

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE-SP

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO DO
TRABALHO BRASILEIRO**

Rodrigo Pereira Silva

Presidente Prudente /SP

2003

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE-SP

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO DO
TRABALHO BRASILEIRO**

Rodrigo Pereira Silva

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Edson Freitas de Oliveira.

Presidente Prudente /SP

2003

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado como requisito parcial
para obtenção do Grau de Bacharel
em Direito.

Edson Freitas de Oliveira
Orientador

Valmir da Silva Pinto
1º examinador

Emerson Egídio Pinaffi
2º examinador

Presidente Prudente, 24 de novembro de 2003.

Dedico este trabalho principalmente aos meus pais, Jovanes e Izabel, pelo amor incondicional e por jamais deixaram de me apoiar, apesar de algumas dificuldades, fazendo com que eu encontrasse uma prazerosa profissão e minha verdadeira vocação, o Direito.

Qualquer trabalho de certa importância exerce uma influência ética. O esforço de concentrar e formar harmônicamente dada matéria é uma pedra que cai em nossa vida psíquica; do pequenino círculo, muitos outros mais amplos se propagam.

Friedrich W. NIETSCHE

AGRADECIMENTOS

Ao ilustre professor e orientador, Edson Freitas de Oliveira, que auxiliou na confecção deste trabalho, com seus sábios conhecimentos, pela atenção e paciência;

Ao professor Valmir da Silva Pinto, pelos primeiros ensinamentos de Direito e Processo do Trabalho;

Ao amigo Emerson Egídio Pinaffi, pelos incansáveis debates e por me ensinar a enxergar a Justiça do Trabalho do ponto de vista dos empregados;

A todos amigos que sempre estiveram próximos;

Ao meu querido irmão.

RESUMO

O presente trabalho analisa a flexibilização do direito do trabalho e sua necessidade hodiernamente na economia, que possui como maior finalidade o desafogamento da Justiça do Trabalho, enfocando o advento da Lei nº 9.958/2000, que institui as Comissões de Conciliação Prévia, demonstrando também as discussões travadas para a aprovação da referida Lei e seus anteprojetos.

Neste trabalho o autor discute os métodos de solução dos conflitos trabalhistas admitidos no direito pátrio, enquadrando as Comissões de Conciliação, ressaltando suas vantagens.

Sob o aspecto das Comissões de Conciliação Prévia, tece breves comentários aos dispositivos que acrescem o artigo 625 da Consolidação das Leis Trabalhistas, descrevendo as espécies de comissões previstas legalmente e como constituí-las, observando a ordem estabelecida em Lei. Ressalva as garantias estabelecidas aos conciliadores, destacando-se a efetiva gratuidade das Comissões de Conciliação Prévia.

O autor dá especial destaque à questão da constitucionalidade da obrigatoriedade de tentativa conciliatória, antes de se adentrar no Poder Judiciário, em face da garantia constitucional do direito de ação e acesso à justiça. Demonstra a natureza jurídica dessa obrigatoriedade, criada em Lei e seus diversos entendimentos, apontando a atual tendência da jurisprudência ao apreciar o assunto.

Enfrenta ainda a interpretação do texto legal, ao dispor que os acordos firmados perante as Comissões de Conciliação terão “eficácia liberatória geral”, descrevendo o que compreende ser o real sentido da expressão.

Destarte, que se utiliza o método hipotético dedutivo para efetivação do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Comissões de Conciliação Prévia – Flexibilização do Direito do Trabalho – Obrigatoriedade da Análise do Conflito Trabalhista – Eficácia Liberatória Geral.

ABSTRACT

The present work analyzes the flexibility of the right of the work and its necessity in the economy, nowadays, that possess with bigger purpose the relieve of the justice of the work focusing the advent of the Law nº 9.958/2000, that it institutes the Commissions of Previous Conciliation, also demonstrating to the quarrels made for the approval of the related Law and its first drafts.

In this work the author argues the methods of solution of the admitted working conflicts in the native right, fitting the Commissions of Conciliation, standing out its advantages.

Under the aspect of the Commissions of Previous Conciliation, it weaves brief commentaries to the devices that increase article 625 of the Consolidation of the Working Laws, describing the species of foreseen commissions legally and as to constitute them, observing the order established in Law. Exception the guarantees established to the whitewashers, being distinguished it effective gratuitousness of the Commissions of Previous Conciliation.

The author gives special detach to the question of the constitutionality of the obligatoriness of conciliatory attempt before get in the Judiciary Power in face of the constitutional guarantee of the right of action and access to justice. It demonstrates to the legal nature of this obligatoriness created in Law and its diverse agreements, pointing the current trend of the jurisprudence when appreciating the subject.

It still faces the interpretation of the legal text when making use that the agreements firmed before the Commissions of Conciliation will have "general tending to set free effectiveness", describing what it understands to be the sensible Real of the expression.

To be detached, that is used the deductive hypothetical method for the achievement of the work.

KEYWORDS: Commissions of Previous Conciliation - Flexibility of the Right of the Work - obligatoriness of the analysis of the working conflict – effectiveness liberality.

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A - Lei Federal nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000

ANEXO B – Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho e Emprego

ANEXO C – Enunciado 330 do TST

ANEXO D – Acórdão na Íntegra do Ministro Moreira Alves

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
1.2 A Gênese das Comissões de Conciliação Prévia	23
2 MÉTODOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS	28
2.1 Processo	30
2.2 Arbitragem	31
2.3 Mediação	36
2.4 Conciliação	38
3 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	40
3.1 Constituição e Espécies de Comissões de Conciliação.....	40
3.2 Natureza Jurídica e a Garantia dos Conciliadores.....	44
3.3 Da Gratuidade das Comissões	47
4 A OBRIGATORIEDADE DA ANÁLISE DO CONFLITO TRABALHISTA PELAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	52
4.1 A Natureza Jurídica da Obrigação de Conciliar	55
4.2 As Comissões de Conciliação diante da Constituição Federal	58
5 A EFICÁCIA DOS ACORDOS FIRMADOS PERANTE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	66
6 CONCLUSÃO	74
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS	80

INTRODUÇÃO

O presente trabalho possuiu o condão de analisar o novíssimo instituto criado no direito trabalhista, através da Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, as Comissões de Conciliação Prévia, que acresceu o título VI - A na Consolidação das Leis do Trabalho.

Tratou-se de pesquisa teórica de caráter bibliográfico, utilizando a pesquisa indireta tais como doutrina e documentos sobre o assunto abordado. Diante desse estudo, foram tecidos os entendimentos doutrinários e suas correntes, como também o atual entendimento dos Tribunais sobre as Comissões de Conciliação, sempre optando pelo mais coerente e que reflete o verdadeiro teor da Lei. A técnica de pesquisa adotada compreendeu primeiramente ao estudo de legislações e jurisprudências, sendo posteriormente o objeto angariado entrelaçado pelas correntes da doutrina pátria, o que, evidentemente enriqueceu a pesquisa através de obras selecionadas e também de inúmeros textos e artigos publicados na Internet, obtidos em *sítes* especializados. Para a efetivação da pesquisa, utilizou-se o método hipotético dedutivo.

O fato da Lei nº 9.958/2000 ser alvo de críticas e elogios, despertou interesse na investigação. O estudo do tema é de relevante importância no mundo jurídico, para que se possa aplicar corretamente a lei, em um futuro próximo, alcançando deste modo seu maior objetivo, que é a criação de mecanismos alternativos de solução dos conflitos trabalhistas.

Ante a tão almejada “flexibilização” das normas trabalhistas, que buscaram tornar empresas mais competitivas diante da economia globalizada, e o “capitalismo selvagem”, e a diminuição das demandas trabalhistas na justiça, proporcionando o verdadeiro “Acesso à Justiça”, surgiu a referida Lei, que previu a criação e o procedimento das Comissões de Conciliação Prévia.

Entretanto, observou-se o gigantesco conflito criado entre a necessária flexibilização e os direitos e garantias previstos aos empregados, conquistados durante grandes batalhas no decorrer de dezenas de décadas.

Nessa conturbada disputa entre os defensores do Estado Liberal e os defensores do Estado Social, as Comissões de Conciliação Prévia nasceu com inúmeras críticas e com diversos sustentadores de uma suposta e gritante inconstitucionalidade. Pacífico, no entanto, que as Comissões de Conciliação Prévia trouxeram significativas mudanças no processo do trabalho. A apresentação do trabalho organizou-se conforme a ordem abaixo descrita, sendo que a principal finalidade foi abordar a questão da obrigatoriedade das tentativas de conciliação como a eficácia dos acordos ali firmados.

Primeiramente, enfocou-se o âmbito político-econômico da criação da referida Lei e a intenção do legislador ao criar as Comissões de Conciliação Prévia.

Evidenciado que se trata de mais um método extrajudicial de solução de conflitos trabalhistas, destacaram-se quais os métodos de solução de conflitos admitidos na Justiça Obreira, suas principais diferenças, vantagens e desvantagens.

Abordou-se posteriormente as Comissões de Conciliação em referência à Lei que ensejou sua possibilidade de criação no que tange a sua instituição, requisitos legais de formação, procedimentos administrativos e o procedimento da audiência de tentativa conciliatória.

Nesta análise, mais específica do tema, destarte, delimitou-se a pesquisa, ante as alegações de inconstitucionalidade, a dar maior ênfase à obrigatoriedade de prévia análise do conflito trabalhista pelas Comissões de Conciliação Prévia à Justiça do Trabalho, construindo-se a maior problematização entre a Lei nº 9.958/2000 e o artigo 5º da Magna Carta que garante o direito de ação a todos.

Também compreendeu o trabalho na explicação da correta interpretação a ser efetivada para a eficácia dos acordos provenientes desses órgãos conciliatórios, adequando o texto da referida Lei à realidade econômico-financeira e perante outros dispositivos legais. Abordou-se processualmente a eficácia dos acordos das Comissões de Conciliação Prévia, para que se possa saber o âmbito da matéria que eventualmente comporá uma demanda trabalhista, evitando a reapreciação de assunto já resolvido e com força de coisa julgada na Justiça do Trabalho. Ainda, a pesquisa avaliou a intenção do legislador e analisou a melhor

interpretação a ser dada para o melhor andamento da Justiça do Trabalho, visando a maior intenção do legislador, que foi a flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em todo o estudo efetuado, verificou as mudanças acareadas pela Lei, sempre observando a existência de privação ou não prejuízo de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, concluindo-se por derradeiro, sobre a constitucionalidade da conciliação prévia e a abrangência dos acordos firmados perante as Comissões Conciliatórias.

1 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A flexibilização do direito do trabalho surge com o condão de enfraquecer a intervenção do Estado na solução das lides trabalhistas, Estado este que possui atualmente como característica principal a morosidade em decidir os conflitos levados à sua apreciação.

Essa demora acontece pelo número cada vez maior de demandas junto às Varas do Trabalho no país, conforme se constata na tabela abaixo, emanada do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho.

<i>Ano</i>	<i>Processos</i>	
	<i>Autuados</i>	<i>Julgados</i>
2002	2.113.533	2.104.866
2001	2.272.712	2.380.741
2000	2.266.403	2.398.884
1999	2.399.564	2.461.270
1998	2.475.630	2.453.948
1997	2.441.272	2.421.519
1996	2.396.040	2.281.044
1995	2.283.432	2.119.917
1994	2.048.994	2.067.129
1993	1.882.388	1.816.164
1992	1.799.992	1.540.851
1991	1.730.090	1.437.422
1990	1.399.332	1.203.089

1989	1.267.473	1.092.295
1988	1.044.469	952.509
1987	959.284	883.903

O destaque em negrito são os anos em que o número de processos autuados superou o número de processos julgados. Fonte: www.tst.gov.br/estatisticas

Além da morosidade, contribuem também para a flexibilização, fatores como crise econômica, a política social do Estado e a evolução tecnológica que levam ao aumento do desemprego.

José Washington Coelho (2000) justifica a atual flexibilização do direito do trabalho pelo Governo, impulsionado pela pressão da opinião pública, para “ajustar às mudanças ditadas pela globalização e, em especial, para poder melhor instrumentar a luta contra o desemprego”.

Ante essa globalização da economia, com referência às relações e normas trabalhistas, os defensores do Estado Social conflitaram-se com os adeptos do Estado Liberal que sustentam a omissão do Estado e a desregulamentação das normas protecionistas do direito do trabalho.

Para o doutor Amauri Mascaro Nascimento (1997, p. 120), a diferença conceitual entre a flexibilização e a desregulamentação é que:

[...] flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador.

Adepto ao Estado Social, o emérito doutrinador Arnaldo Süssekind (2000, p. 55) admite a redução da intervenção estatal no direito trabalhista apenas com o propósito de que:

1º) os sistemas legais se constituam de diversas regras indisponíveis, que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano;

2º) esses sistemas abram espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical, tal como prevista na Convenção da OIT nº 87;

3º) **a flexibilização deve ter como objetivo:**

a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais;

b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho;

c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregados. (g.n.)

Esclarece ainda Luiz Henrique Sousa de Carvalho (2003), que:

O mundo atual está passando por uma fase de transição resultante, dentro vários fatores, da necessidade das empresas em se adequarem a métodos eficientes de competição econômica em um cenário de livre fluxo dos mercados. Soma-se a isso a profunda revolução tecnológica, geradora de modificação radicais na organização da produção, tendo de outro lado, a constante necessidade de combate ao desemprego.

Neste contexto de demora da tutela Estatal juntamente com a globalização da economia e as mudanças nos modos de produção, surge a flexibilização das relações de trabalho.

Para Sergio Pinto Martins (2000b, p.25):

A flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Orlando Teixeira da Costa (1992) apud de Luiz Henrique Sousa de Carvalho (2003), preleciona da seguinte forma:

A flexibilização é o instrumento ideológico liberal e pragmático de quem vem se servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos capazes de compatibilizar seus interesses e dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas rápidas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes inadiáveis (Costa, 1992, 779).

Os primeiros vestígios da flexibilização no Brasil é com o advento da Lei nº 4.923/958 que possibilitava a diminuição do salário em até 25%, por acordo entre a empresa e sindicato, quando o empregador fosse afetado por caso fortuito ou de força maior. Nesta mesma égide, surgiu a Lei nº 5.107/66 que regia o FGTS e deu liberdade ao empregador para despedir os funcionários regidos por este sistema.

Surge posteriormente a Lei nº 6.019/74, como lembra o professor Sergio Pinto Martins (2000b), que ficou conhecida como Lei do trabalho temporário.

Após o advento da Constituição de 1988, como ressalta Luiz Henrique Sousa de Carvalho (2003), surgiram novas Leis que modificaram significativamente o direito do trabalho, tais como, a Medida Provisória nº 10.952-20/2000 que versa sobre trabalho em regime de tempo parcial e a Medida Provisória nº 10.709-3/1998 que alterou o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, prevendo a criação dos bancos de horas.

A flexibilização passou a ser realidade no sistema jurídico pátrio. Leis passaram a valorizar acordos entre empregadores e empregados e seus respectivos órgãos de representação. Sobrando deste modo, o papel de fiscalizador destes acordos para o Estado.

Vem caminhando neste sentido o entendimento dos Tribunais em dar efetividade aos acordos assim firmados. Como exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho, que assim decidiu:

Emenda – Auto-Regularização – Atuação prática do princípio constitucional da flexibilização de direitos

O produto de uma negociação é a forma mais justa, democrática e eficiente de compor os interesses conflitantes de empregadores e

trabalhadores. A legislação por mais que se prolifere e se especialize, jamais poderá prever todas as situações potencialmente geradoras de conflito, nos diversos setores da economia, nem tampouco acompanhar o ritmo com que estas se revestem de novas e sutis mudanças, as quais apenas as partes envolvidas em sua experimentação prática quotidiana sabem perceber e traduzir. Na elaboração desse regramento próprio, destinado a satisfazer, momentaneamente, suas necessidades, bem como manter em equilíbrio os custos da atividade que desenvolvem, é normal que as categorias econômicas e profissionais desprezem alguns institutos legais, ou os adaptem, segundo suas conveniências, ainda que transitórias. Para tanto, a Constituição Federal instituiu o princípio da flexibilização de direitos. (TST - Seção Especializada em dissídios coletivos. Recurso ordinário nº 501.309 Rel. Ministro Armando de Brito, j. 19.03.99)

Como demonstrado, atualmente, vem-se caminhando no sentido de flexibilizar as normas do trabalho, deixando as partes interessadas (empregado e empregador) decidirem sobre as condições do contrato de trabalho. Outrossim, não se pode esquecer das cláusulas constitucionais que protegem os empregados, que sempre devem ser observadas nas relações empregatícias.

Arnaldo Süssekind (2002) analisando a Constituição de 1988 em sede de criação, afirma que houve uma mistura de posições doutrinárias, ora à esquerda, ora à direita. Neste conflito, “no tocante aos direitos sociais prevaleceu à esquerda moderada... Isto explica a exagerada dimensão do elenco de direitos no art 7º”.

A Carta Magna em seu artigo 7º foi muito benevolente na distribuição de direitos, deixando apenas três possibilidades de adequação das normas a realidade sócio-econômica. Como lembra Luiz Henrique Sousa Carvalho (2003), são os casos dos incisos VI, XII e XVI do referido diploma legal que prevê, respectivamente, a redução de salários, a compensação da jornada de trabalho e a prorrogação da jornada máxima de 06 (seis) horas, sempre mediante acordo ou convenção coletiva.

Ademais, ressalta o doutor Luiz Alberto David Araújo (1999, p. 153) que:

[...] o rol de direitos constantes do art. 7º do texto constitucional não é exauriente dos direitos trabalhistas, pois a caput do dispositivo é literal ao consignar a existência daqueles, “além de

outros que visem à melhoria de sua condição de social". Logo, a normatização infraconstitucional pode ampliar esse rol de direitos. Embora, de evidência, não tenha o condão de reduzi-los.

Sobre os direitos consubstanciados no artigo 7º Constituição Federal, denominados de direitos sociais, assevera Alexandre de Moraes (2003, p.202) que:

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social... (g.n.).

Neste diapasão, o legislador constituinte definiu no artigo 7º da Constituição Federal, direitos aos empregados visando a melhoria de sua condição social. Conclui desta forma Alexandre de Moraes (2003, p.203) que:

A definição dos direitos sociais no título constitucional destinado aos direitos e garantias fundamentais acarreta duas conseqüências imediatas: subordinação à regra da auto-aplicabilidade prevista, no § 1º, do art. 5º e suscetibilidade do ajuizamento do mandado de injunção, sempre que houver a omissão do poder público na regulamentação de alguma norma preveja um direito social, e conseqüentemente inviabilize seu exercício.

Entretanto, salienta o i. doutrinador José Washington Coelho (2000) que pela inclusão destes direitos sociais na Constituição de 1988, que em nosso país é do tipo rígida e exige um procedimento longo e complexo para sua alteração, torna as normas trabalhistas inflexíveis ou de difícil flexibilização.

Luiz Henrique Sousa de Carvalho (2003) citando Pastore (1996: p. 130), afirma que esse excesso de rigidez da Constituição, Consolidação das Leis do Trabalho e Justiça do Trabalho tem gerado uma ação selvagem oposta por parte dos empregadores (mercado). Alerta o doutrinador que:

Mais de 55% da força de trabalho brasileira está à margem da lei, sem nenhuma proteção lembrando-se que, nesse caso, o Estado nada arrecada, ficando apenas com ônus de socorrer essas pessoas na doença e na velhice. A “flexibilização selvagem” é o resultado da combinação de pouco investimento com muita rigidez (g.n.)

Assevera o doutrinador ainda que:

Se pretende com a flexibilização ajustar as normas jurídicas existentes e as normas a serem criadas com a realidade econômica vigente em um determinado país, de modo a contribuir para solucionar os problemas no Direito do Trabalho, advindos de tal conjuntura. Mannirich (1988:75) coloca que a flexibilização exprime o processo de ajustamento das instituições às novas realidades da sociedade capitalista. Vincula-se às questões do desemprego, novos processos de administração da produção, dentre outros. Por meio dela, a empresa ajusta sua produção mão-de-obra e condições de trabalho às flutuações do sistema econômico.

Confirmando esse posicionamento, Sergio Pinto Martins (2001) afirma que deveriam existir mecanismos jurídicos para a flexibilização das normas trabalhistas quando ocorrem essas situações econômicas como crises no mercado financeiro.

Não obstante a essas limitações constitucionais, vem se notando um esforço do Legislador em flexibilizar as normas trabalhistas tanto no aspecto material quanto na ordem processual.

Concluindo sobre a flexibilização tão almejada e que aos poucos está acontecendo, Sergio Pinto Martins citado por Luiz Henrique Sousa de Carvalho (2003), afirma seu entendimento de que:

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.

Neste contexto de mudanças, ocorre o surgimento das Leis nº 9.957, que instituiu o Procedimento Sumaríssimo, e a Lei nº 9.958 (vide ANEXO A), que cria as Comissões de Conciliação Prévia, ambas de 12 de janeiro de 2000.

Para Sergio Pinto Martins (2000a) a criação das Comissões de Conciliação não representa uma técnica de flexibilização de direitos trabalhistas pela simples razão de serem as Comissões uma mudança de matéria processual e não do direito material.

As Leis supracitadas tratam de mudanças de ordem processual na Justiça do Trabalho de fato, mas como sabiamente ensina os professores José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 119):

[...] o nexu lógico entre cada ramo de direito material e seu correspondente de processo é permanentemente e assenta na visceral articulação que deve existir entre ambos. De fato, sendo vocação do Direito Processual fornecer os instrumentos básicos reclamados pela **efetividade** do direito material, quando as relações nele travadas entram em conflito, seria impraticável que as duas estruturas se formassem sem atenção às necessidades recíprocas.

O Direito Processual se preocupa, mais diretamente, com a construção desse nexu lógico por um motivo muito claro: **os conflitos precedem o uso de instrumentos de sua solução**. Desse modo, cabe ao direito instrumental acompanhar com insistente atenção os passos evolutivos das relações de direito material, suscetíveis de socorrer-se do seu campo de disciplina, quando as turbulências as perturbarem.

Sem dúvidas que a Lei de Comissões de Conciliação Prévia, apesar de criar alterações de ordem processual, é mais uma das medidas criadas para flexibilizar o Direito do Trabalho.

Convém oportunamente explicar em que consiste as Comissões de Conciliação Prévia (C.C.Ps.).

As Comissões de Conciliação Prévia são institutos, de ordem paritária, com representação de empregadores e empregados criados com o objetivo de conciliar eventuais divergências dos conflitos individuais trabalhistas.

Sebastião Saulo Valeriano (2000, p.17) conclui que:

As Comissões de Conciliação Prévia têm a função de tentar conciliar conflitos individuais trabalhistas, sendo que os termos de conciliação firmados perante tais Comissões têm eficácia de título executivo extrajudicial, que podem ser executados na Justiça Obreira.

Afirma ainda o Ministério do Trabalho o Emprego (2003) de que a Lei:

Buscou, ademais, o desenvolvimento da cultura negocial nas relações de trabalho, na medida em que possibilita a conciliação dos conflitos individuais do trabalho sem necessidade de intervenção do Poder Judiciário, que doravante se reserva para os casos mais complexos ou para os que não tenham sido solucionados no âmbito daquelas Comissões.

Como exposto e de acordo com a exposição de motivos do Poder Executivo na análise da Lei nº 9.958/00, as Comissões de Conciliação Prévia nasceram com a principal missão de “desafogar” a Justiça do Trabalho do número cada vez maior de processos.

1.2 A Gênese das Comissões de Conciliação Prévia

Com a intenção de reformar o Poder Judiciário e de diminuir o número de processos que tramitam na Justiça Trabalhista, várias propostas e projetos tramitavam perante o Congresso Nacional. Dentre estes inúmeros trabalhos, destacam-se o do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o da Academia Nacional de Direito do Trabalho (ANDT), feita pelos juristas Arnaldo Süssekind, Segadas Vianna e Haddoch Lobo e do ex-Ministro do Trabalho Marcelo Pimentel.

A hodierna Lei nº 9.958/00 proveio do chamado Anteprojeto Süssekind/ANDT, assim denominado por José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho.

Arnaldo Süssekind, Ministro aposentado do TST, ex-Ministro do Trabalho e da Previdência Social e titular da Academia Nacional de Direito do Trabalho, apresentou seu trabalho, subscrito pela ANDT, ao Ministério do Trabalho. Depois de aprovado pela Comissão Permanente de Direito Social do Ministério, o anteprojeto foi submetido à apreciação meticulosa da chefia do executivo, a qual realizou algumas modificações e posteriormente foi remetido a análise do Congresso Nacional com a Mensagem nº 952/98, subscrita pelo ex-Presidente da República Fernando Henrique Cardoso.

A exposição de motivos da Mensagem Presidencial nº 952/00, subscrita pelos ex-Ministros de Estado da Justiça (Renan Calheiros) e do Trabalho (Edward Amadeo), previa que a importância do anteprojeto era evitar "... a chegada ao Judiciário de grande parte das demandas trabalhistas",

No Congresso, como Projeto de Lei que acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho, recebeu o número 4.694, de 1998.

Verifica o Juiz Presidente da 31ª Vara de Belo Horizonte do TRT da 3ª Região, Dr. Ricardo Antônio Mohallem (2000) que o projeto, até então, gerava insatisfação tanto aos empregadores como aos empregados.

Nas conversações travadas entre o Ministro Francisco Dornelles (do trabalho) com quatro Centrais Sindicais (CUT, CGT, FORÇA SINDICAL e SDC) e nas consultas informais às quatro Confederações Patronais (CNI, CNC, CNA e FENABAN), foram identificados dois pontos de dissensão nos projetos: por parte dos trabalhadores, a ausência de estabilidade para os empregados integrantes das Comissões de Conciliação Prévia e, por parte dos empregadores, a instituição obrigatória das Comissões, ainda mais com estabilidade para seus integrantes.

Novamente o Projeto sofreu alterações, sendo a principal a faculdade das empresas em instituir as Comissões. Tramitando perante a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos, figurando como relator o Deputado Luciano Castro.

Posteriormente, foram apresentadas dez emendas ao "novo" projeto, sendo apenas cinco emendas (nº 1, 3, 5, 7, 10) aprovadas pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos que teve findo seus trabalhos.

Encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, da qual figurou como relator o Deputado Nelson Marchezan, que lavrou o seguinte voto:

A crise do Judiciário motiva o surgimento de mecanismos alternativos, como o da presente proposição, objetivando diminuir a sobrecarga de litígios nas diversas instâncias da Justiça. Quando integradas por pessoas qualificadas, as Comissões de Conciliação Prévia serão instrumentos importantes no exame e solução de conflitos trabalhistas, de comprovada eficácia, segundo demonstra a experiência internacional no setor.

(...)

A proposição foi aprimorada em Substitutivo aprovada Comissão de Trabalho, de Administração e Serviços Públicos, a qual introduziu duas relevantes alterações: a primeira eliminou a necessidade de homologação no Judiciário, mas, em compensação, atribuiu ao acordo firmado o caráter de título extrajudicial, este, sim, a ser executado perante a Justiça do Trabalho, providência que, por certo, agilizará bastante a solução da contenda; a segunda retira a compulsoriedade da instalação das Comissões, provavelmente para evitar atritos com o texto da Constituição, nos artigos 5º, XIII, no tocante à liberdade do exercício de trabalho, ofício e profissão, e no art. 170, vinculado a livre iniciativa.

Voto, em conclusão, pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do projeto, na forma do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Após apreciação do Congresso e feitas as alterações sugeridas, em 12 de janeiro de 2.000, foi sancionada a Lei nº 9.958/00, criando-se as Comissões de Conciliação Prévia.

Neste contexto de inúmeras alterações entre projetos, e a publicação da Lei, José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho (2001) descrevem todo esse procedimento, comparando os três principais projetos, conforme o quadro comparativo abaixo:

ANTEPROJETO SÚSSEKIND		PROJETO DE LEI Nº 4.694/98	REDAÇÃO FINAL PROJETO Nº 4.694/98
Instituição	Empresas com mais de 60 empregados: Obrigatório Com menos de 60 empregados: Facultativa	Empresas com mais de 60 empregados: Obrigatório Com menos de 60 empregados: <i>omissis</i>	Facultativa: Interempresarial Intersidical
Composição	Empresas com: Mais de 120 empregados: 2x2 Menos de 120 empregado: 1x1	Mínimo de 4x4, facultado aumento negociado	Empresarial: de 2 a 10 x 2 a 10
Investidura	Representação: Empregador: Designação Empregado: Eleição Assembléia	Representação: Empregador: Designação Empregado: Voto secreto	Representação: Empregados: Voto secreto Empregador: Designação Sindical: Convenção
Mandado	Três anos (Titular e Suplente)	Dois anos (Titular e Suplente)	Empresarial: um ano com uma recondução Sindical: duração da convenção coletiva
Estabilidade	Art. 543 da CLT	<i>Omissis</i> (a do cargo ou função na empresa)	<i>Omissis</i> (a do cargo ou função na empresa)
Atribuição	Tentar conciliar o dissídio individual	<i>Idem</i>	<i>Idem</i>
Prazo para conciliar	15 dias (a partir da provocação)	5 dias, cotados da provocação do interessado	10 dias, cotados da provocação do interessado
Procedimento	Informal com registro da reclamação e do acordo em livro próprio	Informal com lavratura de termo de conciliação ou fornecimento de comprovação da inconciliabilidade	Provocação escrita ou oral (reduzida a termo), procedimento oral, conciliação reduzida a termo.
Presenças	Empregado: pessoal obrigatória Empregador: pessoal ou preposicional facultativa.	<i>Omissis</i> (pelo menos a do empregado)	<i>Omissis</i> (obrigatória no caso de conciliação, para assinatura do termo)

Assistência	Empregado: Sindical ou Advocatícia Empregador: <i>omissis</i>	<i>Omissis</i> (Admissível Sindical ou Advocatícia)	<i>Omissis</i> (obrigatória para assinatura do termo se houver conciliação)
Arbitragem	Facultativa (por compromisso arbitral)	<i>Omissis</i> (possível na forma da Lei nº 9.307)	<i>Omissis</i> (possível na forma da Lei nº 9.307)
Cumprimento	Art. 872, § único, CLT	Execução de sentença sem despesas para as partes	Execução fundada em título extrajudicial
Prescrição	Suspensão (do registro da reclamação à decisão dos trabalhos)	Suspensão desde a provocação até o decurso do prazo para apreciação ou frustração do acordo.	Suspensão desde a provocação até esgotar o prazo para a tentativa de conciliação.
Título	Extrajudicial não executivo	Transicional sujeito a homologação judicial; sentença de mérito irrecorrível, após homologação.	Extrajudicial executivo

Roberto Norris e José Afonso Dallegrave Neto (2000) destacam que o legislador optou em alterar a CLT, criando os artigos 625-A a 625-H e 887-A, em vez de instituir a Lei nº 9.958/00 como lei autônoma. A importância desta opção verifica-se em ser a consolidação mais flexível do que a codificação.

Neste clima de contradições, alterações e técnicas legislativas surgem as Comissões de Conciliação Prévia, que, até a presente data, ainda cria polêmica no mundo jurídico pelas suas previsões legais e obrigatoriedade.

2 METÓDOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Tornou-se usual a busca da intervenção Estatal para solução dos conflitos individuais em nosso país, principalmente os trabalhistas. Surgem “novas” técnicas de solução destes conflitos, também conhecidos como métodos extrajudiciais de solução das lides, tais como, a arbitragem, mediação e conciliação.

Essas técnicas extrajudiciais, juntamente com o processo (técnica judicial), constituem os métodos de solução dos conflitos trabalhistas.

No âmbito trabalhista, como explica Sergio Pinto Martins (2001, p. 70), conflito refere-se à controvérsia ou dissídio, tendo sido utilizado os dois termos como sinônimos, o que é errôneo, posto que, controvérsia diz respeito a um conflito prestes a ser solucionado sem intervenção do Estado e dissídio nada mais é do que os conflitos colocados à apreciação do poder Judiciário.

Sempre que se aborda temas que abrigam formas de classificação, não há unanimidade pelos doutrinadores, sendo que cada um utiliza-se de critérios diversos que facilitam, ao seu ver, o estudo da matéria a ser discutida. É o caso do presente estudo.

Amauri Mascaro Nascimento apud Sergio Pinto Martins (2001, p. 71), classifica os métodos de solução dos conflitos trabalhistas da seguinte forma:

- Autodefesa; ocorre quando uma das partes resolve proteger seus interesses. Na esfera do direito do Trabalho, seriam exemplos de autodefesa a greve e o *lockout*.

- Autocomposição; consistindo na solução obtida pelas próprias partes.

- Heterocomposição; como ensina o professor Sebastião Saulo Valeriano, (2000, p.15), é a solução do conflito dado por terceira pessoa, é o caso da jurisdição. Em específico, a mediação e a arbitragem também são heterocomposição posto que elas se realizam por intervenção de um terceiro.

Para Octávio Bueno Magano apud Sergio Pinto Martins (2001, p.71), o melhor método para o estudo é na divisão em: tutela ou jurisdição, autocomposição e autodefesa.

Não se prendendo às classificações acima mencionadas, preferimos ser mais diretos, abordando apenas as formas mais conhecidas e comuns para a solução dos litígios, como esclarece Jorge Luiz Souto Maior (2002, p.19), as quais são: processo (quando uma terceira pessoa, o juiz, que é o órgão do Estado, tem o poder de decidir o conflito); arbitragem (quando um terceiro alheio ao conflito, o árbitro, apresenta a solução para o conflito, solução esta que é espontaneamente seguida pelas partes); mediação (quando uma terceira pessoa conduz as partes à conciliação) e conciliação (quando as partes encontram a solução para o conflito).

Em nosso direito, há previsão legal para a arbitragem e a mediação apenas nos casos de dissídio coletivo. No caso dos conflitos individuais, o método mais comum e utilizado é a Jurisdição, ou seja, a via judiciária através do processo. Como salienta Sebastião Saulo Valeriano (2000, p. 27):

A criação de Comissões de Conciliação Prévia pela lei nº 9.958/2000 parece mudar essa situação. Com a existência da Comissão de Conciliação Prévia com competência para harmonizar demandas, as partes contam com mais um recurso para obter a solução de conflitos sem que tenham de recorrer ao Judiciário.

Insta salientar que as soluções extrajudiciais surgem em razão de se garantir o melhor “acesso à justiça”, ou seja, uma solução rápida e eficaz. Para o melhor “acesso à justiça” surge este sistema parajudicial de solução de litígios formado principalmente pelos quatro institutos abaixo explicitados, os quais são: processo, arbitragem, mediação e conciliação.

2.1 Processo

Uma das formas mais comuns de solução de litígios no âmbito trabalhista é o processo, sendo este um instrumento típico do Estado. Utilizado em grande escala no país, o que acarreta um saturamento da via judicial e a morosidade das decisões dado o crescente número de ações ajuizadas a cada ano (vide tabela anexa à página 15), é um dos principais motivos para a “flexibilização do direito do trabalho” sugerida pelo legislador, a qual abriga o tema desta obra, ou seja, as Comissões de Conciliação Prévia.

O processo abriga inúmeras definições, variando de acordo com a linha seguida pelos estudiosos do direito.

Para Jorge Luiz Souto Maior (2002), “processo é a técnica judicial de solução de conflitos. Trata-se de instrumento tipicamente estatal, no qual a terceira pessoa, o juiz, igualmente tem o poder de julgar o conflito”.

Em um aspecto mais técnico, afirma Maximilianus Cláudio Américo Führer que os processualistas pátrios definem processo sendo “uma seqüência de atos interdependentes, destinados a solucionar um litígio, com a vinculação do juiz e das partes a uma série de direitos e obrigações”. (MAXIMILIANUS, 2000, p.15).

Para o professor Moacyr Amaral Santos, (1990, p.271), processo nada mais é do que “[...] uma operação por meio da qual se obtém a composição da lide”. Completando a explicação, o catedrático doutrinador diz que o processo é ainda, “[...] o complexo de atos coordenados, tendentes à atuação da vontade da lei às lides ocorrentes, por meio dos órgãos jurisdicionais”.

Piero Calamandrei apud Humberto Theodoro Júnior (2002), define processo em “uma série de atos coordenados regulados pelo direito processual, através dos quais se leva a cabo o exercício da jurisdição”.

Englobando conceitos clássicos de Carnelutti e Chiovenda, que afirma se completarem, Vicente Greco Filho (2000) estabeleceu que “jurisdição é o poder, função e atividade de aplicar o direito a um fato concreto, pelos órgãos públicos destinados a tal, obtendo-se a justa composição da lide”.

Em razão da existência de um terceiro, o juiz, que irá solucionar o conflito, o processo (tutela ou jurisdição) é uma forma de solução do conflito por heterocomposição.

Independentemente do conceito a ser adotado, o importante é saber que o processo é meio de jurisdição, nada mais sendo do que a provocação do Estado para intervir em uma relação entre as partes (lide), proferindo uma decisão e obrigando as partes ao seu cumprimento.

Insta salientar que no processo, o conflito fica limitado pelo autor através do pedido formulado em sua petição inicial, não podendo o juiz decidir de forma diferente ou além do que foi peticionado.

2.2 Arbitragem

Arbitragem é um instituto que surgiu antes mesmo que o próprio Estado, sendo o meio utilizado para solucionar os conflitos existentes. José Eduardo Carreira Alvim (2000, p.14) esclarece que:

[...] é no direito Romano que foi possível identificar claramente esse instituto. Em Roma, a arbitragem era modo exclusivo de solução dos conflitos e com o transcorrer do tempo, ao nascer a Justiça Estatal, esse passa a concorrer com esta.

No direito pátrio, a arbitragem já se encontrava prevista na Constituição Imperial de 1924. Sempre prevista em nossa legislação de forma implícita, apenas na Constituição Federal de 1988, essa instituição passa a ser expressamente consagrada nos §§ 1º e 2º do artigo 114¹. Atualmente, a

¹ “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar 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 tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger

arbitragem prevista pelo constituinte de 1988, encontra-se disciplinada, em nível infraconstitucional, pela Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996.

No âmbito trabalhista, o marco da arbitragem foi o Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907, que criou os sindicatos e os mecanismos extrajudiciais para resolver as disputas trabalhistas.

Em razão de tratar-se de um instituto tão antigo, com o passar dos tempos, o mesmo veio sofrendo inúmeras alterações. Da Lei de Talião chegou à lei 9.307/96, e em razão de sua constante mudança no sentido de se acompanhar a evolução da sociedade, torna-se difícil encontrar-se um conceito atual para o instituto. Assim leciona o professor José Eduardo Carreira Alvim (2000, p. 14) que conceitua a arbitragem em sendo:

[...] a instituição pela qual as pessoas capazes de contratar confiam a árbitros² (juiz indicados pelas partes, ou consentidos por elas por indicação de terceiros, ou nomeados pelo juiz, se houver ação de instituição judicial de arbitragem), por elas indicados ou não, o julgamento de seus litígios relativos a direitos transigíveis.

Jorge Luiz Souto Maior (2000, p.19) entende que “a arbitragem é técnica extrajudicial, de natureza privada, de solução de conflitos, na qual a terceira pessoa, o árbitro, tem o poder de apresentar uma solução para o conflito, e que se caracteriza por ser facultativa”.

Carlos Alberto Camona apud Luiz Carlos Trouche Ramina (1998, p. 131) conceitua arbitragem como:

[...] meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial.

árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer as normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.”

² *Arbiter* designava, na origem, a “testemunha” (Plaute), mas também o “mestre” (chefe, senhor) (Gaffiot), e, na Lei das XII Tábulas, tem o sentido de “juiz”. No grego, significa “arbiter”, que deu uma primeira idéia do que é arbitragem. JARRAOSSON, Charles, *apud* JOSÉ EDUARDO Carreira Alvim.

No que tange a natureza jurídica do instituto em tela, atualmente, é pacífico o entendimento de que a arbitragem possui caráter jurisdicional. O professor José Eduardo Carreira Alvim (2000, p. 29) assim descreve a natureza jurídica da arbitragem:

Sem dúvida, a arbitragem brasileira, por natureza e por definição, tem indiscutível caráter jurisdicional, não cabendo mais, depois da lei nº 9307/96, falar-se em contrariedade, salvo no que concerne à sua origem, por resultar da vontade das partes.

Neste mesmo caminho, acompanham o professor José Eduardo Carreira Alvim, os ilustres professores Nelson Nery Júnior, Ada Pellegrine Grinover, César Fiúza, Humberto Theodoro Júnior, dentre outros.

Para o professor Sergio Pinto Martins (2001), a principal diferença entre jurisdição e arbitragem é que o primeiro obriga as partes a cumprirem, mesmo que de forma forçada, o que foi decidido enquanto o árbitro não possui o poder de obrigar as partes a cumprirem o que por ele foi decidido.

A diferenciação entre arbitragem e processo é que a primeira técnica de solução é constituída de forma facultativa, ou seja, as partes devem, de comum acordo, eleger o árbitro, enquanto, no processo, basta que uma delas acione o Judiciário, vinculando a outra parte a técnica escolhida.

Marcelo Mascaro Nascimento (2000) conclui que:

Todas as pessoas capazes de contratar poderão valer-se de arbitragem, tanto de direito ou ed equidade, para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, podendo as partes convencionar que a arbitragem se realize com base nos princípios gerais de direito. Na impede a sua aplicação nas relações de trabalho, apesar das exigências de assinatura de clausula compromissória ou de compromisso arbitral, de certo modo incompatíveis como formalismo trabalhista.

Após a criação da Lei 9.307, começaram a surgir os Tribunais Arbitrais voltados para a solução de conflitos individuais de trabalho. Márcio Yoshida (2001, p. 231), membro do Conselho Arbitral do Estado de São Paulo, diz que a

arbitragem, no âmbito trabalhista, vem superando as perspectivas e, categoricamente, afirma que nenhum outro ramo do direito teve alteração significativa em número de audiências arbitrais igual ao direito do trabalho. A razão de tamanha mudança é que “A mão do Estado, todavia, tem se demonstrado incapaz de solucionar, satisfatoriamente, os milhões de conflitos trabalhistas que batem às portas da Justiça do Trabalho, frutos de uma legislação trabalhista paternalista e instigadora do litígio”.

Nessa realidade, a arbitragem vem obtendo um crescimento significativo como pode ser visualizado na tabela abaixo, conforme os dados do Conselho Arbitral do Estado de São Paulo - CAESP:

Mês	Procedimentos Processados	Árbitros em atividade	Audiências
01.1999	44	17	61
02.1999	52	20	72
03.1999	92	34	126
04.1999	109	41	150
05.1999	137	51	189
06.1999	156	58	214
07.1999	167	63	229
08.1999	179	67	246
09.1999	184	69	253
10.1999	191	72	263

Fonte: Yoshida, Márcio. 2001, p.231.

Assim dispõe o artigo 1º da lei 9.307/96, “Art 1º. As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a **direitos patrimoniais disponíveis**”.(grifo nosso).

Como explicitado pelo legislador no artigo 1º acima transcrito, são requisitos para a arbitragem, além de partes capazes, que o direito destas sejam por elas disponível.

Marcio Yoshida (2001) ressalta que aqui surge um grande impasse na possibilidade deste instituto nas relações trabalhistas. Afirma o doutrinador que, para a maioria dos estudiosos, a questão da disponibilidade do direito não afronta os princípios celetistas, tais como, a irrenunciabilidade dos direitos dos empregados. Em contrapartida, existem doutrinadores que sustentam a incompatibilidade da arbitragem e a CLT, chegando a ponto de argumentar que a arbitragem deixaria os empregados à mercê dos patrões que utilizariam fraudes para lecionar os direitos destes. O artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas reforça esse argumento, mas como respalda Marcelo Mascaro Nascimento, ainda sobre a égide do artigo 444, está implícita a diferença entre direitos contratuais, portanto disponíveis, e direitos não contratuais, de natureza indisponível.

A importância deste instituto é de tamanha grandeza que se faz forçoso a menção ao artigo 8º da Convenção nº 158 da OIT que dispõe do direito do trabalhador que, quando achar que sua dispensa é injustificada, de recorrer contra esta a um organismo neutro, como exemplo, a um árbitro ou uma junta de arbitragem.

É evidente a falta de tradição no uso da arbitragem em razão da cultura do país, que devido ao autoritarismo e ditaduras, acostumou-se a esperar o Estado na resolução de seus problemas, mas é sabido que o Estado nem sempre pode estar presente em todos os casos de forma efetiva e é por essa e outras razões que o instituto em tela tende apenas a aumentar e, futuramente, se tornar usual.

2.3 Mediação

Na definição de Juan Carlos Vezzulla (1995) apud Roberto Portugal Bacellarr (1998, p. 22):

[...] a mediação é uma técnica de resolução de conflitos, não adversarial, que sem imposição de sentenças ou de laudos e, com um profissional devidamente formado, auxilia as partes a acharem seus verdadeiros interesses e preservá-los num acordo criativo onde as duas partes ganham.

Jorge Luiz Souto Maior (2002) conclui que, pela classificação adotada, a mediação é uma forma de heterocomposição, pois existe um terceiro que irá propor uma solução às partes. Este incumbe-se de ajudar as pessoas em conflito a chegarem a uma solução conciliada para este descompasso.

Sergio Pinto Martins (2001, p.82), de forma simplista, definiu mediação em sendo:

[...] quando um terceiro, chamado pelas partes, vem a solucionar o conflito, propondo a solução às partes. O mediador pode ser qualquer pessoa, como até mesmo um padre, não necessitando de conhecimentos jurídicos. O que interessa é que a pessoa venha a mediar o conflito, ouvindo as partes e fazendo propostas, para que se chegue a termo.

Em uma forma mais “rebuscada”, Roberto Portugal Bacellarr (1998, p. 19) definiu o instituto da mediação em sendo:

Técnica que induz as pessoas interessadas na resolução de um conflito a encontrar, por meio de uma conversa, soluções criativas, com ganhos mútuos e que preservem o relacionamento entre elas. (...) trata-se de um diálogo assistido por um mediador, tendente a propiciar um acordo satisfatório para os interessados e por eles desejado.

Pelos conceitos acima elencados, podemos concluir que a mediação nada mais é do que ato de terceiro estranho ao conflito que aproxima as partes para que elas negociem. O mediador incentiva a composição direta do conflito. Não gera efeitos negativos, nasce e se encerra por vontade das partes.

A Constituição de 1988, em seu artigo 114 § 1º incentiva, além da arbitragem, a mediação. Salieta Regina Maria Coelho Michelin (1998) também no trabalho apresentado também no 1º Congresso Brasileiro de Mediação e Arbitragem com o título “A Mediação nas Relações do trabalho”, que este artigo constitucional “os torna pré-requisitos para a busca da Justiça do Trabalho nas controvérsias coletivas”.

Em regra, é um procedimento extrajudicial e geralmente de caráter privado. Como já anteriormente mencionado, atualmente, utiliza-se da mediação para solução de dissídios coletivos. A portaria do Ministério do Trabalho nº 817 de 30 de agosto de 1995 prevê regras da participação do mediador nos conflitos de negociação coletiva.

Pouco usual no Brasil. Países como Japão, China, Austrália, alguns países da Europa e Argentina utilizam-se desse instituto com lastra freqüência. Em uma perspectiva internacional, nos conflitos individuais do trabalho, a figura do mediador é muito utilizada, como exemplo a Argentina onde o Ministério do Trabalho possui a função de mediar os conflitos. Na Alemanha, o trabalhador pode reclamar diretamente ao comitê de estabelecimento que irá solucionar o conflito conciliando as partes. Na Espanha, o conflito, antes de tornar-se processo deve, passar pelo Serviço de Mediação, Arbitragem e Conciliação.

O legislador pátrio, no entanto, não soube aproveitar este instituto em nosso ordenamento, no que se refere à mediação privada, principalmente para os conflitos individuais trabalhistas. José Eduardo Faria apud Luiz Carlos Trouche Ramina (1998, p.119), explica que “a efetivação desses organismos, contudo, esbarrou na incompatibilidade entre a lógica ‘flexibilizadora’ com a lógica ‘disciplinadora’ da CLT”.

Atualmente é notório o esforço do Estado ao estímulo à negociação extrajudicial, que sai da teoria e passa a integrar o ordenamento pátrio. Sebastião Saulo Valeriano (2000) afirma que as Comissões de Conciliação Prévia, objeto

deste trabalho, é modalidade de mediação para solução das lides trabalhistas individuais.

Como é cediço, a mediação não tem como objetivo acabar ou competir com a jurisdição, até porque, por força do dispositivo constitucional, artigo 5º, inciso XXXV, o judiciário não excluirá de sua apreciação ameaça ou lesão de direito. A mediação surge como modo alternativo de solução dos conflitos e possui vantagens em relação à jurisdição por não ter morosidade, formalismo acentuado e sucumbência.

2.4 Conciliação

A conciliação não é, propriamente, uma técnica de solução dos conflitos trabalhistas. Jorge Luiz Souto Maior (2002) afirma que as técnicas são a mediação, a arbitragem e o processo. Não se prendendo a essa questão, mais técnica do que prática, é evidente a importância da conciliação, tanto aquela buscada de forma obrigatória no processo pelo Magistrado, como aquela conciliação buscada de forma espontânea pelas partes extrajudicialmente.

O professor Roberto Portugal Bacellar (1998) conceitua conciliação como “acordo de vontades, onde as pessoas fazem concessões mútuas a fim de solucionar o conflito”.

Humberto Theodoro Júnior (2002) conceitua a conciliação (judicial) nada mais sendo “do que uma transação obtida em juízo, pela intervenção do juiz junto às partes, antes de iniciar a instrução da causa”. Destaca ainda o catedrático professor, a sua importância no processo, pela simples razão de que este busca a composição do litígio que é perseguido pelas partes e pelo juiz. Obrigatório se faz a tentativa de conciliação no processo civil por força do disposto no artigo 448 do CPC. O mesmo se dá na Justiça do Trabalho como disposto nos artigos 746, 846 e 850 da CLT.

O doutor e professor Sergio Pinto Martins (2001) classifica a conciliação em judicial, extrajudicial e extrajudicial e judicial a um só tempo. Em continuação a sua classificação, Sergio Pinto Martins ainda subdivide a conciliação em facultativa e obrigatória, entendendo que a conciliação feita pelas Comissões de Conciliação Prévia é facultativa em razão de ser sua criação optativa pela empresa ou sindicato, como será posteriormente estudado.

Por conciliador, entende-se terceira pessoa que apenas aproxima os litigantes que por si só entraram em consenso. Difere da mediação em razão da terceira pessoa. O conciliador não faz propostas e distingue-se da arbitragem, pois, aqui, ele não decide sobre o conflito. Esta forma de solução dos conflitos logo difere da arbitragem e mediação, pois esses institutos possuem terceira pessoa estranha ao conflito, que de alguma forma, acaba decidindo a sorte deste.

Difere ainda, principalmente, do processo em que a decisão é imposta às partes enquanto a conciliação é a decisão aceita por elas.

Neste estudo inicial, nos importa a conciliação extrajudicial que é a solução aceita pelas partes conflituosas de modo espontâneo fora do processo, podendo ser realizada na empresa, no sindicato e entre eles e atualmente com o advento da lei 9.958/00, pelas Comissões de Conciliação Prévia.

3 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Dentre todas as medidas realizadas com o condão de flexibilizar as leis trabalhistas, sem sombra de dúvidas a Lei nº 9.958/00 é a que vem gerando maior repercussão. Polêmicas foram criadas, inclusive no que tange à sua constitucionalidade, o que, evidentemente, vem diminuindo sua credibilidade no mundo jurídico.

Compete aos estudiosos do direito buscarem o verdadeiro espírito da Lei para que essa se efetive e alcance, plenamente, seus propósitos.

Faz-se oportuno destacar que não mais será feita referência às Comissões de Conciliação Prévia pela Lei nº 9.958/00, mas sim através dos artigos por ela acrescentados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O legislador optou pela técnica de alterar a Consolidação, criando deste modo o título VI-A que desdobra o antigo artigo 625 nos artigos 625-A a 625-H os quais se passará a analisar.

3.1 Constituição e Espécies de Comissões de Conciliação

Sobre a criação das Comissões, encontra-se uma das principais diferenças entre o projeto original apresentado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que previa a obrigação da instituição das Comissões e o projeto substitutivo aprovado pelo Congresso Nacional, que facultou essa criação.

O artigo 625-A dispõe que “as empresas e os sindicatos **podem** instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho”.(g.n.).

A não obrigatoriedade na instituição das Comissões é evidente no artigo supracitado. O legislador empregou o verbo “podem” que, expressamente, transmite a faculdade e como é cediço, o verbo nada mais é do que o coração da oração.

Reza ainda o artigo em tela que as Comissões de Conciliação Prévia podem ser criadas tanto pelas empresas como pelos sindicatos. A interpretação precipitada do dispositivo nos leva ao entendimento de que depende apenas da empresa ou sindicato, isoladamente, para instituir as Comissões. Esse entendimento encontra-se equivocado conforme Roberto Norris e José Afonso Dallegrave Neto (2001, p. 49) alertam:

[...] se considerarmos que o art. 625-A da CLT encontra-se inserido no Título VI referente às “Convenções Coletivas de Trabalho”, não há dúvidas de que a exegese correta é aquela que confere tal privilégio de criação às duas entidades em conjunto. Com outras palavras, somente é possível implementar comissões de conciliação prévia através de Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho”.

Nos termos do art. 611, § 2º, da CLT, é facultado às federações e, na sua falta, às confederações celebrar ACT ou CCT em relação aos empregados inorganizados em sindicatos. Esta regra se estende à implementação das Comissões de Conciliação.

Neste sentido também caminha o entendimento do i. magistrado Ricardo Antônio Mohallem (2000):

No âmbito das empresas – ao contrário do que equivocadamente possa parecer – elas só podem ser instituídas com negociação sindical, pois acima da Lei nº 9.958/00 há a norma constitucional que assegura ao Sindicato “... a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questão judiciais ou administrativas;” (art. 8º, III e VI)

No que refere-se às espécies de Comissões de Conciliação Prévia, em inteligência ao *caput* do artigo 625-A e parágrafo único da CLT, estas podem ser **de empresa**, quando instituídas no âmbito destas; **sindical**, quando criadas nos sindicatos; **de grupo de empresas**, quando empresas de um mesmo ramo ou grupo econômico se unem e **intersindical**, feita pelo acordo entre sindicatos.

As Comissões de empresa possuem suas regras estampadas no artigo 625-B, *caput* e incisos da CLT, que prevê:

- número de 2 a 10 integrantes, divididos paritariamente entre representantes do empregador e do empregado, sendo estes eleitos por escrutínio secreto;
- mandato de 1 (um) ano, permitida a recondução;
- número de suplentes proporcional à quantidade de titulares, assegurando a todos (titulares e suplentes) estabilidade no emprego por até um ano após o término do mandato, salvo o caso de cometimento de falta grave nos termos da lei. (DALLEGRAVE, 2001, p. 51).

Embora no artigo 625-C da CLT, que dispõe sobre as Comissões sindicais, as quais terão suas regras estipuladas por Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho, ressalta José Afonso Dallegre Neto e Roberto Norris (2001) “por óbvio, que as diretivas gerais de paridade, estabilidade dos conciliadores, existência de suplentes, devem seguir aquelas expressamente prescritas no artigo 625-B da CLT, referente ao âmbito da empresa”.

As Comissões intersindicais não possuem regras específicas na lei sobre sua constituição e funcionamento. Explica Ricardo Antônio Mohallem (2000) que estas Comissões devem observar princípios como o da representatividade, da contraposição e da homogeneidade (artigos 516; 611, §§ 1º e 2º e 613, I, III da CLT). O autor conclui seu entendimento afirmando que:

[...] ao entendimento de inúmeros autores, de que a Comissão Intersindical é “... a criada por mais de um sindicato, independente de categoria, podendo ser patronal ou de trabalhadores, com a participação de ambas as espécies para manter a paridade”. A Comissão Intersindical só será admitida quando haja justificativa para a presença de mais de um Sindicato. Pro exemplo: duas empresas do mesmo ramo (montadoras de automóveis) com trabalhadores integrantes de categorias diferenciadas.

Se se faz necessário a intervenção sindical para a instituição das Comissões de empresa, não seria diferente para a criação das Comissões por grupos de empresas. Essas devem ser criadas por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Destarte, todas as espécies de Comissões devem inteligência ao disposto no artigo 625-H da CLT que obriga a observância da negociação coletiva nas suas constituições. Quando empresas de um mesmo ramo ou grupo econômico resolvem organizar-se para criar as Comissões Conciliatórias, após o representante dos trabalhadores (sindicato) se manifestar a favor do Acordo Coletivo, este será levado à Delegacia Regional do Trabalho para efetivo registro³. Observa Camila Valentim Pinheiro Gonçalves que podem micro e pequenas empresas instituir as Comissões já que não existe nenhuma vedação na lei. A principal vantagem é a redução de gastos para as empresas que se unem uma vez que o empregado conciliador será do grupo.

Quando existirem Comissões que violem as previsões legais e os princípios acima elencados, parecerão de vício e, assim, qualquer ato praticado por elas também será viciado, podendo ser nulos e anuláveis na Justiça.

Depois de destacado as espécies de Comissões de Conciliação Prévia, pergunta-se:

E quando houver mais de uma Comissão de Conciliação para a mesma categoria, como exemplo, uma na empresa em que o empregado presta serviços e outra no sindicato que o representa? Qual destas deverá ser acionada para a tentativa conciliatória?

O artigo 625-D, parágrafo 4º, da CLT, prevê a situação acima exposta, ou seja, quando existir “conflito” entre Comissões, tornará competente (preventivo) aquela que primeiro conhecer do pedido.

Art. 625-D [...]

§ 4º. Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua

³ Portaria nº 329 do Ministério do Trabalho

Art. 5º A Comissão deverá comunicar, à Seção ou ao Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição, o local de funcionamento, a composição e o início das atividades.

demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Conclui-se, deste modo, que nada impede que as Comissões de Conciliação Prévia possam ser instituídas simultaneamente na empresa e no sindicato, tornando-se preventa aquela que primeiro conhecer do pedido. José Afonso Dallegrave Neto e Roberto Norris (2000) ressaltam que “será competente a Comissão que primeiro designar a audiência conciliatória de apreciação do pedido”.

3.2 Natureza Jurídica e a garantia dos conciliadores

O Ministério do Trabalho, em seu Manual sobre as Comissões de Conciliação Prévia (2003) assim as definiu:

As Comissões de Conciliação Prévia – CCP constituem **organismos privados** de conciliação, ou seja, têm a **finalidade de mediar** e tentar conciliar, **fora do processo** judicial, **os conflitos individuais** advindos das relações de trabalho. Não possuem qualquer relação administrativa ou de dependência com o Ministério do Trabalho e Emprego ou com a Justiça do Trabalho, tampouco estão subordinadas a registro ou reconhecimento dos órgãos públicos. (g.n.)

Sobre a natureza das Comissões de Conciliação Prévia, como não integram o Judiciário, essas são pessoas jurídicas de direito privado, devendo assim observar o registro necessário no cartório competente. Ademais, lembra José Afonso Dallegrave Neto e Roberto Norris que necessita de “um estatuto regulamentador de suas atividades, eleições e formas de dissolução”. (2000, p. 50)

Entre as sábias lições do mestre Pontes de Miranda (1983, p. 298):

As pessoas jurídicas de direito privado que têm fins, (...), de interesse de profissões, podem tornar-se de direito público; mas **depende da legislação positiva**: são as leis o que se tem de consultar, se se quer saber se pertence a um, ou a outro ramo do direito. (g.n.)

Em artigo publicado no Jornal do Advogado (OAB/SP), o advogado Edmir Garcez destaca que as Comissões de Conciliação Prévia estabelecem, pela primeira vez na história do direito pátrio, um instrumento privado de Justiça. “A conciliação sempre existiu, mas executada pela autoridade pública” (jan. 2003, p. 16).

As Comissões de Conciliação são órgãos parajudiciais, ou seja, não integram a Poder Judiciário. Entretanto, auxiliam este no aspecto de “evitarem” que todas e quaisquer ações cheguem a análise da Justiça do Trabalho, razão principal de sua criação.

Ressalva Ricardo Antônio Mohallem (2000) que sua atribuição é restrita, conforme exposto no artigo 625 *caput*, da CLT, “[...] de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho”.

Posto isto, conclui-se que as Comissões de Conciliação Prévia são pessoas jurídicas de direito privado, ante o silêncio da lei, que exercem uma função pública restrita que é conciliar.

Urge destacar que a paridade observada pelo legislador encontra-se evidente no corpo do texto do artigo 625-A da CLT, “com representantes dos empregados e dos empregadores”. Ademais, no artigo 625-B, inciso I, da CLT, novamente o legislador reforça a paridade das Comissões ao dispor que metade dos conciliadores será indicada pelo empregador e a outra metade pelo sindicato da categoria profissional.

Em referência aos empregados que integram as Comissões Conciliatórias, o parágrafo 1º do artigo 625-B da CLT, reza pela proibição da dispensa do empregado enquanto este exerce a função de conciliador nas Comissões e durante o prazo de um ano, após o término do seu mandato, salvo se o

empregado cometer falta grave. Essa falta é aquela da legislação pátria que prevê a dissolução justa do contrato de trabalho.

José Afonso Dallegrave Neto e Roberto Norris afirmam existir proximidade entre o tratamento legal do integrante das Comissões de Conciliação Prévia e o dirigente sindical. Todavia, ensina corretamente o i. magistrado Ricardo Antônio Mohallem (2000) que:

Não há, contudo, confundir a vedação à dispensa (§ 1º do art. 625-B) com a “estabilidade” (artigos 492 e 543 da CLT), de forma que o rompimento do vínculo do membro integrante das Comissões (eleitos pelos empregados) prescinde de declaração judicial da falta grave (resolução contratual, em que o pronunciamento judicial é indispensável). A dispensa é imediata, sem necessidade de inquérito, dada a semelhança com a figura do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).

A estabilidade haverá para o trabalhador exercente de cargo de direção ou representação sindical.

O empregado que integra a Comissão e fora demitido, sem justa causa no período vedado pela lei, poderá, em juízo, demandar contra o empregador para que este o reintegre no serviço.

O legislador, a contra senso, não prevê a mesma garantia ao representante do empregador, mesmo que esse seja contratado pelo regime celetista. Observa-se que nada obstará de existir o mesmo privilégio ao empregado eleito pelo empregador, posto que isto daria mais segurança ao conciliador patronal no desempenho de suas funções junto a Comissão Conciliatória.

Quanto à situação do empregado conciliador em relação a suas atividades, claramente dispõe o parágrafo 2º do artigo 625-B da CLT, que:

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

O fato de o empregado ser conciliador não anula a continuidade de seu trabalho na empresa. Será desenvolvida, normalmente, a função para qual ele foi admitido, ausentando-se apenas para participar das audiências conciliatórias. Trata-se de concorrência entre a função conciliadora com a função resultante do contrato de trabalho sem que o exercício de uma prejudique o da outra.

Essa previsão estende-se não somente às Comissões instituídas no âmbito das empresas, mas sim para qualquer espécie de Comissão.

Sobre o aspecto remuneratório, quando o empregado estiver conciliando, será igualmente feito o pagamento como se ele estivesse realizando seu serviço. Partindo desta afirmação, é claro que quando o empregador conciliador ultrapassar a carga horária de serviço nas comissões, fará jus às horas extraordinárias, compensação de horas ou qualquer outro direito como se no serviço estivesse. Destaca-se ainda que o tempo despendido pelo empregado nas tentativas de conciliação computa-se no tempo de serviço deste, inclusive para fins previdenciários como de aposentadoria.

Novamente, o legislador se omitiu sobre a situação do empregado que representa o empregador nas Comissões. Parece evidente que devesse estender as beneficias a estes empregados que embora sejam escolhidos pelo patrão e não pelos seus companheiros, gozam dos mesmos direitos e deveres que estes.

3.3 Da gratuidade das Comissões

Refletindo sobre essas garantias do empregado, Camila Valentim Pinheiro Gonçalves (2000, p. 29) entende que a não alteração da remuneração implica na idéia de gratuidade da função, “De fato, nenhuma previsão legal implica ou autoriza o integrante da comissão prévia a exigir retribuição pela função exercida”.

Deste modo, entende-se ser, permanentemente, proibido a aferição de qualquer vantagem econômica para os conciliadores.

Analisando o disposto no parágrafo 2º do artigo 625-B, da CLT, José Washington Coelho (2000) que a gratuidade não é plena, pois os empregados conciliadores irão continuar a receber seus vencimentos como se em suas funções estivessem. “A referência à gratuidade é relativa, pois, em verdade, a regra estipulada no § 2º, do artigo 625-B, da CLT, evidencia que o tempo dedicado terá remuneração. **Só que remuneração como empregado, não na qualidade de membro da CCP**”.

Entretanto esta gratuidade não vinha sendo obedecida nas Comissões criadas. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (AMATRA), em pesquisa feita em alguns Estados, verificou a cobrança iníqua pelos conciliadores ao efetivarem acordos entre as partes. Muito dos vencimentos dos conciliadores tinha como base uma porcentagem aferida dos acordos realizados. Indignados com essa realidade, entidades se reuniram para moralizar as Comissões como a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas, a Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo e a AMATRA.

No artigo publicado no Jornal do Advogado (OAB/SP) de janeiro de 2003, o Dr. Valter Uzzo, Secretário-geral da OAB-SP e o Dr. Edmir Garcez, consultor da Garcez Consultores Associados, descrevem essa sombria realidade:

Muitas Comissões tinham patrocínios prejudiciais ao trabalhador, porque os vencimentos dos conciliadores eram cobrados em percentuais sobre o total dos acordos celebrados. Isso sem contar as que eram presididas por ex-juízes classistas, que chegavam a receber salários de até R\$ 50 mil. “Juízes classistas desempregados correram para ocupar o novo espaço, levando na bagagem os vícios adquiridos na Justiça do Trabalho” revela Garcez.

Algumas comissões cobravam R\$ 150 a título de postagem. Outras, percentuais de 5% a 20 %, além de taxas e emolumentos cartoriais, para expedir o termo de conciliação, segundo Valter Uzzo. “Obrigavam o trabalhador a comparecer, cobravam indevidamente e ganhavam rios de dinheiro, porque realizavam dezenas de milhares de homologações”.

Tomando conhecimento destas absurdas situações, o Ministério do Trabalho e do Emprego editou a Portaria nº 329 (vide ANEXO B) que tentou estabelecer algumas regras para dar melhor efetividade e segurança às Comissões Conciliatórias. Uma dessas medidas foi a gratuidade das conciliações.

PORTARIA Nº 329, DE 14 DE AGOSTO DE 2002.

Estabelece procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 625-A a 625-H da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000; CONSIDERANDO a relevante finalidade das Comissões de Conciliação Prévia, como fator de prevenção e solução extrajudicial de conflitos; CONSIDERANDO a necessidade de se traçarem instruções dirigidas às Comissões de Conciliação Prévia com vistas a garantir a legalidade, a efetividade e a transparência dos seus atos, bem como resguardar os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e legislação esparsa; e CONSIDERANDO as sugestões do Grupo de Trabalho, organizado em configuração tripartite, com a finalidade de promover ações conjuntas visando ao aprimoramento dos mecanismos de funcionamento, acompanhamento e avaliação das Comissões de Conciliação Prévia, **RESOLVE:**

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

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

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

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

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

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

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

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

Em explicação à Portaria supracitada, no manual sobre as Comissões de Conciliação Prévia feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2003), a seguinte pergunta foi levantada:

Como serão custeadas as Comissões de Conciliação Prévia?

O custeio das Comissões sindicais e intersindicais será definido por negociação coletiva, sem algum ônus para o trabalhador demandante. As Comissões no âmbito das empresas serão custeadas exclusivamente pelo próprio empregador.

Ao instituírem as formas de custeio das CCP sindicais, os instrumentos coletivos de trabalho devem se pautar pelos princípios da gratuidade ao trabalhador e da razoabilidade. **Dessa maneira, é proibida qualquer cobrança de qualquer contribuição do trabalhador, a cobrança de “taxa” em função do resultado positivo da sessão de conciliação e a cobrança de “taxa” em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.(g.n.)**

Após a edição desta Portaria emanada do Ministério do Trabalho, a gratuidade das Comissões de Conciliação, antes presumida, agora é efetiva e fica, permanentemente, proibida qualquer espécie de cobrança para a sua utilização.

Para que não se esgote a confiança no novo instituto conciliatório, o Ministério do Trabalho e Emprego criou o referido Manual e na apresentação desse, o Ministro do Trabalho Paulo Jobim Filho assim dispôs:

A confiança depositada no novo instituto conciliatório não poderia ser fragilizada, especialmente a partir das condutas antisociais de algumas poucas e isoladas Comissões. Explicitar quais comportamentos não se inspiram no espírito da Lei no 9.958, de 2000, e orientar os interessados acerca da necessidade de evitar condutas abusivas são, também, missões abraçadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Apesar das dificuldades trazidas com as Comissões, ou com algumas delas, essas já vêm surtindo efeitos. Depois de três anos de criação, conforme dados estatísticos feitos pela Secretaria de Relações do Trabalho, atualmente, no

país, existem 1.273 Comissões instaladas, das quais 949 de âmbito intersindical, 306 envolvendo empresa e sindicato, 14 por grupos de empresa e 4 por empresa.

4 A OBRIGATORIEDADE DA ANÁLISE DO CONFLITO TRABALHISTA PELAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Assim dispõe o artigo 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.

O legislador deixou claro que, quando existir qualquer uma das espécies de Comissões de Conciliação Prévia no local da prestação do trabalho, far-se-á necessário à submissão da demanda trabalhista a essa, antes de adentrar na Justiça do Trabalho.

Não se trata de faculdade como aquela prevista para a instituição das Comissões, mas sim de uma obrigação. O verbo utilizado (*será*) transmite sensivelmente o caráter obrigatório.

O legislador reforça o acima disposto no caput ao prever no parágrafo 2º do referido artigo que, caso não resulte frutífera a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, que, por ventura, alguma das partes resolver demandar judicialmente, deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista essa declaração.

No manual emanado do Ministério do Trabalho e do Emprego (2003), explica efetivamente a obrigatoriedade e como proceder na prática.

Embora seja facultativa a constituição do órgão conciliador, se instituída a Comissão de Conciliação Prévia na localidade da prestação de serviços do trabalhador, fica o interessado obrigado

a submeter sua demanda a essa Comissão, previamente ao ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho.

As partes poderão se dirigir diretamente à Justiça do Trabalho apenas na hipótese de motivo relevante. Nesse caso, a ocorrência deverá ser declarada na petição inicial, cabendo ao juiz apreciá-la. 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.

Sergio Pinto Martins (2000a, p.36) destaca que essa conciliação antes do ajuizamento da ação não surge com as Comissões de Conciliação Prévia.

No Império, já havia preocupação com o enorme número de demandas, criando-se um sistema de conciliação prévia obrigatória, para diminuir o número de processos. O art. 161 da Constituição de 1824 previa que “sem se fazer constatar, que se tem intentado o meio de reconciliação, não começara processo algum”.

Resta notório que a exigência trazida pelo artigo 625-D da CLT não é uma inovação jurídica.

Camila Valentim Pinheiro Gonçalves (2000) afirma que, em razão do legislador utilizar a expressão “*Qualquer demanda de natureza trabalhista*” no início do dispositivo, hora analisado, transmite-se à idéia de que todas as demandas, independente de sua natureza, mas desde que trabalhista, não estão dispensadas do crivo das Comissões de Conciliação Prévia.

Entretanto, deve-se interpretar com cautela o referido artigo, uma vez que há direitos trabalhistas irrenunciáveis e sendo assim, inconciliáveis também. O art. 625-D da CLT não está a revelar que qualquer demanda trabalhista deverá obrigatoriamente ser submetida à Comissão de Conciliação. Também não está a dizer que a locução *qualquer demanda* possa corresponder ao sentido de “*toda demanda*” trabalhista.

A extensão da locução *qualquer demanda* não pode assumir um sentido capaz de corromper a utilidade da tentativa prévia de conciliação.

É evidente que essa obrigatoriedade “geral”, acima salientada, encontra-se totalmente equivocada, senão vejamos.

Visando equiparar as forças entre patrão e empregado, foram concedidos inúmeros direitos ao proletariado, em consequência, as normas de Direito do Trabalho são, na maioria, imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente à autonomia da vontade em face da necessidade de proteger o economicamente fraco. Logo, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado, garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. Assim, é irrefutável que existam direitos (garantias mínimas) os quais não se pode conciliar.

Como acima exposto, são passíveis de serem conciliados apenas direitos disponíveis pela parte, desse modo, não há como conciliarem as garantias mínimas consolidadas aos empregados, inclusive na Carta Magna. Exemplificando:

O empregado pretende acionar o empregador para que este faça correções em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para inclusão de tempo não registrado, com o fim de alcançar os benefícios da aposentadoria. Trata-se de direito indisponível a efetiva e correta anotação na CTPS e sendo assim, direito que a parte não pode abrir mão.

Se se trata de direito inconciliável, não é competência das Comissões. Sendo as Comissões incompetentes em face da natureza do direito discutido, logicamente, não haverá obrigatoriedade de sua análise na demanda antes do ingresso na Justiça Obreira.

O Juiz Rafael Pugliese Ribeiro (2001) vislumbra outro exemplo em que não existe utilidade para a conciliação e, logo, não se torna obrigatória.

Seria uma excentricidade, por exemplo, a tentativa de conciliação prévia tendo como devedor uma Massa Falida. Invariavelmente, a empresa está lacrada e a Massa não dispõe de ativos disponíveis. Além disso, o síndico nada poderia fazer sem a prévia autorização do Juiz da falência. Não obstante, ao se situar o sentido de "toda demanda" à locução qualquer demanda, não se excluiria a massa falida. É escusado discorrer sobre a flagrância dessa inocuidade.

Desse modo, a cautela deve prevalecer ao interpretar o artigo 625-D da CLT, lembrando-se que a obrigatoriedade explicitada refere-se apenas aos direitos transacionáveis.

Insta salientar que o legislador desobrigou o empregado de observar o procedimento das Comissões de Conciliação desde que fique demonstrado que há motivo relevante para que esse ingresse diretamente no Poder Judiciário (artigo 625-D, parágrafo 3º, da CLT).

4.1 A natureza jurídica da obrigação de conciliar

No estudo da obrigação de submissão do conflito individual do trabalho às Comissões de Conciliação, trazida pelo artigo 625 da CLT, existem controvérsias sobre sua natureza processual. Alguns autores sustentam que se trata de pressuposto processual e a maioria entende ser uma condição da ação.

Pressupostos processuais são para Humberto Theodoro Júnior (2002) “exigências legais sem cujo atendimento o processo, como relação jurídica, não se estabelece ou não se desenvolve validamente. [...] São, em suma, requisitos jurídicos para a validade e eficácia da *relação processual*”.

Os pressupostos viabilizam o direito de ação em seu aspecto processual.

Sobre as condições da ação, Arruda Alvim apud Humberto Theodoro Júnior (2002, p. 158) conceitua as condições da ação como:

as categorias lógicas-jurídicas, existentes na doutrina e, muitas vezes na lei (como é claramente o caso do direito vigente), mediante as quais se admite que alguém chegue à obtenção da sentença final.

Destarte, ainda, que a condição da ação se desdobra em três requisitos os quais são: legitimidade “*ad causam*”, o interesse de agir e possibilidade jurídica do pedido.

Juristas como Ives Granda da Silva (2002, p.166) sustentam que:

A nova lei exige que, nas localidades ou empresas onde houver comissões de conciliação prévia instituída, o empregado apresente sua demanda a comissão, para apreciação, **constituindo a exigência pressuposto processual para o ajuizamento da ação trabalhista**, caso não seja bem sucedida a conciliação. (g.n.)

Explica o jurista essa classificação pelo simples motivo de que a análise de um órgão não governamental, criado apenas para conciliar previamente conflitos individuais do trabalho, é mero requisito que, se resultar frustrada a conciliação, fará nascer o interesse de agir.

A contra-senso, respeitando a posição contrária, entendemos que a exigência da análise da lide trabalhista anteriormente pelas Comissões de Conciliação é condição da ação, enquadrando-se na modalidade do interesse de agir.

O interesse de agir surge juntamente com o nascimento da lide e não como afirma Ives Granda da Silva.

Esse interesse de agir é aferível mediante a aplicação do binômio “necessidade-adequação”. Surge a necessidade quando o autor deve demonstrar que a tutela jurisdicional (o processo) é a única forma de se obter a satisfação de sua pretensão e adequação, que é o provimento jurisdicional invocado, amolda-se

ao procedimento eleito, ou seja, a tutela jurisdicional deve ser apta a produzir a correção da lesão argüida na exordial.

Explica Antonio Carlos de Araújo Cintra, Cândido Rangel Dinamarco e Ada Pellegrini Grinover (2003, p. 259) sobre o interesse de agir que:

Essa condição da ação assenta-se na premissa de que, tendo embora o Estado o interesse no exercício da jurisdição (função indispensável para manter a paz e a ordem na sociedade), não lhe convém acionar o aparato judiciário sem que dessa atividade se possa extrair algum resultado útil. É preciso, pois, sob esse prisma, que, em cada caso concreto, a prestação jurisdicional solicitada seja **necessária e adequada**.

Repousa a necessidade da tutela jurisdicional na impossibilidade de obter a satisfação do alegado direito sem a intervenção do Estado - ou porque a parte contrária se nega a satisfazê-lo. (g.n.).

No caso das Comissões de Conciliação Prévia, que devem anteceder obrigatoriamente o processo, quando não observado essa imposição legal, o empregado não irá possuir interesse de agir uma vez que lhe faltará a necessidade de ingressar diretamente na justiça, não esgotando os meios extrajudiciais obrigatórios.

Desse modo, é claro que a obrigatoriedade trazida no dispositivo destrinchado é condição da ação, devendo o Magistrado, na ausência dessa condição, de trâmite forçado, extinguir o feito nos termos do artigo 273, VI, do Código de Processo Civil, por carência da ação, caso o autor não emende a inicial, sanando o vício, dentro do prazo concedido pelo Magistrado.

Ademais, Rodolfo Pamplona e José Augusto Rodrigues explicando as lições do ilustre doutor Calmon de Passos e as adaptando as Comissões de Conciliação com propriedade sustentam que, “toda exigência cujo propósito seja o de condicionar o exercício da ação ao interesse social, disciplinando-o sem impedir que se efetive, é uma genuína condição da ação.”

Rechaçando a tese do ilustre doutrinador Ives Granda da Silva, Ada Pellegrini Grinover apud Humberto Theodoro Júnior (2002, p. 159), assevera que:

O fenômeno da carência de ação nada tem a ver com a existência do direito subjetivo afirmado pelo autor, nem como possível inexistência dos requisitos, ou pressupostos processuais, da constituição da relação processual válida. É situação que diz respeito apenas ao exercício de ação e que pressupõe a autonomia desse direito. Por isso mesmo, incumbe ao juiz, antes de entrar no exame do mérito, verificar se **a relação processual que se instaurou desenvolve-se regularmente (pressupostos processuais)** e se o **direito de ação pode ser validamente exercido, no caso concreto (condições da ação)**; (g.n.)

Esclarecedora as lições da professora Ada Pellegrini Grinover, concluiu-se que os pressupostos processuais referem-se ao desenvolvimento da ação, enquanto as condições da ação observam o próprio direito de ação, enquadrando-se o disposto no artigo 625-D da CLT nesta última classificação.

Neste ensejo, urge destacar que surge um dos grandes dilemas da lei. Como obrigar o empregado a submeter-se às Comissões, onde essas forem instituídas, se a Constituição garante em seu artigo 5º, XXXV, o direito de ação a todos que tenham seus direitos lesados ou ameaçados?

4.2 As Comissões de Conciliação diante da Constituição Federal

O argumento mais utilizado pelos doutrinadores para rechaçar a obrigatoriedade imposta pelo artigo 625-D da CLT é o direito de ação o qual reza o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal. Prevê o artigo que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. O artigo 5º, XXXV, garante a todas as pessoas o “Acesso à Justiça”.

José Afonso da Silva (2003, p. 430) explica que:

O artigo 5º, XXXV, consagra o direito de invocar a atividade jurisdicional, como direito público subjetivo. Não se assegura aí apenas o direito de agir, o direito de ação. Invocar a jurisdição para a tutela de direito é também direito daquele contra quem se age, contra quem se propõe à ação.

Nelson Néri apud Alexandre de Moraes (2003, p. 294), analisando o artigo 5º, XXXV, da Constituição assevera que:

Todos têm acesso à justiça para postular tutela jurisdicional preventiva ou reparatória de um direito individual, coletivo ou difuso. Ter direito constitucional de ação significa poder deduzir pretensão em juízo e também poder dela defender-se. [...] Todo expediente destinado a impedir ou dificultar sobremodo a ação ou a defesa no processo civil constitui ofensa ao princípio constitucional do direito de ação. É preciso, contudo, que a parte preencha as condições da ação.

Nesse diapasão, com a principal sustentação de seus argumentos no direito indeclinável à ação, inúmeros doutrinadores e operadores do direito sustentam que o artigo 625-D da CLT é evidentemente inconstitucional.

O eminente Juiz do trabalho da 1º Vara do Trabalho de Presidente Prudente, José Roberto Dantas Oliva (2003), afirma que a previsão do inciso XXXV, do artigo 5º, da Constituição Federal, é assegurada a todos, sem restrição de qualquer ordem. Embasa o ilustre magistrado nas lições do professor Nelson Nery Júnior, dispondo que o referido artigo possui como destinatário o próprio legislador. E em conclusão de seu artigo, afirma que:

Com a necessária vênia da autorizada doutrina e jurisprudência que se firma em sentido oposto, pensamos que tal exigência, afronta o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (ou do direito de ação), inculcado, sem restrições (a não ser aquela imposta na própria CF, no que respeita a competições desportivas) no artigo 5º, XXXV, da Carta Magna.

Por conseqüência, em vez de acolher arguição de carência da ação, quando suscitada, ao juiz caberá declarar, incidentalmente, no caso concreto, a inconstitucionalidade da exigência de submissão obrigatória às comissões de conciliação prévia. Até porque não há razão para obrigar quem não quer a submeter-se a tal tipo de constrangimento. E se a lei não pode coactar ninguém, com muito mais razão também não poderão fazê-lo Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Acredita o nobre juiz que essa obrigação restringe e até, muitas vezes, impede o empregado, hipossuficiente, de ingressar no Judiciário e ter seus direitos garantidos.

Neste sentido sustenta também advogado Rodrigo Nóbrega Farias (2000):

Filio-me a corrente que entende que a propositura da demanda perante a Comissão de Conciliação Prévia trata-se de mera faculdade do empregado, não podendo o mesmo ser penalizado caso acione diretamente o Poder Judiciário. Ora, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XXXV, enuncia que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça ao direito”, demonstrando, de modo cristalino a inconstitucionalidade do disposto no art. 625-D da lei 9.958/00. Admitirmos tal condicionamento é infringir frontalmente o princípio constitucional da acessibilidade ampla ao Poderes Judiciários, presentes em nosso ordenamento jurídico desde a Constituição Federal de 1988.

Ao legislador infraconstitucional é defeso criar exigências ou condições que impeçam o exercício do direito de ação.

O jurista José Affonso Dallagrange Neto, citado por Rodrigo Nóbrega Farias, corrobora com tal posição, ao afirmar que “o direito de ação assegurado na Constituição da República não se sujeita a nenhum limite ou submete-se a estágio prévio de tentativa conciliatória”

Acompanha o mesmo entendimento Francisco das Chagas Lima Filho (2000), ao concluir sobre a obrigatoriedade prevista na lei criadora das Comissões Prévia de Conciliação, “além de desproporcional, atenta contra o princípio constitucional do livre acesso à jurisdição, expressamente garantido como direito fundamental do cidadão”

Reforçando os argumentos lançados no texto do doutor Rodrigo Nobre Farias, o mesmo traz o julgado do Tribunal Regional da 2ª Região, no Provimento CR, 55/2000, 20.11.00, que reconheceu a impossibilidade de se impedir que as partes busquem diretamente no Judiciário Trabalhista a solução dos litígios, decidindo que “submetida à reclamação trabalhista ao judiciário, deverá o magistrado instruí-la e julgá-la independentemente de manifestação de Comissão de Conciliação Prévia”.

O princípio do direito de ação trazido no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição deve ser bem interpretado. Não significa que possa o judiciário conhecer de todo e qualquer conflito sem observar as condições trazidas em lei. Neste sentido, Antonio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco (2003, p. 258) afirmam que:

Embora abstrato e ainda que até certo ponto genérico, o direito de ação pode ser submetido a condições por parte do legislador ordinário. São as denominadas condições da ação (possibilidade jurídica, interesse de agir, legitimação ad causam), ou seja, condições para que legitimamente se possa exigir, na espécie, o provimento jurisdicional. Mas ainda que a resposta do juiz se exauria na pronúncia de carência da ação (porque não se configuraram as condições da ação), terá havido exercício da função jurisdicional.

No enfoque das condições da ação versus o direito constitucional de ação, André Ramos Tavares (2003) conclui que, mesmo garantindo o amplo direito de ação e o acesso à justiça, “na realidade não se pretende garantir o desenvolvimento de qualquer processo sem fundamentação material”. A Constituição não possui o escopo de garantir o acesso à justiça como direito abstrato.

Alexandre de Moraes (1998, p. 197) acompanha o mesmo entendimento:

O fato de a Constituição Federal reconhecer a todas as pessoas o direito a obter a tutela judicial efetiva por parte dos juizes ou Tribunais no exercício de seus direitos e interesses legítimos não as desobriga ao cumprimento às condições da ação e dos pressupostos processuais legalmente estabelecidos. Desta forma, essas previsões não encontram qualquer incompatibilidade com a norma constitucional, uma vez que se trata de requisitos objetivos e genéricos, que não limitam o acesso à Justiça, mas sim regulamentam-no.

Destaca ainda o autor que neste sentido vem caminhando o entendimento dos Tribunais Superiores:

Os princípios constitucionais que garantem o livre acesso ao Poder judiciário, o contraditório e a ampla defesa, **não são absolutos** e não de ser exercidos, pelos jurisdicionados, por meio das normas processuais que regem a matéria. Não se constituindo negativa de prestação jurisdicional e cerceamento de defesa a inadmissão de recursos quando não observados os procedimentos estatuídos nas normas instrumentais, (STF – Pleno – Ag. Rg. nº 152.676/PR – Rel. Min. Maurício Corrêa *in* Constituição do Brasil interpretada, Alexandre de Moraes, 2003, p. 294)(g.n.)

Sebastião Saulo Valeriano (2000) declara que “a lei não exclui do Judiciário os dissídios individuais, apenas condicionou o ingresso em juízo trabalhista à prévia tentativa de conciliação”. Ademais, salienta o autor que não se trata de uma obrigação, mas sim de um procedimento adotado para a apreciação do dissídio individual. Ressalta que o simples motivo de não se querer conciliar é razão relevante para que não integre as Comissões de Conciliação.

Salienta-se que as Comissões não possuem caráter jurisdicional e, assim sendo, não possuem o condão de interferir na competência da Justiça do Trabalho.

Sergio Pinto Martins (2000a, p. 37) é firme ao asseverar que não há qualquer espécie de violação constitucional nas Comissões de Conciliação Prévia, principalmente no que diz respeito à obrigatoriedade prevista no artigo 625-D, *caput* e parágrafo 2º, da CLT.

O procedimento criado pelo artigo 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.

Como bem exposto pelo professor Rodolfo Pamplona Filho e o professor José Augusto Rodrigues Pinto, a norma trazida pelo referido artigo não possui a intenção de privar do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, mas apenas condiciona essa apreciação, em um processo contencioso à antecedência de tentativa conciliatória num processo administrativo.

A própria Constituição Federal determina em seu artigo 114, que somente depois de frustrada a negociação coletiva é que se faculta ao interessado o ajuizamento de dissídio coletivo, e nem por isso se suscitou conflito entre dispositivos legais. Segue esta mesma corrente doutrinária o Jose Ribamar O. Lima Júnior (2000, p.134), ilustre julgador do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região quando afirma que:

A submissão do conflito às Comissões de Conciliação Prévia, não caracteriza condição ou pressuposto inatingível. Aliás, a constituição dessas comissões, necessariamente paritárias, não é obrigatória. A norma contida no artigo 114, da Constituição Federal, não exclui a criação de mecanismos extrajudiciais de conciliação. Sob a ótica da constitucionalidade, portanto, o requisito imposto pela novel legislação é válido.

Ada Pellegrini Grinover apud Sergio Pinto Martins (2000, p.37) menciona que a tentativa obrigatória de conciliação prévia não é inconstitucional em face do inciso XXXV do artigo 5º, pelo motivo claro de que o direito de ação previsto na Carta Magna não é absoluto, e como exaustivamente demonstrado, deve sujeitar-se às condições da ação estabelecidas pelo legislador.

Não haverá interesse de agir da pessoa postulando a tutela jurisdicional, se não for observado o caminho alternativo da conciliação prévia, que seria uma situação bastante razoável, não ficando mutilada a garantia constitucional do direito ao processo. Kazuo Watanabe (1980:49,55 e 57) tem o mesmo pensamento. Tentada a conciliação e sendo esta frustrada, o empregado não estará impedido de ajuizar ação na Justiça do Trabalho.

Desfechando a discutida constitucionalidade da obrigação de tentativa de conciliação, Raimundo Simão de Melo (2000), Procurador Regional do Trabalho/15ª Região/Campinas, utilizando todos os argumentos acima lançados, adequando esses à realidade da Justiça Trabalhista brasileira, assim colocou:

Um dos princípios das nulidades processuais é a existência de prejuízo factível e concreto. No caso de tentativa de conciliação

prévia, qual prejuízo estaria sofrendo o autor? A espera de dez dias, que é o prazo atribuído à Comissão Prévia para tentar a negociação (CLT, art. 625-E)? Não, isso não pode ser considerado como um prejuízo, a ponto de macular de inconstitucional a referida norma legal. Primeiro, porque ele não é obrigado a aceitar a conciliação; segundo, porque o exíguo prazo de dez dias para tramitação da conciliação é absolutamente insignificante diante do tempo que terá o trabalhador que esperar pela solução judicial; terceiro, porque se deve considerar a conciliação extrajudicial não como um substitutivo da função jurisdicional, mas, como uma alternativa colocada à disposição das partes para a solução rápida, simples e barata dos seus conflitos, fora da esfera judicial.

Nesse universo de discussões, foram propostas quatro Ações Diretas de Inconstitucionalidade(Adin). A Adin nº 2148, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino – CONTEE, a qual foi extinta conforme despacho proferido em 12/09/2000, em razão da ilegitimidade de parte. Adin nº 2237, proposta pela Confederação Nacional das Profissões Liberais, que foi sobrestada ante o julgamento da Adin nº 2160, requerida pela Confederação nacional dos trabalhadores no comércio – CNTC e a Adin nº 2139 proposta pelos partidos: Partido comunista do Brasil – PC do B; Partido Socialista Brasileiro – PSB; Partido dos Trabalhadores – PT e o Partido Democrático Trabalhista-PDT, que até o presente momento possui o seguinte desfecho:

Preliminarmente, o tribunal, por maioria, vencido o senhor Ministro Marco Aurélio, não conheceu da ação direta no que toca ao artigo 1º da lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, no ponto que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o parágrafo único do artigo 625-E. Votou o presidente. Prosseguindo no julgamento, o tribunal, por unanimidade, indeferiu a medida liminar no que toca ao artigo 1º da lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000, no ponto em que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o inciso II do artigo 852-b. Votou o presidente. E após o voto do senhor Ministro Octavio Gallotti (relator), indeferindo a cautelar, e do voto do senhor Ministro Marco Aurélio, deferindo-a, em parte, referentemente ao artigo 625-D, introduzido pelo artigo 1º da lei nº 9.958/2000, o julgamento foi adiado pelo pedido de vista do Senhor Ministro Sepúlveda Pertence. Ausentes, justificadamente, os senhores Ministros Sydney Sanches e Celso de Mello. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 12 out. 2003.

Destarte-se que ambas as Adins possuem como relator, por prevenção em razão da matéria, o i. Ministro Octavio Gallotti. Entretanto, em caso semelhante, o

Douto Ministro Moreira Alves desferiu o seguinte julgamento (vide acórdão na íntegra no ANEXO D):

Condição da Ação Incidentária.

Não ofende o art. 5º, XXXV, da CF ("a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;"), decisão que, sem exigir o exaurimento da via administrativa, julga extinta, por falta de interesse de agir (CPC, art. 267, VI), ação acidentária que não foi precedida de comunicação ao INSS. **ARE 144.840-SP, rel. Min. Moreira Alves, 02.04.96.**

Acreditamos ser mais correto que a obrigatoriedade prevista no artigo em tela não viola nenhum preceito constitucional, em especial, o direito de ação. Não configura também, como acima provado, nenhum prejuízo ao empregado e que se torne irremediável.

Muitos possuem medo da referida Lei com o pensamento que esta irá esvaziar a Justiça do Trabalho, entretanto, o próprio presidente do Egrégio Tribunal do Trabalho da 13ª Região, Francisco de Assis Carvalho e Silva, já se manifestou em sentido contrário.

[...] numa visão distorcida e desinformada, que a instituição das Comissões de Conciliação Prévia seria mais uma das periódicas tentativas do governo de esvaziar a Justiça do Trabalho com vistas a sua extinção. Não há nada mais equivocado. O papel social desempenhado pela Justiça Trabalhista é muito mais vasto que a simples solução dos dissídios individuais. De minha parte, creio que a instituição dos órgãos de Conciliação deva ser muito bem recebida, principalmente pelo considerável desafogo que irá propiciar ao Judiciário Trabalhista.

Deste modo, aguardemos para verificar se o novo instituto será bem recepcionado na prática e se alcançará seu principal objetivo, o que torcemos para que aconteça.

5 A EFICÁCIA DOS ACORDOS FIRMADOS PERANTE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A doutrina e a jurisprudência têm se debatido sobre a real amplitude da eficácia dos acordos firmados nas Comissões de Conciliação Previa. A discussão recai sobre o grau da eficácia liberatória do acordo firmado. Urge ressaltar que o entendimento já cristalizado é de que a eficácia incide apenas sobre as verbas discutidas, restando ao empregado o direito de exigir em juízo os valores pendentes.

Dispõe o artigo 625-E da CLT que o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas ressalvadas expressamente no acordo. A eficácia liberatória geral, nos termos de conciliação idôneos, não de ter o alcance exato da sua expressão. Se forem interpretados de forma mais ampla que aquela empregada pelo Enunciado 330 do TST (vide ANEXO C) combinado com o artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, corre-se o risco de tornar a lei inútil. Dispõe o Enunciado 330 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que:

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.

O dispositivo em questão deve ser interpretado conjuntamente com o artigo 477, parágrafo 1º e 2º. No parágrafo 1º do referido artigo, determina-se que o recibo de quitação da rescisão do empregado com mais de um ano, somente terá validade quando feito com acompanhamento do respectivo sindicato da categoria ou perante o representante do Ministério do Trabalho. O artigo 477 parágrafo 2º

determina que no instrumento de quitação deve ser especificada a natureza de cada parcela paga.

A dúvida já nasce sobre a interpretação dada a estes dispositivos. Muito custou até pacificar a jurisprudência através do Enunciado nº 41 que acolheu o propósito do legislador, dispondo, com acerto, que a quitação, nas hipóteses dos parágrafos 1º e 2º do art. 477 da CLT, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo. Assim o que vale é a importância paga ao empregado e não a parcela, restando ao empregado o direito de exigir na Justiça Trabalhista os valores restantes. O doutrinador Arnaldo Sussekind (1996, p. 217), sobre o tema, leciona:

Se o empregador paga tudo o que deve ao trabalhador, a quitação plena e geral não oferece dúvidas, mas se paga apenas parte do que estava obrigado, sem que houvesse incerteza subjetiva capaz de ensejar a transação, cabe indagar se o recibo de quitação em termos amplos, isenta-o de complementar o pagamento reclamado posteriormente pelo empregado. Assim, por exemplo, se o empregado é despedido sob a alegação de ter praticado ato faltoso, mas há dúvida sobre a configuração do ato como justa causa ou sua prova, verificar-se-á legítima transação se o trabalhador concorda em receber parte da indenização que lhe seria devida na hipótese de rescisão sem justa causa. Todavia, se o empregado é despedido sem que haja sido sequer alegada a existência de justa causa e o empregador lhe paga parte da indenização a que tem direito, é evidente que não há que se falar em transação.

Para compreensão do efeito liberatório geral não se deve atrelá-lo, unicamente, à parte final do parágrafo 2º do art. 477 da CLT, ou ao Enunciado 330 do Tribunal Superior do Trabalho, ou ao artigo 320 do Código Civil. A vinculação se faz, principalmente, ao artigo 844 do Código Civil Brasileiro, o qual determina que "a transação não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito à coisa indivisível."

O Enunciado nº 330 do TST quis reavivar o efeito liberatório da quitação trabalhista, amplíssimo, a ponto de não admitir a ressalva em branco, devendo ser "expressa e especificada". Assim diante dos termos do Enunciado nº 330 do Colendo TST, que veio a consagrar o que já estava contido no artigo 477, parágrafo 2º, podemos dar aos acordos firmados pelo empregador e empregado,

com a assistência do sindicato dos trabalhadores ou da Delegacia do Trabalho, a natureza de título executivo extrajudicial.

Esse acordo, se particular, desde que assinado por duas testemunhas, enquadrar-se-ia na hipótese do inciso II, do artigo 585, do CPC, como título extrajudicial, que determina que "o documento público, ou o particular assinado por duas testemunhas, do qual conste a obrigação de pagar quantia determinada, ou de entregar coisa fungível". Sobre o tema, esclarece, Alice Monteiro de Barros (2002, p. 193):

Outro aspecto diz respeito aos termos de conciliação extrajudicial, contendo ressalvas, que não forem cumpridos. Eles darão margem a duas ações na JT: uma de conhecimento, referente às parcelas objeto de ressalva e outra de execução do título extrajudicial, o que vem, contraditoriamente, comprometer os princípios da economia e celeridade processual norteados da lei que instituiu as CCP.

Feitas estas considerações, podemos agora nos inteirar do estudo do artigo 625-E da CLT, no que diz respeito ao alcance do efeito liberatório do termo de conciliação. Estabelece o parágrafo único do artigo 625-E da CLT que "o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas que forem expressamente ressalvadas."

Assim, duas interpretações têm sido cogitadas sobre o alcance desta eficácia liberatória geral referida pelo novo artigo da CLT. Para uma primeira corrente, o empregado, com a conciliação, daria quitação de todos os seus direitos contratuais. Os que estariam sendo pagos e também os sonegados. Ele poderia pleitear estes últimos na Justiça Trabalhista, apenas se fizesse expressa ressalva no termo de conciliação conforme preceitua o artigo 625-E, parágrafo único da CLT. Ocorre que esta ressalva pode ser recusada por uma comissão controlada por um empregador inescrupuloso.

Tal fato poderia resultar em uma grande janela para o descumprimento da legislação básica do trabalho. O empregador poderia passar todo o contrato sem pagar certos direitos e, no ato de conciliação sobre os direitos rescisórios perante a comissão de conciliação, obteria a quitação total do contrato sem a

possibilidade de recurso à Justiça. Esta eficácia liberatória geral, posto isso, seria facilmente questionada quanto à constitucionalidade por violação do inciso XXXV do artigo 5º da Constituição, que proíbe a lei de excluir qualquer lesão de direito da apreciação do Judiciário. Assim, o termo de conciliação pode e deve ser questionado sempre que o trabalhador perceber a existência de uma irregularidade no procedimento da comissão. Este questionamento pode ser feito através da reclamação trabalhista em que se discuta a infringência ao referido inciso do artigo 5º da Constituição Federal como preliminar para que se conheça a ação mesmo diante da existência de termo de conciliação celebrado perante a comissão que tenha procedido com irregularidade.

Para outra parte da doutrina, a quitação seria "liberatória geral" apenas dos itens submetidos à comissão para conciliação. A demanda posta perante a comissão, obviamente, não poderia resultar em uma conciliação sobre títulos que sequer foram pedidos. Assim, um empregado que pedisse horas extras acumuladas daria quitação apenas quanto ao título horas extras na forma do pedido submetido à comissão. E, sendo o pedido de horas extras, delimitado a um certo período, a liberação do empregador atingiria tão somente as horas extras do período postulado. Pela óbvia razão que as horas de outro período, não foram objeto do pedido de conciliação. Como o mecanismo da conciliação prévia também se destina a solucionar conflitos na vigência do contrato, segue-se que será comum a situação em que o título conciliado seja circunscrito ao período postulado.

A eficácia do termo de conciliação é realmente geral, porém, com relação ao objeto discutido e avençado, não permitindo que o empregado volte a discutir pleitos já solucionados perante a comissão, pois aquele, adquire "força de coisa julgada" entre as partes, só autorizando o controle judicial por meio de ação anulatória ou nos embargos à execução do título extrajudicial. Neste assunto, já esclarecia o ex-Ministro do Trabalho Francisco Dorneles (2000, p.10):

Havendo acordo entre as partes, o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Logo, o acerto realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia, sem ressalvas pelo trabalhador, possui eficácia quitatória sobre todo e qualquer direito trabalhista relativo ao contrato de trabalho em discussão. A lei não exige

homologação do termo de conciliação para que ele surta efeitos no mundo jurídico.

O intuito das Comissões de Conciliação Prévia está exatamente em encontrar fórmulas adequadas e rápidas de solução de conflitos individuais de trabalho, de maneira equilibrada, sem acarretar prejuízos a uma ou a outra parte; essa intenção não seria alcançada se entendêssemos que a conciliação de um conflito qualquer seria suficiente para quitar o contrato de trabalho.

Ademais, como pertinentemente alerta o ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (1989, p.187):

o Direito do Trabalho deve ser interpretado segundo a jurisprudência axiológica ou de valores, cumprindo ao aplicador determinar os interesses que a norma jurídica visa dirimir e, pondo um em confronto com o outro, avaliá-los, de acordo com os juízos que se deduzem da lei ou que chegaram ao seu conhecimento. Nessa escala de valores, não é possível deixar de reputar os sociais como mais importantes que os individuais, os coletivos mais importantes que os particulares.

É indiscutível que um dos fins das Comissões de Conciliação Prévia é aproximar as partes da relação de trabalho – empregado e empregador – na busca de um acordo que represente um resultado bom para ambos; não foi visado pelo legislador o objetivo de proteger uma das partes em detrimento da outra.

Desta forma, se não for cumprido o acordo, ele poderá ser objeto de uma ação de execução na Justiça do Trabalho, em face da nova redação que foi dada ao artigo 876, da CLT, que assim enuncia:

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

Há uma diferença fundamental em relação ao problema da quitação de verbas rescisórias, nos termos do artigo 477, parágrafo 2º, do Enunciado 330 do TST e as Comissões de Conciliação Prévia. Quanto ao pagamento das verbas rescisórias, perante o sindicato, delegacia regional do trabalho ou na empresa, não há nenhuma negociação entre empregado e empregador, mas apenas o pagamento pela empresa, daquilo que entende ser devido ao empregado, justificando-se, assim, maiores cuidados quanto aos efeitos liberatórios do termo, que só podem atingir mesmo os valores pagos e discriminados. Ao contrário ocorre com o termo de conciliação perante os órgãos conciliadores, o qual tem outra característica em face da negociação entabulada entre patrões e empregados, com assistência dos seus representantes e de advogados, se assim o quiserem, quando o trabalhador não é obrigado a aceitar o acordo; porém, aceitando-o, tem que estar ciente de que tal ajuste, quanto à parcela negociada – e só quanto a esta –, tem efeito liberatório geral.

É inadmissível o reconhecimento da eficácia liberatória geral contra direitos que, à época do acordo, não puderam, razoavelmente, integrar a esfera de cognição do trabalhador. Por exemplo, o direito à estabilidade convencional decorrente de doença do trabalho, que manifestadas após a extinção do contrato de trabalho, guarde ligação com o trabalho envidado por conta do vínculo empregatício; da mesma forma, o dano moral provocado pelas injúrias disseminadas após a dispensa, de que o trabalhador veio a ter conhecimento somente após firmar o acordo. Nestes dois casos exemplificativos, o termo de conciliação, ainda que existente, válido e eficaz, não elide o direito de o empregado ajuizar ação reclamatória trabalhista para a tutela dos direitos de conhecimento posterior e de, adiante, vê-la apreciada em seu mérito.

Ao realizar a conciliação o empregado renuncia parte de seus direitos. A renúncia é um instituto jurídico que se encontra presente desde o Direito Romano nas Institutas, de Gaio, e no Digesto. É conceituada pelo civilista Caio Mario como "a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito". Seus principais elementos são: manifestação de vontade consciente dirigida à produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico; ato unilateral, no Direito do Trabalho, podendo ser bilateral, no Direito Civil, conforme a natureza do direito a que se renuncie.

Em geral, são renunciáveis os direitos que versam sobre interesses privados. Os civilistas abrem exceção para os que envolvem um interesse de ordem pública, como os de família puros como o pátrio poder, os de proteção aos economicamente fracos ou contratualmente inferiores como é o caso dos trabalhadores.

Verifica-se, portanto, que no Direito do Trabalho, o instituto da renúncia tem seu campo de aplicação reduzido.

O acordo firmado na forma estudada não veda assim, o exercício do direito de ação justamente porque a lesão de direitos é inafastável do conhecimento da jurisdição, bastando para provocar tal exame a simples alegação de existência dela, uma vez que as condições da ação devem ser aferidas em abstrato e não em concreto.

Assim a eficácia liberatória passada perante as Comissões é ato de responsabilidade do reclamante, alcançando os direitos transacionados - valores e parcelas - e é impeditiva à renovação de qualquer demanda que envolva tais em juízo. Fora dessa hipótese, mesmo que sem ressalva, que é desnecessária, em face da interpretação restrita que se dá ao objeto transacionado, a quitação só alcança especificamente o que foi conciliado. Ela é "geral", isto é, impede a renovação dos mesmos pedidos em juízo, mas apenas no "particular" ou específico do que foi transacionado. Quando o "particular" ou específico alcança todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, sua natureza é ampla e geral.

Desta forma a eficácia liberatória obtida com o termo de conciliação extrajudicial, portanto, só poderia ser tocada quando verificada em juízo a lesão a direito do empregado na sua obtenção, restabelecendo assim a segurança indispensável às relações trabalhistas, que permite ao empregado recuperar o que por acaso lhe for tomado em uma transação excessivamente desvantajosa, mas também não deixa o empregador ao sabor de conhecidas reclamações de "diferenças" fundadas em interpretação largamente ampliativa da lei ou de outras normas do trabalho, ou por vezes até em indefensáveis exageros postulatórios.

Embora a flexibilização ou modernização do Direito do Trabalho seja necessária e a criação das Comissões de Conciliação Prévia represente esse

anseio, tal fato não pode servir de pretexto para se institucionalizar uma possibilidade de negação dos direitos trabalhistas em decorrência da atuação dos órgãos conciliadores extrajudiciais, os quais, assim já teriam nascido predestinados à inutilidade; caso prevaleça o entendimento da liberação geral de conformidade com a simples interpretação gramatical da lei, os sindicatos certamente passarão a orientar os trabalhadores no sentido de não aceitarem qualquer acordo perante tais órgãos conciliadores, a eles submetendo-se apenas para obter o termo negativo para instruir a reclamação trabalhista, que como já demonstrado, é constitucional, tornando-o apenas mais um entrave burocrático, que como antes demonstrado não é a finalidade das Comissões de Conciliação.

CONCLUSÃO

Diante de todas as críticas arroladas às Comissões de Conciliação Prévia, é notório que o presente instituto representa um avanço no direito pátrio.

A Lei instituidora das Comissões de Conciliação (Lei nº 9.958/00) enquadra-se na atual tendência de flexibilização do Direito do Trabalho, possibilitando a composição, entre empregados e empregadores, sobre o contrato de trabalho.

Constitui mais um modo extrajudicial de solução dos conflitos individuais do trabalho, juntando-se à arbitragem e a mediação.

A referida Lei já apresentava em sua fase de criação, um certo tumulto e descompasso entre os representantes patronais e sindicatos. Travadas inúmeras discussões no legislativo e demais poderes públicos, promulgou-se a Lei que veio a alterar significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, após os debates em fase de criação, a alteração continua gerando desentendimento e confusão no mundo jurídico.

O presente trabalho possui o desígnio de dirimir esses desalinhos, abarcando os principais pontos controvertidos das Comissões de Conciliação Prévia.

As Comissões de Conciliação podem ser constituídas, sendo mera faculdade, no âmbito de empresas e sindicatos. Ressalta-se que podem também ser formada por grupos de empresas ou de sindicatos, quando pertencentes ao mesmo grupo econômico. É organismo privado, por não haver normatização em sentido oposto, que devem possuir, para regular funcionamento, estatuto de sua constituição e atividade.

Hodiernamente, as Comissões, existentes nestes três anos de vigência da Lei, vêm recebendo críticas, principalmente, em referência à cobrança de taxas para a realização das conciliações. Outrossim, ao analisarmos o disposto no artigo 625-B, parágrafo 2º da CLT, concluímos, ser vedada qualquer espécie de taxa ou remuneração aos conciliadores, pois esses continuarão a perceber seus vencimentos como se estivessem realizando o trabalho o qual foram contratados.

O principal escopo da pesquisa é analisar a obrigatoriedade de submissão à Comissão de Conciliação de qualquer demanda trabalhista e sua patente constitucionalidade.

Destarte, que o verbo utilizado não emprega o sentido de serem todas as demandas, podendo, assim, ser obrigatória apenas às demandas que possuam direitos disponíveis, ou seja, que possam ser conciliados.

Primeiramente, destaca-se que essa obrigação é uma condição da ação, constituída de forma regular, por força de lei federal. Tratando-se de exigência legal, enquadrando-se nas condições da ação, conclui-se não existir qualquer espécie de contrariedade à Constituição Federal, em principal, ao direito de ação garantido em seu artigo 5º, inciso XXXV. Ademais, em momento algum, ocorrerá prejuízo ao empregado, que poderá não comparecer a audiência conciliatória, ou comparecendo, não estará obrigado a acordar com as propostas do empregador, lembrando-se sempre ser as Comissões de Conciliação Prévia um instituto célere, não demorando mais do que 10 dias para findo desse procedimento, suspendendo o prazo prescricional, não acarretando nenhum obstáculo ao empregado para ingressar suas pretensões na Justiça Obreira, não violando assim, o acesso à justiça.

Nesse ensejo, conclui-se também que, em referência à eficácia dos acordos firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia (artigo 6235-E, parágrafo único, da CLT), ao contrário do que vem escrito no texto legal, não podendo se contentar apenas em se fazer, em primeiro plano, uma interpretação literal do dispositivo, essa eficácia liberatória geral apenas alcançará o que foi, explicitamente, acordado, não podendo gerar efeitos para todo o contrato de trabalho, o que possibilitaria, aqui sim, um real prejuízo ao empregado, vedado como princípio geral do direito trabalhista.

Desse modo, infere-se que as Comissões de Conciliação Prévia não possuem inconstitucionalidade, não violam o direito de ação e o acesso à justiça, em razão de serem uma exigência legal que sempre deverá ser observada, salvo os casos expressos em lei, não causando prejuízo a nenhuma das partes interessadas, alcançando seu maior objetivo, que é reservar o Poder Judiciário apenas quando as partes não se comporem. A Conciliação é o meio menos gravoso e mais satisfatório na solução das lides.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVIM, José Eduardo Carreira. **Tratado geral da arbitragem interno**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2000.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BACELLAR, Roberto Portugal. Mediação. In: I CONGRESSO BRASILEIRO DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM, 1998, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 1998. p. 17-22.
- BARBOSA, Marcelo do Carmo. **Flexibilização do direito do trabalho**. 2000. 49 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Compêndio de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de comissões de conciliação prévia**. Brasília, DF, 2003. 35 p. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Menu/Estatisticas/Negociações/Conteúdo/MANUAL%20CCP.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2003.
- CAETANO, Luiz Antunes. **Arbitragem e mediação: rudimentos**. São Paulo: Atlas, 2002.
- CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. **Jus Navigandi**, n. 48, dez. 2000. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147>>. Acesso em: 11 abril 2003.
- CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrine; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- COELHO, José Washington. **Conciliação prévia: função de natureza pública exercida por instituição privada**. São Paulo: LTr, 2000.
- CONTINUA a luta pela moralização da conciliação prévia. **Jornal do Advogado**, São Paulo, jan. 2003, p. 16.
- DORNELES, Francisco. **Comissões de conciliação prévia**. Brasília: TEM, SRT, 2000.
- FARIAS, Rodrigo Nóbrega. **As comissões de conciliação prévia e as inconstitucionalidades da lei 9.958/2000**. 2000. Disponível em: <<http://www.trt13.gov.br/revista/revista9/rodrigo.htm>>. Acesso em: 02 set. 2003.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. **Comissões de Conciliação Prévia. Repositório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, n.7, caderno 2, p. 127-131, 2000.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de processo civil**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GONÇALVES, Camila Valentim Pinheiro. **Comissões de conciliação prévia**: 2001. 62 f. Monografia (Bacharelado em de Direito) - Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2001.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito processual civil brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. v. 1.

LIMA JÚNIOR, José Ribamar O. As Comissões de Conciliação Prévia. **Repositório IOB de Jurisprudência**, n.8, caderno 2, 2001, p.134.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A justiça do trabalho do ano 2000: as leis nºs. 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a emenda constitucional nº 24/1999 e a reforma do judiciário. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 64, n. 2, p.161-171. fev. 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Comissões de conciliação prévia e o procedimento sumaríssimo**. São Paulo: Atlas, 2000a.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000b.

MELLO, Raimundo Simão de. **As comissões de conciliação prévia como novo paradigma para o direito do trabalho**. Campinas, jul. 2000. Disponível em: <<http://www.prt15.gov.br/comissão.html>>. Acesso em: 02 set. 2003.

MICHELON, Regina Maria Coelho. A mediação nas relações do trabalho. In: I CONGRESSO BRASILEIRO DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM, 1998, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 1998. p. 70-72.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado: parte geral**. 4. ed. São Paulo: RT, 1983. t. 1.

MOHALLEM, Ricardo Antônio. A justiça do trabalho do ano 2000. **Júris Síntese**, n. 26, Nov./Dez. 2000.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. A arbitragem e as comissões de conciliação prévia. **Revista Síntese Trabalhista**, Brasília, DF, n. 136, p. 7, out. 2000.

NORRIS, Roberto; DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovação no processo do trabalho**: procedimento sumaríssimo (lei nº 9.957/2000) e comissão de conciliação prévia (lei nº 9.958/2000). 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

OLIVA, José Roberto Dantas. **Comissões de conciliação prévia: comentário a acórdão**. Presidente Prudente. Disponível em:
<[http://www.unitoledo.br/intertemas/volume 5/OLIVA,JoséRobertoDantas.doc](http://www.unitoledo.br/intertemas/volume%205/OLIVA,JoséRobertoDantas.doc)>. Acesso em: 03 abril 2003.

PALMA, João Augusto da. **Jurisprudência do sumaríssimo e da conciliação prévia**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de direito civil**, 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. v. 1.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual da conciliação preventiva e do procedimento sumaríssimo trabalhista**. São Paulo: LTr, 2001.

RAMINA, Luiz Carlos Trouche. Passado, presente e futuro da mediação e arbitragem trabalhista no Brasil. In: I CONGRESSO BRASILEIRO DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM, 1998, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 1998. p. 118-133.

RIBEIRO, Rafael Pugliese. **Comissão de conciliação prévia: faculdade ou obrigatoriedade?**. mar. 2001. Disponível em:<<http://www.amatra2.org.br/ccp.htm>>. Acesso em: 02 set. 2003.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

SILVA, Francisco de Assis Carvalho e. **Comissões de conciliação prévia - um enfoque em face da justiça do trabalho**. 2000. Disponível em:
<<http://www.trt13.gov.br/revista/revista9/assis1.htm>>. Acesso em: 02 set. 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os modos extrajudiciais de solução dos conflitos individuais do trabalho. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**, Brasília, DF, ano 5, n. 52, p.19, ago. 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1996.

SUSSENKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 38. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. v. 1.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Comissões de conciliação prévia e execução de título executivo extrajudicial na justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

YOSHIDA, Márcio. Arbitragem em face da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. In: PUCCI, Adriana Noemi (Coord.). **Aspectos atuais da arbitragem**: coletânea de artigos sobre arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

ANEXO A

LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

"TÍTULO VI-A

DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

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

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

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias

Francisco Dornelles

ANEXO B

PORTARIA Nº 329, DE 14 DE AGOSTO DE 2002 (*)

(*) Republicada no DOU de 20/08/2002, por ter saído com incorreção, do original, no DOU de 15/08/2002

Estabelece procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal, e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943; e

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 625-A a 625-H da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000;

CONSIDERANDO a relevante finalidade das Comissões de Conciliação Prévia, como fator de prevenção e solução extrajudicial de conflitos;

CONSIDERANDO a necessidade de se traçarem instruções dirigidas às Comissões de Conciliação Prévia com vistas a garantir a legalidade, a efetividade e a transparência dos seus atos, bem como resguardar os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e legislação esparsa; e

CONSIDERANDO as sugestões do Grupo de Trabalho, organizado em configuração tripartite, com a finalidade de promover ações conjuntas visando ao aprimoramento dos mecanismos de funcionamento, acompanhamento e avaliação das Comissões de Conciliação Prévia, resolve:

Art. 1º A Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e funcionamento definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

Art. 2º A Comissão instituída no âmbito da empresa ou grupo de empresas destina-se a conciliar conflitos envolvendo os respectivos empregados e empregadores.

Parágrafo único. A escolha de representantes dos empregados da Comissão instituída no âmbito da empresa será por meio de eleição, fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional.

Art. 3º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

Parágrafo único. A competência para prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual é do sindicato da categoria e da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 477 da CLT.

Art. 4º A submissão de demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória quando houver Comissão instituída no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, na localidade da prestação de serviços do trabalhador.

Art. 5º A Comissão deverá comunicar, à Seção ou ao Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição, o local de funcionamento, a composição e o início das atividades.

Art. 6º A Comissão de Conciliação Prévia deverá dispor sobre a produção e guarda dos documentos relativos aos procedimentos de tentativa e de conciliação prévia trabalhista.

Parágrafo único. Todos os documentos produzidos no processo de conciliação, desde a formulação da demanda até seu resultado final, frustrado ou não, deverão ser arquivados pela Comissão, pelo período de 5 (cinco) anos.

Art. 7º A Comissão deve se abster de utilizar, nos seus documentos, símbolos oficiais, como o Selo e as Armas da República, que são de uso exclusivo da Administração Pública Federal, nos termos da Lei nº 5.700, de 1º de setembro de 1971.

Art. 8º O local e o horário de funcionamento da Comissão devem ser amplamente divulgados para conhecimento público.

Art. 9º A paridade de representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11. A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas

Parágrafo único. Não pode ser objeto de transação o percentual devido a título de FGTS, inclusive a multa de 40% sobre todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho, nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 12. O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda.

Art. 13. As partes devem ser informadas, no convite e ao início da sessão de conciliação, de que:

I - a Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;

II - o serviço é gratuito para o trabalhador;

III - a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;

IV - o não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;

V - as partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;

VI- o acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;

VII- podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;

VIII - o termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;

IX - as partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

Art. 14. Caso a conciliação não prospere, será fornecida ao Empregado e ao Empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão.

Art. 15. A conciliação deverá ser reduzida a termo, que será assinado em todas as vias pelas partes e membros da Comissão, fornecendo-se cópias aos interessados.

Parágrafo único. O termo de conciliação deverá ser circunstanciado, especificando direitos, parcelas e respectivos valores, ressalvas, bem como outras matérias objeto da conciliação.

Art. 16. As instruções constantes desta Portaria aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Art. 17. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

ANEXO C

ENUNCIADO Nº 330 Quitação. Validade - Revisão do Enunciado nº 41 - Redação dada pela Res. 108/2001 DJ 18.04.2001

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 essas 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."

Explicitação dada pela RA nº 4/1994 - DJ 18-02-1994

Nº 330 "Quitação. Validade. Revisão do Enunciado nº 41

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

Redação original - Res. 22/1993 DJ 21.12.1993

Nº 330 "Quitação. Validade. Revisão do Enunciado nº 41

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 Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo."

ANEXO D*Supremo Tribunal Federal*SERVIÇO DE JURISPRUDÊNCIA
D. J. 08.11.96
EMENTÁRIO Nº 1 8 4 9 - 0 4**684**

02/04/96

PRIMEIRA TURMA**RECURSO EXTRAORDINARIO N. 144840-7 SAO PAULO**

RELATOR : MIN. MOREIRA ALVES
RECORRENTE: ANTONIO GESTEIRA
ADVOGADO: MAURO LUCIO ALONSO CARNEIRO E OUTROS
RECORRIDO: INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS
ADVOGADO: JOAO DURCE

EMENTA: - Recurso extraordinário. Alegação de ofensa ao princípio constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário, por se pretender que se está exigindo exaustão da via administrativa.

- Inexistência de ofensa direta ao texto constitucional em causa, pois o acórdão recorrido se fundou na falta de uma das condições da ação - o interesse de agir -, e essa questão é de natureza infraconstitucional, só se podendo pretender a ocorrência de violação ao preceito constitucional do livre acesso ao Judiciário depois do exame dela. Não cabimento do recurso extraordinário quando se alega ofensa reflexa à Constituição.

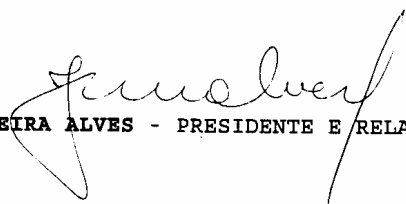
Recurso extraordinário não conhecido.

A C Ó R D ã O

01849040
04371440
08401000
00000170

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal, na conformidade da ata do julgamento e das notas taquigráficas, por unanimidade de votos, em não conhecer do recurso extraordinário.

Brasília, 02 de abril de 1996.


MOREIRA ALVES - PRESIDENTE E RELATOR



Supremo Tribunal Federal

685

PRIMEIRA TURMA

02/04/96

RECURSO EXTRAORDINARIO N. 144840-7 SAO PAULO

RECORRENTE: ANTONIO GESTEIRA

RECORRIDO: INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS

R E L A T Ó R I O

O SENHOR MINISTRO MOREIRA ALVES - (Relator):

É este o teor do acórdão recorrido:

"A respeitável sentença, acolhendo pretensão indenizatória intentada por industrial, queixando-se de disacusia neurosensorial bilateral, em decorrência das condições sonoras de seu labor, concedeu-lhe auxílio acidente e demais verbas acessórias.

Apela a autarquia, pleiteando a substituição do benefício concedido pelo auxílio suplementar, ao argumento de inexistir nexa causal.

Recurso admitido e regularmente processado.

O Ministério Público, nas duas instâncias, opinou pelo improvimento.

É o relatório.

Segundo se infere dos autos o trabalhador, queixando-se de surdez profissional intentou, direta e precipitadamente, ação judicial visando a reparação acidentária, sem que, para tanto, à falta de qualquer comunicação, por si ou da empregadora, aguardasse na esfera previdenciária, o aperfeiçoamento da tutela ou não, do ato administrativo pelo órgão segurador.

Não instalado, pois, conflito de interesses entre o segurador e o obreiro, inciente, aquele, previamente da doença, à propósito da qual poderia, eventualmente, conceder o benefício na órbita de sua competência, falece a este, interesse de agir e, portanto, carecedor da ação proposta.

Com efeito, as relações jurídicas mantidas entre o INSS e os segurados sujeitam-se a regime jurídico próprio de direito administrativo, com todas as prerrogativas de sua condição de pessoa jurídica de direito público.

Inegável, pois, que o ente autárquico realiza a concessão de benefícios aos administrados por meio de ato administrativo específico, permeado de verificação da procedência do pedido de benefício, seja ele previdenciário, seja acidentário.

Não lição de Hely Lopes Meirelles é "uma sucessão ordenada de operações que propiciam a formação de

01849040
04371440
08402000
00000200

RE 144.840-7 SP

Supremo Tribunal Federal

686

um ato final objetivado pela Administração. É o iter legal percorrido pelos agentes públicos para a obtenção dos efeitos regulares de um ato administrativo principal" (Direito Administrativo Brasileiro, 7ª ed. Pgs. 123/124).

Deste modo, como já teve oportunidade de enfatizar o ilustre Juiz Ferraz de Arruda, componente desta Câmara: "é obrigação imposterável da autarquia expedir o ato administrativo final de concessão ou não do benefício mediante o anterior procedimento administrativo, assim como também o segurado é obrigado em razão do interesse público constitucional, a se sujeitar a este procedimento e aguardar o resultado decisório" (Apel. S/ revisão nº 263.608, 2ª Câmara).

Na hipótese vertente, como já disse, não houve comunicação ou requerimento endereçado ao INSS à respeito da moléstia e, dest'arte, não há se cogitar em lesão do direito praticado pela administração, que não expediu manifestação volitiva, representada pelo ato vinculado, negando o benefício ao obreiro.

Tampouco ocorreu qualquer ofensa ao princípio do livre acesso ao Poder Judiciário, ressalvada a hipótese de ameaça a direito, que, enquanto Administração Pública, só age para corrigir a lesão de direito individual expressa em ato administrativo documentado.

Finalmente, não se argumente com a desnecessidade do esaurimento da via administrativa, tese, por óbvio, inaplicável à questão ora enfocada.

A exaustão da via administrativa diz respeito, apenas, a utilização pelo segurado do recurso interno contra o ato administrativo. Não se confunde com a constituição originária do ato administrativo e tem por escopo combater a eficácia do ato motivado e negativo.

Por tais razões, dou provimento ao recurso autárquico, para declarar o autor carecedor da ação (art. 267, inc. VI do CPC), julgando extinto o processo, sem apreciação do mérito, dispensando o obreiro dos encargos da sucumbência." (fls. 91/93).

Interposto recurso extraordinário, foi ele admitido pelo seguinte despacho:

"O venerando acórdão de fls. 90/93 decretou, de ofício, a carência desta ação acidentária.

Interpõe o obreiro recurso extraordinário, com fundamento no artigo 102, III, "a" da Constituição Federal, sob a alegação de ofensa ao artigo 5º, XXXV da Magna Carta, na medida em que o venerando aresto hostilizado entendeu que falta ao autor interesse de agir, já que não caracterizado o conflito de interesses, vez que

RE 144.840-7 SP

Supremo Tribunal Federal

687

a autarquia não foi provocada pelo segurado para a instauração do competente procedimento administrativo de apuração do acidente e concessão do benefício perseguido.

Intimada, a parte contrária apresentou contra-razões às fls. 101/103. Opinou a douta Procuradoria Geral de Justiça pelo deferimento do apelo.

O recurso merece prosseguir.

Cinge-se a controvérsia acerca da necessidade ou não da prévia comunicação do acidente e requerimento do benefício, perante a seguradora, para que o obreiro possa invocar a tutela jurisdicional do Estado em busca do benefício que entende fazer jus.

Dessa forma, por envolver o tema interpretação de texto constitucional, observo que conveniente a manifestação do Colendo Supremo Tribunal Federal, se assim o entender, a respeito da controvérsia instaurada.

Pelo exposto, defiro o recurso extraordinário. Remetam-se os autos àquela Colenda Corte Superior." (fls. 108/109).

A fls. 113/115, o eminente Procurador-Geral da República assim se manifesta:

"ANTÔNIO GESTEIRA recorre extraordinariamente a essa Corte, com fundamento no artigo 102, inciso III, alínea a, da Constituição Federal (fls. 95/99), contra decisão proferida pela Segunda Câmara do Segundo Tribunal de Alçada Civil do Estado de São Paulo, na Apelação sem Revisão n° 294.778/7-00 (fls. 90/93).

2. Trata-se de ação acidentária movida pelo ora Recorrente contra o extinto INPS, na qual lhe foi concedido auxílio-acidente no percentual de 40%, a partir da citação, com atualização do benefício nos moldes de Recurso de Revista n° 9.859, de 1974 (fls. 69/70).

3. Inconformado, o INPS apelou dessa decisão, tendo o Tribunal a quo entendido que faltava ao ora Recorrente interesse de agir, sendo, portanto, carecedor da ação proposta, já que não ficou caracterizado o conflito de interesses, uma vez que a autarquia não foi por ele provocada para a instauração de procedimento administrativo de apuração do acidente e concessão do benefício por ele pleiteado.

4. Em suas razões do recurso alega o Recorrente, em síntese, que a decisão recorrida, ao decidir pela carência da ação, afrontou o disposto no artigo 5°, inciso XXXV, da Carta Política ("a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito").

5. O Ministério Público do Estado de São Paulo opinou pelo provimento do recurso (fls. 105/106).

6. O Senhor Vice-Presidente do Segundo Tribunal de Alçada Civil do Estado de São Paulo admitiu o recurso, em despacho assim fundamentado:

".....
O recurso merece prosseguir.

Cinge-se a controvérsia acerca da necessidade ou não da prévia comunicação do acidente e requerimento do benefício, perante a seguradora, para que o obreiro possa invocar a tutela jurisdicional do Estado em busca do benefício que entende fazer jus.

Dessa forma, por envolver o tema interpretação de texto constitucional, observo que conveniente a manifestação do Colendo Supremo Tribunal Federal, se assim o entender, a respeito da controvérsia instaurada.

Pelo exposto, defiro o recurso extraordinário. Remetam-se os autos àquela Colenda Corte Superior."

7. Do exame dos autos, verifica-se que não está prequestionado o tema alusivo ao artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que teria sido violado pelo acórdão recorrido.

8. Essa Corte tem entendido que "A configuração do prequestionamento pressupõe debate e decisão prévios pela Corte de origem. Sem que haja o órgão julgador adotado entendimento explícito sobre a matéria veiculada nas razões recursais, inviável se torna a abertura da via excepcional". (Agravo de Instrumento nº 156.802-0 - SP, in D.J. de 19.5.1994, página 12.077).

9. No tocante, ainda, à violação ao artigo 5º, inciso XXXV, da Carta Federal, cabe trazer à colação despacho proferido pelo Senhor Ministro CARLOS VELLOSO no Agravo de Instrumento nº 160.846-3-PR (in D.J. de 19.5.1994, página 12.091), no sentido de que "não procede a alegação de ofensa ao art. 5º, XXXV, da Constituição, porque decisão contrária ao interesse da parte não representa negativa de prestação jurisdicional".

10. Pelo exposto, o MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL opina no sentido de que não se conheça do recurso."

É o relatório.

V O T O

O SENHOR MINISTRO MOREIRA ALVES - (Relator):

1. O acórdão recorrido entendeu que, no caso, faltava uma das condições da ação - interesse de agir -, porquanto não há lesão ou ameaça a direito quando o conflito de interesses ainda não se instalou por falta de qualquer comunicação ao ora recorrido da alegada surdez profissional para que este pudesse conceder, ou não, os benefícios cabíveis. E, de antemão, afastou a possível alegação de ofensa ao princípio constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário, salientando que, no caso, não estava exigindo o esaurimento da via administrativa, pois este diz respeito, apenas, à utilização pelo segurado do recurso interno contra o ato administrativo, não se confundindo com a constituição originária do ato administrativo.

Está, pois, prequestionada a questão constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário.

Inexiste, porém, no caso, ofensa direta ao texto constitucional em causa. Com efeito, para decidir como decidiu, o acórdão recorrido se fundou na falta de uma das condições da ação - o interesse de agir -, por entender que só há esse interesse quando existe, entre as partes, conflito de interesses, o que não ocorre quando uma delas, por desconhecimento do fato em que se baseia a pretensão da outra, não pode ter entrado em conflito com esta. Essa questão - que não se confunde, como bem acentuou o aresto recorrido, com óbice ao acesso livre ao Judiciário estranho ao direito de ação,

01849040
04371440
08403000
01280300

RE 144840-7/SP *Supremo Tribunal Federal*

690

como sucede com a exigência da exaustão da via administrativa - é de natureza processual, situando-se no terreno infraconstitucional, só se podendo pretender a ocorrência de violação ao preceito constitucional do livre acesso ao Judiciário, depois do exame da questão processual infraconstitucional. E já se firmou a jurisprudência desta Corte no sentido de que não cabe recurso extraordinário quando só se alega ofensa reflexa à Constituição.

2. Em face do exposto, não conheço do presente recurso extraordinário.



*Supremo Tribunal Federal***691**

PRIMEIRA TURMA

EXTRATO DE ATA

RECURSO EXTRAORDINARIO N. 144.840-7

ORIGEM : SAO PAULO

RELATOR : MIN. MOREIRA ALVES

RECTE. : ANTONIO GESTEIRA

ADVS. : MAURO LUCIO ALONSO CARNEIRO E OUTROS

RECDO. : INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS

ADV. : JOAO DURCE

Decisão: Por proposta do Relator o Recurso Extraordinário foi remetido a julgamento do Tribunal Pleno. 1a. Turma, 18.04.95.

Decisão: Por votação unânime, o Tribunal devolveu à Turma. Plenário, 20.03.96.

Decisão: A Turma não conheceu do recurso extraordinário. Unânime. 1a. Turma, 02.04.96.

01849040
04371440
08404000
00000480

Presidência do Senhor Ministro Moreira Alves. Presentes à Sessão os Senhores Ministros Sydney Sanches e Celso de Mello. Ausentes, justificadamente, os Senhores Ministros Octavio Gallotti e Ilmar Galvão.

Subprocurador-Geral da República, o Dr. Miguel Frauzino Pereira.

RICARDO DIAS DUARTE
Secretário