lado dos critérios legais, outros devem ser traçados, para a efetiva busca da conciliação, compondo-se o conflito individual de trabalho, com respeito à dignidade do trabalhador, bem como observando-se os direitos sociais e as garantias fundamentais do cidadão.

Acreditamos que a referida Lei vem aumentar, ainda mais, a função social do Direito do Trabalho e do órgão conciliatório extrajudicial, como um relevante mecanismo para solução de comum acordo entre os sujeitos da relação de emprego.

15. REFERÊNCIAS

SUSSEKIND, Arnaldo. **Comissões de Conciliação Prévia**. LTR: Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 56, n.2, fev. 1992.

GRINOVER, Ada Pellegrini. *O Processo em evolução*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993.

ARRUDA, Hélio Mário de. *A Conciliação Extrajudicial Prévia*. Belo Horizonte: Editora Líder, 2002.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 8 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 20 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 29 ed. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. Dicionário Jurídico. 4 ed. São Paulo: Rideel, 2000.