

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

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

**COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA COMO FORMA DE  
SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Carolina de Oliveira Sobral

Presidente Prudente/SP  
2003

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

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

**COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA COMO FORMA DE  
SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Carolina de Oliveira Sobral

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente/SP  
2003

# **COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA COMO FORMA DE SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

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

José Roberto Dantas Oliva  
Orientador

Mari Angela Pelegrini  
Examinadora

Fabiana de Souza Pinheiro  
Examinadora

Presidente Prudente, 03 de dezembro de 2003.

*Privatizaram sua vida, seu trabalho,  
sua hora de amar e seu direito de  
pensar. É da empresa privada o seu  
passo em frente, seu pão e seu salário.  
E agora não contente querem privatizar  
o conhecimento, a sabedoria, o  
pensamento, que só à humanidade  
pertence.*

*Bertold Brecht*

*Agradeço a todos aqueles que sempre me incentivaram e me auxiliaram na realização deste trabalho, assim como no decorrer de todo o curso.*

*Especialmente, agradeço aos meus pais, irmãos, cunhada e sobrinho.*

*Ao meu orientador, Prof. José Roberto Dantas Oliva, que sempre com muita paciência, me auxiliou nos momentos de dúvidas.*

*Aos meus amigos e colegas de classe, em especial, Juliana Zaupa, Erick Morano, Lillian Bagli e Thiago Correia, que estiveram presentes nos momentos de dificuldade, bem como nos de alegria.*

*Agradeço também aos funcionários da Vara de Trabalho de Rancharia, especialmente, Dra. Mari Angela Pelegrini que, a seu modo, fez com que eu me interessasse de maneira especial pelo Direito do Trabalho.*

## RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido com base na Lei n.º 9.958/00, que criou as Comissões de Conciliação Prévia, com o intuito de fazer com que as partes conflitantes busquem a autocomposição, antes de ingressar com eventual reclamação trabalhista.

A pesquisa teve início com um breve relato acerca da própria história do Direito do Trabalho, abordou outros métodos de solução extrajudicial dos conflitos, como a mediação e a arbitragem, e chegou ao seu ponto principal, as Comissões de Conciliação Prévia.

Pretendemos demonstrar que apesar das omissões e, segundo nosso entendimento, da inconstitucionalidade do art. 625-D da CLT, a aproximação das partes, com a finalidade de que estas atinjam o acordo, deve ser prestigiada.

As Comissões de Conciliação Prévia são mais uma forma de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, em que as próprias partes discutem e chegam a um acordo sobre seus respectivos direitos.

Abordando o tema propriamente dito, foram objetos de pesquisa a observância dos princípios trabalhistas em sede das Comissões de Conciliação Prévia, seu modo de constituição, suas espécies, forma de custeio, demandas passíveis de conciliação, procedimento, a questão da submissão prévia obrigatória da demanda, e a eficácia do título executivo obtido.

**PALAVRAS-CHAVE:** Comissões de Conciliação Prévia; Acordo; Inconstitucionalidade; Transação; Empregado.

## **ABSTRACT**

The current paper development was based on the 9.958/00 Law that has created the Commissions of Previous Conciliation, with the purpose of having the conflicting parts find a composition by themselves, before they initiate an eventual legal labor complaint.

The research was initiated by a brief report concerning the own history of the Labor Rights, it has approached other methods of extra judicial solution for the conflicts, like the mediation and the arbitration, and got to the main subject of the research, the Commissions of Previous Conciliation.

Despite of the omissions and based on our opinion about the unconstitutionality of arts. 625-D of CLT, we intended to demonstrate that should be given prestige to the approximation of the parts with the purpose of reaching an agreement.

Commissions of Previous Conciliation are one more way of extra judicial solution for labor conflicts, where both parts argue to get to an agreement on their respective rights.

Approaching the main subject of this paper, we had also researched the observance of the labor rights principles in the Commissions of Previous Conciliation, their way of constitution, their kinds, the way of monetary maintenance, demands susceptible to conciliation, procedure, the subject of the obligatory previous submission of the demand, and the effectiveness of the obtained executive title.

**KEYWORDS:** Commissions of Previous Conciliation; agreement; unconstitutionality; transaction; employee.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>2 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS</b> .....	12
<b>3 CONFLITOS SOCIAIS – POSSÍVEIS FORMAS DE COMPOSIÇÃO</b> .....	18
<b>3.1 Autodefesa</b> .....	19
<b>3.2 Autocomposição</b> .....	21
3.2.1 Renúncia .....	22
3.2.2 Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho .....	22
3.2.3 Conciliação .....	23
3.2.4 Transação .....	26
<b>3.3 Heterocomposição</b> .....	26
3.3.1 Mediação .....	27
3.3.2 Arbitragem .....	28
<b>4 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS</b> .....	34
<b>5 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA</b> .....	39
5.1 Natureza Jurídica .....	39
5.2 Espécies e modo de constituição das Comissões de Conciliação Prévia .....	40
5.3 Composição e Estabilidade dos membros .....	43
5.4 Limites jurídicos à atuação das Comissões de Conciliação Prévia .....	46
5.5 Custeio das Comissões de Conciliação Prévia .....	51
<b>6 PROCEDIMENTO JUNTO ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA</b> .....	54
<b>7 A QUESTÃO DA SUBMISSÃO OBRIGATÓRIA DA DEMANDA</b> .....	60
<b>8 TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL E COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO</b> .....	70
8.1 A questão da eficácia liberatória .....	72
<b>9 CONCLUSÃO</b> .....	75



<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>77</b>
---------------------------	-----------

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi desenvolvido com a finalidade de pesquisar uma das diversas formas de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas: as Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pela Lei n. ° 9.958/00.

Inicialmente, pensava-se em realizar o estudo enfocando apenas aquela que talvez seja a questão de maior destaque no que se refere às Comissões de Conciliação Prévia, isto é, a obrigatoriedade ou não de submissão prévia da demanda, como condição para a posterior propositura de uma reclamação trabalhista. Entretanto, verificou-se que o tema a ser pesquisado, ou seja, as Comissões de Conciliação Prévia, tinha maior amplitude, sendo que várias outras questões também mereciam a devida importância.

A pesquisa teve início com um breve relato acerca da história do Direito de Trabalho, algumas transformações ocorridas, como por exemplo, a mudança de ideais dos trabalhadores, o grande número de reclamações trabalhistas e o conseqüente surgimento de outras formas de solução para esses conflitos.

Foram abordados temas de grande importância, como a mediação e a arbitragem e a controvérsia referente à possibilidade de poderem ou não ser aplicados tais institutos aos conflitos trabalhistas.

Também foram objetos de pesquisa: a aplicabilidade dos princípios trabalhistas em sede de Comissões de Conciliação Prévia, sua natureza jurídica, suas espécies, o modo pelo qual poderiam ser instituídas, a estabilidade dos membros participantes, os limites jurídicos à atuação das Comissões, a forma de custeio, a obrigatoriedade ou não de submissão prévia da demanda, o procedimento a ser realizado e a questão relativa à eficácia do título executivo extrajudicial.

No que se refere aos princípios trabalhistas, especialmente o da proteção, o da irrenunciabilidade e o da imperatividade das normas trabalhistas, verificou-se que os mesmos devem ser observados, mesmo em sede de conciliações

realizadas extrajudicialmente, com forma de se evitar distorções em prejuízo do empregado.

Adentrando o tema propriamente dito, analisou-se a natureza jurídica dessas Comissões, quanto ao fato de poderem ou não ser consideradas pessoas jurídicas.

A Lei n.º 9.958/00 possibilitou a criação de quatro espécies de Comissões, quais sejam: intersindicais, entre sindicato e empresa, empresariais e entre grupos de empresas, tendo sido analisadas questões referentes ao modo de instituição de cada uma delas, suas composições, e a questão relativa à estabilidade de seus membros, prevista legalmente apenas com relação ao representante dos empregados, em se tratando de Comissões empresarias.

Tratou-se, também, da questão relativa aos limites jurídicos de atuação dessas Comissões, tendo em vista a omissão da Lei no que se refere a quais conflitos seriam passíveis ou não de uma tentativa de conciliação. Procurou-se, assim, demonstrar as controvérsias existentes com relação à aplicabilidade ou não da norma a casos específicos, como por exemplo, o pedido de um empregado que envolve o reconhecimento do vínculo empregatício, entre outros.

A forma de custeio das Comissões também foi um dos temas abordados, em função da não previsão legal de como deveria ser feita a manutenção dessas Comissões, e quem arcaria com esse ônus. Coube às Portarias editadas pelo Ministério do Trabalho e do Emprego a apreciação de tal questão.

Também foi objeto de pesquisa o procedimento que deve ser seguido perante as Comissões de Conciliação Prévia, quando estas forem instituídas, tendo em vista a previsão de facultatividade para sua criação, analisando as fases do procedimento, ou seja, a fase postulatória, a conciliatória e a certificativa.

No que tange à obrigatoriedade ou não de submissão prévia da demanda às Comissões de Conciliação Prévia, como condição para posterior ajuizamento de reclamação trabalhista, buscou-se apreciar os entendimentos das duas correntes doutrinárias e jurisprudenciais que se formaram acerca do tema, enfocando os seus possíveis argumentos.

O último tópico da pesquisa tratou da eficácia do título executivo extrajudicial obtido perante estas Comissões, em função da previsão legal de que tal título teria eficácia liberatória geral, exceto com relação às parcelas expressamente ressalvadas.

Sempre existirão conflitos a serem resolvidos, sejam de natureza trabalhista ou não. A existência de controvérsias é algo inerente ao próprio ser humano. Cumpre-nos saber com elas conviver, disponibilizando formas mais rápidas e eficazes para sua solução. Em função disso, enfocou-se o valor que deve ser dado à aproximação dos sujeitos em conflito, tendo em vista que estes têm em suas mãos meios capazes de encontrar solução pacífica.

Enfim, buscou-se analisar os principais aspectos relativos à Lei n.º9.958/00, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, com o objetivo de fazer com as partes tentem a conciliação, antes mesmo de provocar o Poder Judiciário, através de uma reclamação trabalhista, como forma de diminuir o grande número de processos que assolam tanto as Varas do Trabalho, quanto os nossos Tribunais, possibilitando uma prestação jurisdicional mais célere e eficaz.

## **2 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS**

Desde o descobrimento do Brasil até o final do século passado, vigorou o regime escravocrata. Pode-se dizer que toda a riqueza e conforto existentes tanto no período colonial quanto no Império são resultantes da exploração desumana de índios e negros, sem os quais não teria havido a integração de nosso país na economia mundial.

Terminada a era escravocrata e proclamada a República, viveu-se o período liberal. A influência da imigração italiana, com o conseqüente aumento da mão-de-obra, fez com que as relações de emprego crescessem ainda mais, já que era grande o número de oficinas e manufaturas de calçados, vestuário, móveis, etc.

O grande número de operários disponíveis fez com que aqueles que detinham o poder econômico utilizassem dessa mão-de-obra de forma abusiva e sem nenhum tipo de fiscalização, já que o pensamento liberal não intervencionista era a própria base do Poder Público. Entendiam que a intervenção do Estado na realização dos contratos de trabalho feriria o princípio da autonomia da vontade, segundo o qual as partes são livres para contratar. Ao Estado não se permitia tal intervenção.

Intervir o Estado na formação dos contratos é restringir a liberdade dos contratantes, é ferir a liberdade e a atividade individual nas suas mais elevadas e constantes manifestações, é limitar o livre exercício de todas as profissões, garantidas em toda a sua plenitude pelo art. 72, §2º, da Constituição. O papel do Estado nos regimes livres é assistir como simples expectador à formação dos contratos e só intervir para assegurar os efeitos e as conseqüências dos contratos livremente realizados. Por esta forma o Estado não limita, não diminui, mas amplia a ação de liberdade e de atividade individual, garantindo seus efeitos (NASCIMENTO, 1999, p. 54-55).

Dessa forma, o Estado se afastava de suas funções, como órgão de equilíbrio, que era a de garantir a dignidade da pessoa em todos os seus

aspectos, inclusive com relação ao seu trabalho, deixando de regulamentar as relações de emprego e as condições em que o trabalho deveria se desenvolver, fazendo com que os interesses individuais daqueles que detinham o poder econômico se sobrepujassem aos interesses da coletividade.

Expressa fielmente o momento vivido, a seguinte afirmação: “A liberdade sem freios será a causa da brutalidade e da usurpação se há desigualdade nas forças individuais” (PALACIOS apud SÜSSEKIND, 2000, p. 36).

O não intervencionismo do Estado, na tentativa de proteger autonomia da vontade acabava por gerar mais desigualdades, pois empregador e empregado não se encontravam em um mesmo nível, capaz de fazer com que pudessem contratar livremente, o que tornava o empregado, parte hipossuficiente, sujeito às condições de trabalho impostas pelo empregador.

Apesar do pensamento liberalista que prevalecia na época, houve doutrinadores que ventilaram idéias sociais, em grandes obras, tal como “Apontamentos de Direito Operário”, escrita por Antônio Evaristo de Moraes (1905) apud por Amauri Mascaro do Nascimento (1999, p. 56-57).

O trabalho baseou-se em observações do autor sobre os problemas vividos pelos trabalhadores urbanos nas indústrias, demonstrando, através de estudos de medicina do trabalho, que a falta de melhores condições implicava em danos tanto aos trabalhadores quanto à própria produção.

Como se vê, apesar do movimento liberal existente na época, esse mesmo período também foi marcado por forte cunho reivindicatório, haja vista os constantes movimentos grevistas. Essa luta entre as classes dominante e operária, no entanto, não foi capaz de trazer grandes melhorias. Aliás, na maioria das vezes, fez com que os trabalhadores voltassem ao ambiente de trabalho em condições ainda piores. Tal situação começa a ser alterada somente no momento em que esses mesmos trabalhadores passam a ter consciência da grande classe que representavam.

Em 1870, surgem as primeiras leis operárias, que dispunham sobre os sindicatos rurais e urbanos. Mais tarde, em 1891, surge o Decreto n.º 1.313, que regulamenta a fiscalização dos estabelecimentos em que trabalhasse grande número de menores.

Em 1916, cria-se o Código Civil, ainda baseado em idéias liberalistas e apesar de não atender às exigências sociais da época, trouxe como precedente, dispositivos legais sobre a locação de serviços, que seria o antecedente histórico do próprio contrato de trabalho.

Com o fim da 1ª Guerra Mundial, criou-se a OIT, Organização Internacional do Trabalho, com a função de promover a melhoria das condições do trabalhador no mundo e estabelecer que o trabalho não deveria ser considerado mera mercadoria. A mesma organização foi em 1946, após a 2ª Guerra Mundial, elevada a órgão permanente da ONU.

É a partir de 1930 que, verdadeiramente, ocorre uma expansão da legislação social, através de uma política mais intervencionista, realizada pelo governo de Getúlio Vargas, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec.n. 019.433), valorizando o trabalho, com medidas de proteção ao trabalhador nacional. Instituiu-se a Carteira Profissional, bem como se concedeu tratamento diferenciado ao trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais, entre outras várias medidas protecionistas.

A Constituição Federal de 1937 trouxe consigo normas de cunho social, como por exemplo, as disposições relativas à organização sindical brasileira, proibindo a realização de greves e “lockout”, dispondo que estes recursos seriam considerados anti-sociais e prejudiciais às relações de emprego.

Foi a mesma Constituição que criou a Justiça do Trabalho, com estrutura própria, em seu artigo 139, com a função de “dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados regulados na legislação especial”.

Destaca-se que antes mesmo da criação da Justiça do Trabalho, já existiam, em 1934, os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem. No período compreendido entre 1932 a 1937, foram criadas também as Comissões Mistas de Conciliação, que apreciavam os dissídios coletivos de Trabalho, e as Juntas de Conciliação e Julgamento, destinadas a obter a solução dos conflitos individuais de trabalho.

A Justiça do Trabalho, assim como os outros órgãos já existentes na época, não tinha poderes suficientes para solução das lides trabalhistas, já que suas tarefas resumiam-se à tentativa de composição amigável entre as partes,

não obstante se reconhecer que tenha sido um grande passo rumo à organização das leis trabalhistas.

Com a inserção de garantias trabalhistas na Constituição, foi possível perceber uma atuação mais efetiva do Estado, que de certo modo se comprometia a efetivar tais direitos, garantindo proteção jurídica ao empregado, considerado parte desprotegida da relação empregatícia.

Em 1º de maio de 1939, com o advento do Decreto-lei n.º 1.237, a “Justiça do Trabalho” foi oficialmente instalada, passando a ser, em 1946, considerada em nível constitucional, como órgão integrante do Poder Judiciário Nacional.

A posição tomada pelos trabalhadores, que cada vez mais suplicavam por melhores condições de trabalho e o crescente número de movimentos sociais que surgiam a todo instante, acabou por fazer com que o Estado interviesse nas relações empregatícias, o que resultou na criação de inúmeras leis trabalhistas, que se encontravam esparsas em nosso ordenamento jurídico. A partir daí, resolveu-se reunir os textos legais num só diploma, com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, posteriormente modificada inúmeras vezes.

Com relação à importância histórica da Consolidação das Leis do Trabalho, transcreve-se a significativa manifestação de Arnaldo Süssekind (2000, p. 68-69):

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e empregados.

A Constituição Federal de 1988, que tendia a um processo de democratização política, diferentemente das anteriores, inovou em vários aspectos, inclusive no que se refere às relações de trabalho, dentre os quais podemos citar a livre possibilidade de criação dos sindicatos (art.8º), independentemente de autorização do Estado, a liberdade de administração dos mesmos, a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, a unificação do



regime de fundo de garantia, o acréscimo de 1/3 sobre a remuneração de férias e a licença à gestante, com duração de 120 dias.

Após todos esses anos, desde as primeiras reivindicações no âmbito trabalhista até os dias atuais, muitas transformações ocorreram. Apesar de a Justiça do Trabalho conservar sua característica principal de proteção ao trabalhador, a conquista de todos os direitos sociais que hoje são garantidos aos obreiros não representa o que originariamente representava, tendo em vista que as próprias condições de vida mudaram. A substituição da mão-de-obra operária por máquinas, aliada às idéias do capitalismo, segundo as quais o crescimento da produtividade deve basear-se na redução de custos, foi um dos fatores preponderantes para o crescimento do desemprego que hoje impera neste país.

As empresas, no intuito de reduzirem gastos, deixaram de contratar diretamente seus empregados, subcontratam os serviços necessários, a fim de não se prenderem a uma estrutura fixa de salários e encargos sociais, no fenômeno identificado por terceirização.

Assim, os valores e objetivos hoje são outros, os trabalhadores que originariamente queriam garantir direitos e melhores condições de trabalho, hoje apenas pensam em conseguir manter-se em seus próprios empregos, seja seguindo as regras formais de um contrato de trabalho, seja na informalidade, submetendo-se a destruição total ou parcial de seus direitos. É nesta adaptação à nova realidade, que se encontram as idéias de flexibilização:

A idéia de flexibilização, de mero ideal econômico, passa, então, a integrar a base do direito do trabalho, como um de seus princípios, abalando o próprio conceito de direito do trabalho que passa a ser visto como um instrumento não da construção da justiça social, mas como ponto de equilíbrio das forças entre empregado e empregador, um equilíbrio, no entanto, que se amolda facilmente às possibilidades econômicas e à completa ausência de força dos trabalhadores para resistirem aos avanços econômicos sobre seus direitos, em razão do desemprego, o que implica, até mesmo, uma mudança na denominação do direito do trabalho, que começa a ser visto como “direito ao trabalho”, não importando qual trabalho ( SOUTO MAIOR, 2002, p. 1291).

O que se pode observar é que a própria Justiça do Trabalho tem se distanciado dos fins a que foi criada, em razão do aspecto puramente econômico pelo qual tem sido vista. Se há algum tempo, os trabalhadores buscavam a

Justiça do Trabalho para discutir, por exemplo, questões acerca de higiene ou segurança do trabalho, hoje não mais o fazem com tanta frequência. Assim, o que tem sido visto é que os trabalhadores que se socorrem da Justiça do Trabalho, na maioria das vezes já estão desempregados e buscam apenas reparações de ordem econômica.

Diante de tal realidade, o próprio ordenamento jurídico trabalhista implementa algumas inovações que objetivam não mais a melhoria das condições de trabalho dos obreiros, mas simplesmente regulamentar essas novas situações vividas pelos trabalhadores. O Direito do Trabalho sentiu necessidade de mudanças que o adequassem às situações atuais, entretanto, estas não poderiam resultar em prejuízo aos trabalhadores, e por isso devem ser utilizadas de maneira correta, atendendo efetivamente aos fins a que foram criadas.

Como exemplo de tais alterações podemos citar a criação das Comissões de Conciliação Prévia, com o implemento da Lei n.º 9.958/00, objeto principal deste estudo, instituídas como forma de intensificar as tentativas de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas.

O interesse em tentar fazer com que as partes solucionassem seus litígios de forma amigável, surgiu em Lyon, na França, em 18.03.1806, com a criação do “Conseil des Prud’Hommes”, - Conselho dos Homens Prudentes, e posteriormente com Conselho de Conciliação do Distrito de Nova Zelândia, em 1894 (BATALHA, 1997 apud FIGUERÔA, 2002).

Tal instituto também teve seus precedentes na própria história do trabalho brasileiro, ou seja, na criação dos órgãos jurisdicionais trabalhistas, já que estes foram criados, inicialmente, com a função única de tentar a composição amigável do litígio.

### **3 CONFLITOS SOCIAIS – POSSÍVEIS FORMAS DE COMPOSIÇÃO**

A vida em sociedade, por si só, é causa da existência de conflitos, que são inevitáveis, fazem parte da própria essência do ser humano. Cumpre-nos, como membros da sociedade, com eles conviver, disponibilizando formas de solução para esses conflitos.

Os conflitos trabalhistas estão inseridos em um contexto maior, formado pelos conflitos sociais, também decorrentes da vida em sociedade, mas que têm como causa, fatores mais amplos, não restritos à relação que une empregados e empregadores.

Sobre a origem dos conflitos trabalhistas:

Os conflitos trabalhistas nascem de um conjunto de circunstâncias fáticas, basicamente econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre os trabalhadores e os empresários, causando a insatisfação daqueles quanto ao direito existente e que entendem não mais corresponder às pretensões que julgam cabíveis para que possam continuar fornecendo a energia de trabalho, aproveitada no interesse da produção (NASCIMENTO, 1999, p. 855).

Pode-se classificar conflitos trabalhistas em individuais e coletivos, de acordo com os interesses postos em litígio. Os conflitos individuais envolvem pretensões de pessoas determinadas, que agem segundo seu próprio convencimento. Já os conflitos coletivos trabalhistas envolvem interesses de um grupo de pessoas não determinadas, mas unidas por um ideal comum.

Assim, onde houver um grupo de pessoas, certamente haverá conflitos a serem resolvidos, pois é natural que assim seja. A atual conjuntura sócio-econômica em que vivemos, onde a desigualdade é alarmante, é fator preponderante para a criação e desenvolvimento de conflitos de interesses.

A solução dos conflitos trabalhistas pode ser obtida pelo exercício da autonomia da vontade das próprias partes, sem que haja intervenção do Estado, como por exemplo, quando os interessados atingem a conciliação extrajudicialmente. Podem também solucionar-se conflitos através dos órgãos

jurisdicionais, o que se concretiza com a propositura de uma reclamação trabalhista perante o órgão competente.

Várias são as técnicas conhecidas de solução dos conflitos, que podem ser divididas em três grupos básicos: a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

Assim, a existência de conflitos é inevitável, decorre da vida em sociedade, e de toda e qualquer relação que possa existir entre as pessoas, seja trabalhista, civil, criminal ou qualquer outra. Resta-nos a responsabilidade pelo desfecho desses impasses. Atualmente tem ressurgido o interesse por vias alternativas em detrimento da própria Jurisdição, que apesar de ter progredido materialmente e processualmente, não sofreu grandes reformas quanto à sua estrutura, como por exemplo, o aumento do número de órgãos especializados e de juízes e funcionários, o que acaba por tornar o Poder Judiciário um órgão burocrático, incapaz de solucionar conflitos, por vezes simples, com rapidez, proporcionando, assim, satisfação às partes envolvidas.

### **3.1 Autodefesa**

A autodefesa é a forma mais primitiva de se resolver conflitos. Consiste na solução pelas próprias partes envolvidas, onde há imposição de uma vontade sobre a outra.

Com relação à história e ao conceito de autodefesa ou autotutela, temos que:

Nas fases primitivas da civilização dos povos, inexistia um Estado suficientemente forte para superar os ímpetos individualistas dos homens e impor o direito acima da vontade dos particulares: por isso, não só inexistia um órgão estatal que, com soberania e autoridade, garantisse o cumprimento do direito, como ainda não havia sequer as leis (normas gerais e abstratas impostas pelo Estado aos particulares). Assim, quem pretendesse alguma coisa que outrem o impedisse de obter haveria de, com sua própria força e na medida dela, tratar de conseguir, por si mesmo, a satisfação de sua pretensão (...) A esse regime chama-se autotutela (ou autodefesa)... (GRINOVER et al., 2000, p. 21).

São exemplos de técnicas autodefensivas, na relação de trabalho, a greve e o “lockout”.

A greve sempre foi um dos meios utilizados pelos trabalhadores como forma de pressionar seus empregadores a conceder-lhes melhores condições de trabalho. Teve sua primeira menção legislativa no Código Penal<sup>1</sup>, onde foi considerada como crime. Foi expressamente proibida na Constituição Federal de 1937. Já na Constituição de 1946<sup>2</sup>, a possibilidade de se fazer greve foi reconhecida, sendo que este direito foi mantido pela Constituição Federal de 1967, exceto para os serviços públicos e atividades consideradas essenciais. Novamente em 1988, a Constituição Federal reconhece o direito de greve, sendo que em 1989, aprovou-se a Lei n.º 7.783, que passou a regulamentar o direito a greve, que pode ser conceituada como:

Greve é a paralisação das atividades para pressionar o empregador a conceder melhoria de condições de trabalho. Os trabalhadores recusam-se a prestar colaboração para o patrão, como forma de imposição para levá-lo a aceitar as reivindicações. O empregador, para evitar as conseqüências prejudiciais de ordem econômica, cede diante dos trabalhadores, coagido pelas circunstâncias, que podem inclusive, levá-lo a ruína (NASCIMENTO, 2002, p.07).

Segundo Segadas Viana (1991), para que haja greve, devem ser preenchidos os seguintes requisitos: que o abandono ao trabalho seja coletivo, orientado pela maioria dos trabalhadores de uma empresa ou empresas; que seja temporário; que refira-se ao atendimento de reivindicações ou reconhecimento de direitos relacionados com a profissão e; que seja realizada nos termos da lei.

Assim, a greve é considerada um direito, previsto constitucionalmente<sup>3</sup>, com algumas restrições, que se fundamenta no princípio da liberdade de trabalho, segundo o qual as pessoas são livres para escolher onde desejam trabalhar, não podem ser constrangidas, podendo reivindicar direitos sempre que acharem que

---

<sup>1</sup> Seriam definidos como crimes os atos que causassem ou provocassem paralisação do trabalho, seja por meio de ameaças ou violência, como forma de impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de salário ou serviço.

<sup>2</sup> Art. 178

<sup>3</sup> “Art.9º: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele exercer” CF/88.

estão sendo de alguma forma lesadas, direitos estes que não precisam ser exclusivamente de ordem econômica.

A greve tem como efeito normal, o não recebimento do salário, pois se não há prestação de serviços, não deve haver contraprestação. Podem haver também sanções indiretas, como por exemplo, a perda do prêmio-assiduidade.

Outra forma de utilização da autodefesa como forma de solução dos conflitos seria o “lockout”, que significa “fechar as portas”. Com relação ao conceito de “lockout”:

O *lock-out* é o fechamento de uma ou várias empresas até que os trabalhadores tenham aceitado a atitude que o empregador tenta impor. Privados de trabalho e salários, os operários podem, depois de um certo tempo, ver-se constrangidos a capitular. O mecanismo é idêntico ao da greve, mas aqui é o patrão quem toma iniciativa da prova de força (CARRION, 2000, p. 527).

A Lei n. 7.783/89, em seu artigo 17, proíbe a realização de “lockout”, com o objetivo de frustrar ou dificultar negociações entre os empregados, sendo que a prática de tal ato, assegura ao trabalhador o direito ao recebimento de salário, enquanto perdurar a paralisação.

Não se deve confundir “lockout” com o fato de o empregador fechar as portas por motivos exclusivamente econômicos, ou em casos de força maior.

### **3.2 Autocomposição**

A autocomposição é utilizada sempre que houver acordo de vontade entre as partes; ocorre a composição amigável, sem emprego de violência. São exemplos de autocomposição a renúncia, os acordos e convenções coletivas de trabalho, a conciliação e a transação.

Pode-se dizer que a autocomposição é a forma que proporciona maior satisfação às partes envolvidas no litígio, pois são os próprios sujeitos que resolvem, sem a intervenção de um terceiro, como será solucionado o problema.

### 3.2.1 Renúncia

A renúncia pode ser conceituada como “um ato jurídico unilateral, pelo qual o titular de um direito dele se despoja” (SÜSSEKIND, 2000, p. 216). Destacando-se que diante da inderrogabilidade da maioria das normas trabalhistas, a renúncia deve ser concebida apenas excepcionalmente.

Qualquer tipo de renúncia feita no momento da celebração do contrato<sup>4</sup> de trabalho será considerada nula de pleno direito, salvo em casos em que a lei expressamente permitir. Em caso de renúncia na vigência do contrato de trabalho, esta somente poderá abranger direitos que estejam incluídos no conteúdo contratual da relação de emprego, isto é, aquilo que não resulta de normas de ordem pública.

Ainda, de acordo com os ensinamentos de Sússekind (2000), são pressupostos de validade da renúncia, assim como da transação, os seguintes aspectos: a natureza do direito sobre o qual versam, tendo sempre em vista os dispositivos previstos nos artigos 9º, 444, e 468 da CLT e, determinando que serão sempre considerados nulos, os atos que visem impedir a aplicação do direito cogente; a capacidade do agente; a livre manifestação do agente, isto é, que inexistam vícios de consentimentos; forma prescrita em lei; e que o ato seja explícito, sem possibilidade de que sejam presumidos, e que a interpretação do ato seja feita sempre de maneira restritiva.

### 3.2.2 Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

Outra técnica de autocomposição são os acordos e convenções coletivas de trabalho, onde as partes, através de negociações, solucionam diretamente seus conflitos. Os acordos e convenções coletivas são utilizados em conflitos

---

<sup>4</sup> Conforme artigos 9º e 444 da CLT.

coletivos, onde um grupo de pessoas indeterminadas, mas que se encontram unidas em razão de um ideal comum, debatem os problemas da categoria, com a finalidade de fixar as normas e determinar as condições em que o trabalho deve se desenvolver.

Esses conflitos coletivos podem ser de ordem econômica ou jurídica. O conflito será econômico, quando o interesse encontra-se na criação de normas jurídicas, principalmente quando há pedido de melhores condições salariais. Será tido como jurídico, o conflito coletivo que visar a interpretação de um dispositivo jurídico já existente.

Os acordos e convenções coletivas de trabalho têm previsão constitucional<sup>5</sup>, sendo reconhecidos também pela CLT<sup>6</sup>. Diferem com relação aos sujeitos participantes, sendo que os acordos coletivos, ocorrem entre empresa ou empresas e sindicato da categoria profissional, e as convenções coletivas resultam das negociações entre sindicatos das categorias profissional e econômica.

Tanto os acordos quanto as convenções coletivas de trabalho são instrumentos muito utilizados no âmbito das negociações coletivas, como forma de pacificação das controvérsias existentes. Proporcionam satisfação às partes envolvidas, pois são os próprios sujeitos que agem, regulamentando seus interesses.

### 3.2.3 Conciliação

Segundo Valentin Carrion “a conciliação é a declaração de paz no litígio” (2000, p.550). É forma autocompositiva de solução dos conflitos trabalhistas, atingida pelas próprias partes envolvidas, que mediante concessões mútuas, chegam a um acordo. Pode também ser conceituada como:

Conciliação é o negócio jurídico em que as partes respectivas, com a assistência de um terceiro, põem fim a conflito entre elas existente. A participação de terceiro, na realização do negócio, não o desnatura, porque este não se coloca ‘super partes’, no sentido de lhes poder impor

---

<sup>5</sup> Artigo 7º, XXVI, VI e XIII, e artigo 8º.

<sup>6</sup> Artigo 611 e seguintes.



solução. Esta se alcança, ao contrário, pela convergência das vontades das partes, em relação as quais o conciliador se coloca como coadjuvante. A conciliação com as características aqui apontadas, deve ser sempre tentada nos processos trabalhistas (MAGANO, 1991, apud VASCONCELOS, 1999, p. 205).

A conciliação pode ser obtida extrajudicialmente, como exemplo a conciliação obtida junto às Comissões de Conciliação Prévia, objeto principal deste estudo, ou judicialmente, ocorrendo sempre após a propositura de uma ação trabalhista, seja no âmbito individual, seja no âmbito coletivo. Destacando-se que, nos litígios individuais, há dois momentos em que a tentativa de conciliação é obrigatória: antes do recebimento da contestação e após o oferecimento das alegações finais, conforme artigos 846 e 850 da CLT.

A conciliação também pode assumir o caráter público ou privado, conforme o órgão perante o qual ela ocorre. Se obtida através de uma Vara do Trabalho, Ministério do Trabalho ou Tribunal Regional do Trabalho será tida como uma conciliação pública. A conciliação realizada em sede de uma Comissão de Conciliação Prévia seja dentro de uma empresa, seja perante o sindicato da categoria assumirá caráter privado.

Em razão das semelhanças existentes, freqüentemente os termos “conciliação” e “mediação” têm sido empregados como se idênticos fossem, por isso torna-se necessária a distinção entre os institutos.

Segundo Antonio Gomes de Vasconcelos (1999), a conciliação não é meio de solução de conflitos, mas o próprio ato de acerto do conflito e a mediação é o meio pelo qual se atinge a conciliação.

Já para Amauri Mascaro do Nascimento (2002), a diferença entre os institutos encontra-se no fato de que a mediação é sempre extrajudicial, o que não ocorre com a conciliação, que pode ser realizada judicialmente ou extrajudicialmente. O mesmo autor também aponta como diferença o fato de que, em regra, o mediador é alguém escolhido pelas partes em litígio, o que nem sempre ocorre na conciliação, tendo em vista que em alguns casos o próprio juiz atua como conciliador.

Outra diferença apontada seria a de que na conciliação, geralmente, há um órgão permanente especialmente destinado para este fim, como ocorre com as Comissões de Conciliação Prévia, quando a conciliação é extrajudicial ou perante

as Varas do Trabalho, em que a conciliação é judicial. Já na mediação, o mediador surgirá para auxiliar na resolução de cada caso concreto.

Com relação à diferenciação entre os institutos da conciliação e da mediação, os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2001, p. 72):

O conciliador é um terceiro que nem faz propostas ou mediação, apenas aproxima as partes. As próprias partes depois chegam à conciliação. Coordena o conciliador as tratativas, ouve e ajuda as partes, mas não faz propostas. A conciliação tanto pode ser judicial, como extrajudicial. A mediação, geralmente, é extrajudicial.

Na prática, a diferenciação é muito sutil, já que tanto na conciliação, quanto na mediação existe uma terceira pessoa, que auxilia na resolução do conflito. Segundo Otavio Brito Lopes (2000), a divergência doutrinária com relação à diferenciação entre a conciliação e a mediação reside, basicamente, no fato de que o conciliador atua de forma mais passiva do que o mediador, pois este além de ouvir, pode propor solução às partes, que podem aceitar ou não. Entretanto, o mesmo autor acredita que tal diferenciação subsiste apenas academicamente, pois na prática, os dois institutos muito pouco diferem:

Normalmente, quando um terceiro, estranho ao litígio e sem poder impor qualquer solução às partes, atua para tentar conciliar ou mediar o conflito, deve, antes de mais nada, ouvir para se inteirar das posições contrapostas. Após, se a questão for muito complexa, naturalmente procurará organizar os pontos de divergência e convergência (se houver), para que fiquem mais claros às partes e, num terceiro estágio, de forma natural e automática, apresentará uma sugestão para solucionar a querela. É muito difícil, no terreno dos fatos, que um terceiro, após as duas primeiras etapas (oitiva das partes e coordenação), deixe de propor alguma solução. Eu diria até que é antinatural (...) Preferimos dizer que, na prática, não existe diferença entre o conciliador e o mediador, pois são ambos terceiros estranhos à lide, que atuam por solicitação das partes ou por determinação legal, ouvindo, coordenando, organizando, ajudando e apresentando propostas de solução dos litígios às partes, que são livres para aceitá-las ou não (LOPES, 2000, p. 29).

Estas são apenas algumas considerações acerca dos institutos da mediação e da conciliação, já que há controvérsia entre os autores a respeito do tema, havendo, inclusive, quem entenda que o que ocorre perante as Comissões de Conciliação seja “uma forma de mediação extraprocessual das partes” (LORENTZ, 2002, p.52).

### 3.2.4 Transação

A transação é mais uma das formas de autocomposição, podendo, conforme SÜSSEKIND (2001, p. 212) ser conceituada como “um ato jurídico bilateral, em virtude do qual, mediante concessões recíprocas, as partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas”.

É ainda, o mesmo autor quem dispõe sobre os requisitos necessários à configuração de uma transação válida: existência de pelo menos duas pessoas, vinculadas entre si, em razão da relação jurídica que as envolve; que haja incerteza sobre determinados direitos ou obrigações; que a incerteza se refira ao conteúdo patrimonial; e que as partes resolvam o conflito através de concessões mútuas.

Assim, em toda transação há uma espécie de “renúncia”, já que as partes, reciprocamente, sacrificam alguns direitos, em prol de um acordo em comum, que deve ser satisfatório para ambas.

## 3.3 Heterocomposição

Na heterocomposição há a participação de um terceiro, que se encontra acima das partes em litígio, e que, em regra, imporá sua decisão sobre os sujeitos conflitantes. São exemplos de heterocomposição, a mediação, a arbitragem e a jurisdição.

Neste trabalho abordaremos apenas as questões acerca de mediação e arbitragem, por serem métodos extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas.

### 3.3.1 Mediação

Mediação é forma heterocompositiva de solução de conflitos, onde há a intervenção de um terceiro, que se coloca em posição superior às partes conflitantes, com a finalidade de aproximar os sujeitos e fazer com que consigam visualizar que a composição será a melhor alternativa para ambos. Vejamos alguns conceitos de mediação:

Mediação constitui um processo auxiliar da negociação no caso de impasse, sendo que o mediador busca reduzir diferenças e, assim, aproximar as partes para evitar o rompimento prematuro da negociação (AMARAL, 1994, p. 207).

A mediação ocorre quando um terceiro, chamado pelas partes, vem a solucionar o conflito, propondo 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. O mediador ouve e interpreta o desejo das partes. Aconselha as partes. As partes não estarão obrigadas a aceitar as propostas, mas deverá haver composição mediante o acordo de vontades (MARTINS, 2001, p. 78).

Alguns doutrinadores enquadram a mediação como técnica de autocomposição. Como exemplo de tal entendimento, é a posição do jurista Octavio Bueno Magano, quando dispôs que:

A mediação é intervenção de terceiro, tendente à solução do conflito, através da realização de um negócio jurídico. A mediação, portanto, não é acordo e sim a atividade de terceiro conducente à realização do acordo. Mas, por ser este o ponto de convergência da atividade do mediado, a mediação também se caracteriza como modalidade de autocomposição. A diferença mais assinalada entre mediação e a conciliação não consistem na maior ou menor passividade de terceiro e sim na diretriz das respectivas atividades; a do conciliador está orientada para composição eqüitativa do conflito, em conformidade com as pretensões das partes; a do mediador está voltada para a realização do acordo mais em conformidade com diretrizes próprias (MAGANO, 1991, apud VASCONCELOS, 1999, p. 206).

A mediação, diferentemente do que ocorre com a arbitragem, não tem regulamentação constitucional expressa (com relação aos conflitos coletivos de trabalho), mas encontra previsão em alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, como ocorre no §1º do artigo 616, que dispõe que o Delegado

Regional do Trabalho pode convocar as partes, a fim de que compareçam à mesa redonda, com a finalidade de tentar mediar o conflito. Há também o Decreto n.º 1.572 de 1995, que estabelece regras sobre mediação nas negociações coletivas de natureza trabalhista.

O mediador tem como função fazer com que as partes falem, se aproximem e exponham os pontos controvertidos da relação. Em momento algum, ele tentará impor uma decisão. Sua função se resume a estimular o acordo. Sobre as funções do mediador:

O mediador intervém quando os recursos das partes em termos de conhecimento, persuasão e, em alguns casos, violência econômica (greve ou *lockout*), não conseguiram que se chegasse a uma solução. Cabe-lhe, então, apresentar algo de novo ou diferente às muitas possibilidades levadas em conta pelas próprias partes, podendo estimular ou mesmo ajudar os próprios interessados para que façam ofertas e propostas como base para chegarem a um acordo. Fica ele diante da necessidade de sugerir soluções para situações consideradas, às vezes, 'impossíveis' (AMARAL, 1994, p. 24).

Assim como ocorre com a arbitragem, a mediação também só tem eficácia se tiver como objeto, um direito patrimonial. Com a utilização da mediação, pode-se obter várias vantagens, podendo ser citadas, a rapidez com que o procedimento se realiza, o baixo custo, o sigilo, e a satisfação das partes, pois a decisão é tomada por elas mesmas.

### 3.3.2 Arbitragem

A arbitragem é forma de solução extrajudicial dos conflitos, onde ocorre imposição da decisão tomada por uma terceira pessoa, estranha ao litígio, mas escolhida pelas partes. Essa decisão, mesmo não tendo sido tomada por um órgão jurisdicional, assume caráter de decisão judicial, se obedecidos os requisitos impostos pela lei. Vejamos alguns conceitos de arbitragem:

A arbitragem é uma forma de resolver controvérsias fora da Justiça Pública. Tais controvérsias deverão, necessariamente, envolver direitos patrimoniais. Vale dizer, quaisquer direitos a respeito dos quais as partes

possam transacionar; qualquer questão que envolva direitos em relação aos quais, diante de uma controvérsia, seus titulares possam pôr fim ao conflito mediante concessões mútuas (VASCONCELOS, 1999, p. 227).

A arbitragem é uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro estranho à relação das partes, que é escolhido por estas, impondo a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa em dizer que não é obrigatória (MARTINS, 2001, p. 84).

O Código Civil de 1916 regulava a matéria referente a arbitragem, em seus artigos 1.037 a 1.048, assim como o Código de Processo Civil. Posteriormente foi editada a Lei n.º 9.307 de 1996, que passou a regulamentar especificamente a matéria, revogando os dispositivos tanto do Código Civil, quanto do Código de Processo Civil. Ressalta-se que o Brasil é signatário da Convenção Interamericana sobre Arbitragem Comercial, firmada no Panamá, em 1975.

Também houve um Decreto-lei n.º 2.065/83 que criou o Sistema Nacional de Relações de Trabalho, sendo que, logo em seguida, também foi criado o Serviço Nacional de Arbitragem, através do Decreto n.º 88.984, onde deveriam haver membros do governo, representantes dos empregados e empregadores. Tal serviço, entretanto, nunca chegou a ser utilizado na prática.

Muito se discutiu e ainda se discute acerca da constitucionalidade do juízo arbitral, onde grande parte da doutrina sustenta que tal meio de solução de conflitos violaria o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no inciso XXXV, do artigo 5º, da Constituição Federal<sup>7</sup> de 1988.

Ao nosso ver, a possibilidade de utilização da arbitragem como forma de pacificar conflitos em nada fere o princípio constitucional, tendo em vista que a arbitragem não é imposta às partes, é facultativa, isto é, será utilizada segundo a vontade das partes envolvidas no litígio. O sentido que deve ser dado ao dispositivo constitucional deve ser o de que todo cidadão que se sentir lesado não pode ser impedido de obter a tutela jurisdicional do Estado, mas isto se quiser a intervenção estatal.

---

<sup>7</sup> “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.”

Além do que, ao lado do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, temos o princípio da autonomia privada, também decorrente de norma constitucional (art.5º, II), segundo a qual as partes são livres, dentro dos limites impostos pelo Estado. Ora se as partes podem escolher se querem ou não a intervenção do Estado, através da jurisdição, devemos concluir que também são livres para escolher qual o procedimento será adotado, se houver possibilidade de escolha, é claro.

Há na Constituição Federal de 1988, dispositivo expresso que permite a utilização da arbitragem para solução dos conflitos coletivos de trabalho (§1º do art. 114), prevendo que, em caso de frustração da negociação coletiva, as partes possam eleger árbitros.

A referência feita pela Constituição Federal, apenas com relação aos dissídios coletivos, fez que com surgissem dúvidas a respeito da possibilidade de utilização da arbitragem no âmbito individual dos conflitos de trabalho.

Sobre a aplicação do Instituto da arbitragem em dissídios individuais de trabalho, os ensinamentos de Antônio Gomes de Vasconcelos (1999, p. 243-244):

Se o texto constitucional foi casuístico por um lado, por outro, remeteu à legislação ordinária a deliberação quanto aos demais casos, como é de denotar da retromencionada norma constitucional. A aplicação do instituto da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho tem cabimento se sustentada nos direitos substantivos e processual comuns como fonte subsidiária dos direitos substantivo e processual do trabalho, com supedâneo nas normas insertas nos arts. 8º e 769, da CLT. Desta feita, se tal possibilidade já poderia, anteriormente, ser cogitada com lastro nos dispositivos celetistas aqui invocados, agora, com maior razão esta possibilidade é de ser admitida, porquanto a combinação dos arts. 5º, XVII, art. 8º, III e XXVI, CF/88, art. 21 da Lei 9.307/96 e art. 769/CLT autoriza, sem dúvida, a ampla utilização da arbitragem no Direito do Trabalho.

Além dos argumentos utilizados pelo autor acima citado, ressaltamos que já existem em nosso ordenamento jurídico disposições acerca da utilização da arbitragem, em âmbito individual, como a Lei Complementar n.º 75/93, art. 83, XI, bem como a Resolução n.º 44/99, do Conselho Superior do Ministério Público, que concedem legitimidade aos representantes do Ministério Público do Trabalho, para que atuem como árbitros.

A controvérsia existente em saber se é ou não possível a utilização da arbitragem em sede de dissídios individuais do trabalho, é perfeitamente

compreensível, já que as regras referentes à arbitragem não se coadunam efetivamente com os dispositivos trabalhistas.

Muito embora se entenda possível, em tese, a utilização da arbitragem no âmbito individual dos conflitos trabalhistas, sabemos que são necessárias reformas legislativas, no sentido de adaptar o instituto ao procedimento trabalhista, que difere de outros ramos do Direito, em razão de ter sempre uma parte considerada hipossuficiente, carente de maior proteção jurídica, que é o trabalhador.

Muitos juristas entendem que os conflitos trabalhistas não poderiam ser objeto de arbitragem, em função dos direitos indisponíveis e de ordem pública que envolvem. Deve-se levar em conta que apesar da forte intervenção do Estado, com relação às normas protetoras dos trabalhadores, esta não faz desaparecer o caráter privado de que se reveste o contrato de trabalho, e sob esse aspecto é que apresenta-se a diferença entre direito público e norma de direito público:

Ambas as situações traduzem graus diferentes de interesse público. A presença do Estado como parte da relação jurídica e o respectivo conteúdo definem a relação de direito público. Já a norma de ordem pública, apresenta-se como limitação da autonomia da vontade das partes na definição do conteúdo da relação jurídica objeto da avença (de natureza privada) celebrada entre as mesmas. Assim as normas cogentes incidentes na relação jurídica de direito individual do trabalho, celebrada entre particulares (trabalhador e empregador), são normas de ordem pública, em função do grau de interesse público vislumbrado nesta espécie de relação jurídica. Mas, a relação de trabalho é de natureza privada... (VASCONCELOS, 1999, p. 238).

Assim, apesar da grande incidência de normas de ordem pública no ramo do Direito do Trabalho, com a finalidade de – ao menos juridicamente – tentar igualar patrão e empregado, temos que o contrato de trabalho em si, é preponderantemente privado, pois às partes é dado o poder de pactuar as condições em que o trabalho se desenvolverá e como será feita a contraprestação por esse trabalho, respeitados, por óbvio, os limites também impostos pelo Estado, através de normas de ordem pública.

Além do caráter privado dado ao contrato de trabalho, deve-se reconhecer quais direitos são disponíveis, quais são passíveis de serem transacionados, para



assim definirmos o que pode e o que não pode ser objeto de uma convenção de arbitragem. Serão disponíveis os direitos patrimoniais, isto é, todos aqueles que puderem ser traduzidos em importância pecuniária, tenham caráter indenizatório ou não.

Neste sentido, se posiciona André Cremonesi (2002, p. 652):

Entendemos, com devida vênua, ser possível solucionar conflitos individuais trabalhistas por meio do instituto da arbitragem, especialmente quando finda a relação jurídica existente entre as partes, o que permite asseverar que os direitos tornam-se patrimoniais disponíveis. Entender o contrário seria concluir equivocadamente pela impossibilidade de acordo perante a Justiça do Trabalho.

Dessa forma, se o direito laboral que está sendo, ou será discutido puder ser considerado disponível, ou seja, patrimonial, esse direito poderá ser objeto do instituto da arbitragem, embora se reconheça que, para que isso se torne possível, serão necessárias reformas no sentido de adequar o instituto ao próprio Direito do Trabalho.

A arbitragem surge como tentativa de desafogar o Poder Judiciário, diminuindo o grande número de processos que abarrotam nossos Tribunais, e tem além da celeridade várias outras vantagens, dentre as quais, podemos citar: o sigilo com que o procedimento é realizado, em contraposição à publicidade de um procedimento judicial; a livre possibilidade de escolha das partes, com relação ao árbitro, que servirá como “juiz” da causa; o baixo custo do procedimento; a eficácia da sentença arbitral, que se equipara a título judicial, entre outras.

Sobre a importância da arbitragem no mundo atual, valiosas são as palavras de Ailton Stropa Garcia (2000), citado por Floriano Vaz da Silva (2001, p. 509):

A arbitragem não fere o disposto no art. 5º., XXXV, da CF, porque a busca da tutela particular se dá em função da vontade das partes.

Também não prejudica o consumidor porque o árbitro não pode afastar normas de ordem pública, conforme o art. 2º., §1., da Lei Federal nº. 9.307/96.

A justiça arbitral, por sua vez não tomará o lugar do Poder Judiciário, apenas, por causa de diversos fatores, de uma forma gradativa e lenta, diminuirá sua sobrecarga de trabalho.

A arbitragem aumentará o campo de trabalho de profissionais do Direito porque as partes os buscarão, tanto para orientá-las, como para serem árbitros.

Por todas estas razões, a arbitragem, no mundo globalizado, será de transcendental importância e sua utilização será, cada dia mais, incrementada, por que esta é a tendência mundial.

É impossível negar a necessidade de criação de novas técnicas de solução dos conflitos, na tentativa de auxiliar o Poder Judiciário no desempenho de sua função primordial. Por isso foi criada a arbitragem, mas para que esta possa ser utilizada para solução de conflitos trabalhistas, deverá antes sofrer adaptações, que a torne compatível com os princípios e normas deste ramo do Direito.

## 4 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

A relação entre empregado e empregador é naturalmente afetada pelo desequilíbrio que existe entre as partes. De um lado, há o empregador, quem coordena e dá ordens, e de outro, o empregado, parte hipossuficiente, que apenas dispõe de sua força de trabalho. O Direito do Trabalho surge como forma de tentar eliminar tais desigualdades, ou de ao menos diminuí-las, fazendo isto, primordialmente, através de princípios, próprios ou não ao referido ramo do Direito.

A finalidade do Direito do Trabalho (imediate, porque a mediata é o equilíbrio social) consiste na proteção jurídica ao trabalhador, necessária de uma parte, porque a relação de emprego, implicando na prestação de serviço sob as ordens e a direção do empregador, e em organização e ambiente por este predispostos, que podem acarretar riscos à incolumidade física e moral do empregado, compromete a própria pessoa deste, de que é inseparável a energia para o trabalho. (SILVA, 1997, p.90).

Princípios são as bases de qualquer ordenamento jurídico, sem os quais seria impossível a aplicação do Direito. A questão que se propõe refere-se à observância ou não dos princípios trabalhistas no âmbito das conciliações realizadas através das Comissões de Conciliação Prévia, isto é, extrajudicialmente, já que a lei pertinente foi omissa em relação tal aspecto. A título de ilustração, transcreve-se o art. 625-A da CLT:

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

O referido artigo não traz qualquer tipo de limitação à atuação das Comissões de Conciliação Prévia, objetiva ou subjetivamente, entretanto, deve-se reconhecer que há limites que devem ser respeitados, dentre os quais encontramos os princípios, específicos ou não do Direito do Trabalho, especialmente o da irrenunciabilidade e o da proteção. A autora Lutiana Nacur

Lorentz cita, ainda, o princípio da imperatividade das normas, que segundo seu entendimento não pode ser afastado, mesmo em sede de Comissões de Conciliação Prévia.

O princípio da proteção, específico ao ramo trabalhista, visa exclusivamente a proteção do trabalhador. Neste sentido:

...aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores (DA SILVA, 1997, p. 29).

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (RODRIGUEZ, 1997, p.28).

Segundo ensinamentos de Américo Plá Rodriguez (1997), em obra sobre princípios do Direito do Trabalho, do princípio da proteção decorrem três critérios distintos, que são: “in dubio pro operario”, ou seja, se uma norma enseja interpretações diversas, deve-se optar pela que favoreça ao trabalhador; regra da norma mais favorável, segundo a qual em caso de haver mais de uma norma aplicável ao caso, deve-se utilizar a que mais beneficie o empregado e; a regra da condição mais benéfica, segundo a qual uma nova norma não deve diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava o trabalhador.

Assim, dentro do que for possível, mesmo que, em tentativa de conciliação perante uma Comissão de Conciliação Prévia deve o princípio da proteção ser assegurado, sob pena de afrontarmos diretamente um dos pilares informadores do próprio Direito do Trabalho, que é a proteção ao trabalhador, sujeito hipossuficiente da relação.

Outro importante aspecto a ser abordado refere-se ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, segundo o qual proíbe-se, em regra, a renúncia de fatos passados, presentes e futuros, pois para o nosso ordenamento jurídico trabalhista, a possibilidade de renúncia deve ser vista como exceção. Pode ser conceituado como:

A irrenunciabilidade deve ser entendida em seu verdadeiro sentido, isto é, como a não-possibilidade de se privar voluntariamente, em caráter amplo e de antemão, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista. Mas, não implica uma eventualidade individual e concreta de transigir sobre os mesmos (HERNAÍNZ MÁRQUEZ, 1933, apud RUPRECHT, 1995, p. 31).

Américo Plá Rodriguez entende que a irrenunciabilidade deve ser vista de uma forma ainda mais ampla, conceituando-a como: “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio” (1997, p. 66-67).

Compreende-se a importância de tal princípio para o Direito do Trabalho, pois mais uma vez o intuito é o de proteger o trabalhador, procurando resguardá-lo de eventuais coações que possa a vir a sofrer por parte de seu empregador. Entretanto, tal princípio não é absoluto, haja vista que existe a possibilidade de renúncia, mas desde que tal direito não esteja inserido dentro daqueles conhecidos como de indisponibilidade absoluta, como por exemplo, o direito ao salário mínimo (art. 118 da CLT) e, desde que, é claro, esteja o empregado, apto a renunciar.

Mesmo sabendo qual a intenção do legislador ao dispor sobre a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, reconhece-se que tal disposição deve ser vista com moderação, principalmente quando se dispõe sobre câmaras criadas especialmente com o objetivo de tentar a conciliação das partes em litígio, pois se entendêssemos o contrário, estaríamos, por conseqüência, concluindo serem impossíveis as conciliações, tendo em vista que nestas sempre haverá uma parcela de renúncia de ambos os lados.

Neste sentido, oportuno é o entendimento de Américo Plá Rodriguez (1997, p. 93), no que se refere à renúncia e à transação:

Em geral, admite-se a transação e rechaça-se a renúncia. Há duas razões fundamentais. A primeira, de caráter teórico, porque a transação supõe a troca de um direito litigioso ou duvidoso por um benefício concreto e certo, enquanto a renúncia supõe simplesmente a privação de um direito certo. A segunda, de caráter prático, porque o fato de a transação ser bilateral não significa sacrifício gratuito de qualquer direito, vez que ao contrário de uma concessão, sempre se obtém alguma vantagem ou benefício.

Mas isto obriga a examinar cuidadosamente o conteúdo de cada acordo para descobrir se ele não se limita a dissimular uma ou mais renúncias, tentação que muitas vezes os trabalhadores enfrentam, desejosos de

tornar efetivo, de imediato, um crédito que o empregador se nega a pagar integralmente, com ou sem fundamentos.

Assim, a transação, instituto incentivado pelo legislador, pode, às vezes, encobrir uma série de renúncias, em regra proibidas, sendo esta a principal preocupação daqueles que se posicionam no sentido de que as Comissões de Conciliação Prévia podem ser uma verdadeira “arapuca” ao trabalhador. É por isso que a fiscalização junto a esses órgãos privados deve ser intensa, pois só assim, evitaremos prejuízos aos trabalhadores que dela se socorrem, em uma tentativa de resolver amigavelmente seus conflitos.

Enfim, pode-se entender que os princípios existem para resguardar os trabalhadores de abusos que possam vir a sofrer, sendo que um princípio complementa o outro, é o que ocorre com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que não pode ser concebido sem que se reconheça o princípio da proteção.

Outro princípio, segundo a autora Lutiana Nacur Lorentz, que deve ser observado é o da imperatividade das normas jurídicas, pelo qual há dispositivos que não podem ser afastados por manifestação de vontade das partes, nem que estas concordem expressamente.

Segundo Otavio Lopes Brito (2000), em obra específica sobre as Comissões de Conciliação Prévia, em que cita Délio Maranhão, no Direito do Trabalho, mesmo as normas de direito privado são de natureza cogente e imperativa, insuscetíveis de alteração pelas partes, tudo como forma de evitar a exploração do empregado pelo empregador.

A respeito de tal princípio:

O caráter de ordem pública das normas trabalhistas não tem as mesmas características que nas demais disciplinas. Os direitos que estabelece são, em sua grande maioria, protetores dos trabalhadores e, portanto, seu caráter imperativo é outorgado em seu benefício e, por conseguinte, de nenhuma maneira podem ser infringidos... Vale dizer que seu conteúdo é de ordem pública até um certo limite que pode ser superado em proveito dos trabalhadores. A autonomia da vontade tem, portanto, um limite que é o estabelecido pela ordem pública, que não autoriza a se desconsiderarem as normas quando, com isso, se prejudica o empregado ou operário, mas não é o caso quando se trata de beneficiá-lo (RUPRECHT, 1995, p. 36).

Diante de tudo o que foi exposto e mesmo reconhecendo a existência de posicionamentos em sentido contrário<sup>8</sup>, inegavelmente, deve-se concluir no sentido de que mesmo se tratando de uma conciliação realizada perante uma Comissão de Conciliação Prévia, devem os princípios trabalhistas prevalecer, como forma de proteção ao trabalhador. Cabe aos representantes dos empregados, a responsabilidade pela fiscalização da manutenção desses princípios, ou melhor, da própria base do Direito do Trabalho.

---

<sup>8</sup> “A regra da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas dos empregados não se aplica à CCP” (SAAD, 2000, p. 46).

## 5 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

### 5.1 Natureza Jurídica

Questão controvertida refere-se à natureza jurídica de uma Comissão de Conciliação Prévia, pois a Lei n.º 9958/00 nada dispõe sobre o assunto. Alguns afirmam que tal instituto poderia ser considerado pessoa jurídica, desde que, é claro, tenha seu ato constitutivo devidamente registrado no cartório competente. Neste sentido:

Em conclusão, a natureza jurídica das CCP's, em si, podem (*sic*) ser não só de pessoas jurídicas de direito privado, desde que tenham o registro dos atos constitutivos no cartório de registro de pessoas jurídicas, mas também a natureza jurídica de sociedade de fato, caso não tenham tal registro (LORENTZ, 2002, p. 54).

Há quem entenda que o registro em cartório competente, para atribuir personalidade jurídica não seria necessário, entretanto, aconselhável, como forma de evitar alegações de desconhecimento a respeito da existência ou não da Comissão de Conciliação Prévia.

...a eficácia do ato não depende de nenhuma formalidade de registro, quer para efeito de reconhecimento de personalidade (comissão empresarial) ou para efeito de controle de atuação (comissão sindical). Todavia, é recomendável levá-lo ao registro público competente, a fim de dar-lhe eficácia *erga omnes*, resultante da publicidade (PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 71).

Em sentido oposto, alguns juristas entendem ser impossível considerar tais institutos pessoas jurídicas, assim como sociedades de fato, já que fazem parte das pessoas jurídicas que as instituíram, seja(m) empresa(s), seja(m) sindicato(s).

As Comissões de Conciliação Prévia não possuem personalidade jurídica, já que integram as pessoas jurídicas que as instituíram (empresas ou sindicatos), em que pese à autonomia de seus membros no exercício de suas funções mediadoras de conflitos individuais de trabalho.



Não se trata de pessoas físicas e nem de pessoas jurídicas, cuja personalidade jurídica, começa a partir da inscrição de seus contratos, atos constitutivos, estatutos ou compromissos no registro peculiar. Também não se trata de sociedade de fato, já que não se confundem com as entidades enumeradas no art. 16 do Código Civil, pois são órgãos autônomos de mediação de conflitos individuais de trabalho.

São na realidade, meros órgãos integrantes das pessoas jurídicas que os instituíram, já que não possuem personalidade jurídica própria, e buscam alcançar objetivos próprios de seus criadores, no caso, a solução de conflitos trabalhistas, com a conseqüente paz social (LOPES BRITO, 2000, p. 41-42).

Nos parece que o fato de a Comissão de Conciliação Prévia ser ou não considerada pessoa jurídica, dependerá apenas da vontade daquele que a instituiu, já que a lei não faz tal imposição, determinando o registro do ato constitutivo em cartório, sendo aconselhável, apenas, como forma de evitar alegações de desconhecimento. Aliás, com relação à criação da Comissão por sindicato(s), o art. 625-C da CLT, dispõe claramente que sua criação dependerá de acordo ou convenção coletiva e, como se sabe, tais atos representativos da negociação coletiva dependem tão-somente de registro junto à Delegacia Regional do Trabalho.

Já com relação a serem ou não consideradas sociedades de fato, caso não tenham registro, os que se posicionam neste sentido, entendem que tal disposição implicaria na responsabilidade solidária de todos os membros participantes.

## **5.2 Espécies e modo de constituição das Comissões de Conciliação Prévia**

O ato inicial de criação de uma Comissão de Conciliação Prévia sempre dependerá da manifestação de vontade privada, haja vista a facultatividade do art. 625-A da CLT. Esta vontade privada poderá ser individual ou coletiva, se advier de uma empresa ou um sindicato, ou plúrima se decorrer de mais de uma empresa ou mais de um sindicato.

O art. 625-B dispõe sobre as algumas das regras de funcionamento e composição das Comissões Empresariais, como por exemplo, a quantidade de membros representantes dos empregados e empregadores, assim como dos suplentes e o tempo de mandato. Tendo a Lei disposto apenas algumas regras sobre as Comissões Empresariais, conclui-se que os demais aspectos devem ser abordados pelos regulamentos internos da empresa ou se entenderem necessária a participação do sindicato, através da negociação coletiva.

Destaca-se que a Comissão instituída no âmbito da empresa ou do grupo de empresas só pode realizar a tentativa de conciliação em conflitos que envolvam seus respectivos empregados e empregadores, conforme o que dispõe o art. 2º da Portaria nº 329/02<sup>9</sup>. Assim, empregados de outra empresa não participantes daquela Comissão estão impossibilitados de realizar a tentativa de conciliação, devendo, se não houver Comissão competente, encaminhar-se, desde logo, à Justiça do Trabalho.

No que se refere às Comissões Empresariais, seu ato de criação será unilateral, dependendo apenas da manifestação de vontade daquele ou daqueles que têm poder para instituí-la. Essa manifestação de vontade será expressada através de ato regulamentar interno da empresa, já que nesse caso, não haverá negociação coletiva. Ressalta-se que o art. 625-B da CLT não previu a participação do sindicato na criação da Comissão, apenas determinou que este fiscalizasse a eleição dos membros representantes dos empregados, tendo sido omissa também a Portaria Ministerial n.º 329, de 14.08.2002.

Questionamentos surgiram a respeito da possibilidade de instituição da Comissão em âmbito empresarial, em razão da não participação do sindicato, com exceção à fiscalização do processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores.

Lutiana Nacur Lorentz (2002), em obra sobre os “Métodos Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas”, defende, assim como Godinho, autor por ela citado, que a existência de uma Comissão em caráter empresarial violaria o

---

<sup>9</sup> Art.2º - A Comissão instituída no âmbito da empresa ou grupo de empresas destina-se a conciliar conflitos envolvendo os respectivo empregados e empregadores.

art.8º, inciso IV, da Constituição Federal. Acrescenta o fato de a Lei n.º 9.958/00 ter sido inserida dentro do Título VI da CLT, que trata de direito coletivo. Acentua:

...caso se entenda que a lei possibilitou que as empresas criassem sozinhas suas CCP's, tal interpretação iria não só de enfraquecer o movimento sindical, mas também a possibilidade de diálogo social, de autocomposição normativa das partes, o que não pode ser admitido como correto e também feriria a Constituição do Brasil de 1988 (2002, p.72).

No entanto, há quem entenda de forma contrária:

...o art. 8º da CF (em especial o seu inciso III), não pode ser interpretado como um obstáculo à criação de outros órgãos representativos dos interesses dos trabalhadores, seja sob a forma de associação, seja sob a forma de representantes eleitos para certos fins da classe trabalhadora, que não sejam próprios das entidades sindicais, como são exemplos as CIPAS, as comissões de negociação da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), a negociação coletiva diretamente pelos trabalhadores interessados no acordo coletivo, em caso de recusa das entidades sindicais representativas de sua categoria profissional (LOPES BRITO, 2000, p.73).

Reconhecendo a importância da participação do sindicato em se tratando de uma comissão instituída no âmbito empresarial, temos que a Comissão só funcionará satisfatoriamente, se houver a concordância dos empregados desta empresa, pois estes não poderão ser coagidos a votar em seus representantes, sem os quais a Comissão não funcionará, pois isto violaria a determinação de composição paritária dos membros. Por isso acreditamos que, conquanto não obrigatória, talvez a melhor saída, seja a participação do sindicato da categoria, pois este pode ter papel fundamental no que refere-se à conscientização dos trabalhadores, em relação aos benefícios que podem ser atingidos através da Comissão.

A Lei é clara ao dispor sobre a possibilidade de criação da Comissão no âmbito da empresa. O problema é que, diante de tantas discussões, na prática, elas têm sido pouco vivenciadas. Neste sentido, oportuna é a manifestação de Marco Túlio Viana, em artigo publicado na Revista LTr (2002, p. 1456):

As empresas têm evitado criá-las unilateralmente, fenômeno que pode ser explicado por duas razões principais.

A primeira é a estabilidade que a lei concede aos conciliadores, no caso das comissões de empresa. Como se sabe o empresário brasileiro tem verdadeira birra de todo mecanismo efetivo de garantia de emprego.

A segunda é a interpretação segundo a qual as comissões internas só podem ser criadas por meio de negociação coletiva. Como a jurisprudência ainda não se posicionou a respeito, há sempre o risco de se invalidar os acordos 'homologados' por comissões criadas unilateralmente. Além disso, há a hipótese de se obter judicialmente a sua extinção.

Outra espécie de Comissão é aquela criada no âmbito sindical, por um ou por vários sindicatos, o que implica nas seguintes possibilidades: através de um acordo coletivo, entre o sindicato e a empresa ou empresas; através de uma convenção coletiva, realizada entre sindicato representante da categoria econômica e o sindicato representante da categoria profissional; por sindicatos de várias categorias econômicas e profissionais de forma concomitante (Núcleos Intersindicais – Art. 625-H da CLT).

No que se refere às Comissões Sindicais, a Lei não tratou de regulamentar normas de funcionamento e constituição, como fez com as Comissões Empresariais, o que implica em dizer que tais regras serão dispostas através dos instrumentos normativos de trabalho, ou seja, através de acordos e convenções, conforme o que dispõe o art. 625-C da CLT, reforçado pelo art. 1º da Portaria nº329/02. Tal disposição acaba por fortalecer a autonomia privada coletiva. Assim, as regras com relação às Comissões Sindicais podem ser diversas daquelas previstas para as Comissões empresariais, previstas no art. 625-B, exceto no que tange à composição paritária, que deve ser observada.

### **5.3 Composição e estabilidade dos membros**

Como já dito no tópico anterior, apenas com relação às Comissões Empresariais a Lei determinou o número de membros participantes, sendo no mínimo 02 (dois) e no máximo 10 (dez) membros, sendo que a metade deve ser indicada pelo empregador e a outra metade escolhida pelos empregados em votação secreta, a qual será fiscalizada pelo sindicato da categoria competente.

Dispôs, ainda, sobre o número de suplentes, que serão tantos quantos forem os titulares, e o tempo de mandato, que é de 01 (um) ano, permitida uma recondução.

Nestas Comissões Empresariais, o representante da empresa será escolhido pelo empregador, devendo ser pessoa de sua inteira confiança, não havendo a obrigatoriedade de ser um empregado da empresa, podendo, inclusive, ser um advogado ou um especialista em acordos. Já o representante dos trabalhadores deve ser, necessariamente, um empregado da empresa, pois posicionamento contrário tornaria ineficaz a garantia de emprego prevista no §1º do art. 625-B da CLT.

Com relação à possibilidade de escolha de um membro não participante do quadro de empregados da empresa, para ser representante do empregador:

...não é descabido cogitar que, nos termos da concepção visível das novas regras consolidadas, o representante da empresa nas comissões de conciliação preventiva de qualquer tipo não tem de ser necessariamente um empregado (RODRIGUES PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 74).

Tal entendimento, entretanto, não se aplica às Comissões Sindicais, pois estas têm ampla liberdade para dispor sobre as regras de constituição, funcionamento e composição das Comissões, respeitado, é claro, o dever de composição paritária, podendo, portanto, determinar outro número de membros participantes.

Previu, ainda, no §1º do art. 625-B estabilidade aos membros representantes dos empregados, titulares ou suplentes, de até 01 (um) ano após o término do mandato. Todavia, não dispôs qual seria o termo inicial da garantia de emprego, havendo quem entenda ser o registro da candidatura, a eleição ou a posse.

Sob o ponto de vista teleológico, parece-me inconteste que o termo inicial é o registro da candidatura, ou seja, a mesma regra colhida por analogia do art. 8º, inciso VIII, da CF, sob pena de o empregador demitir imotivadamente candidatos que não sejam do seu agrado de modo a conduzir ao posto aquele que lhe agrade ou, ao menos, que lhe pareça mais simpático aos seus interesses (LOPES, 2000, p. 58).

Em sentido contrário:

Acreditamos que esta estabilidade existe enquanto o representante seja membro, titular ou suplente e até um ano após o final do mandato, como referido na norma. Enquanto não tenha tomado posse, ainda que como suplente, não é membro da Comissão. Então não poderíamos conceber a estabilidade desse membro desde a sua candidatura ao cargo (VALERIANO, 2000, p. 31).

Com relação à possibilidade em se estabelecer estabilidade aos membros representantes da empresa, a doutrina é divergente. José Augusto Rodrigues Pinto (2001) considera que o representante da empresa na Comissão só não será protegido pela estabilidade, se não for empregado da empresa, em razão da aplicação dos princípios da "analogia legis" e da equidade. Já para Rodolfo Pamplona Filho (2001), a estabilidade não deve ser estendida aos representantes da empresa, em razão da não previsão legal.

A regra da estabilidade prevista no §1º, inciso III do art. 625-B da CLT, aplica-se somente às Comissões Empresariais, tendo em vista que em se tratando de Comissões Sindicais ou Intersindicais, os acordos ou convenções coletivas podem dispor de maneira diversa. Entretanto, acreditamos que, no mínimo, a garantia de emprego aos representantes dos empregados deve ser resguardada, como forma de garantir a imparcialidade dos conciliadores, que estarão protegidos pela Lei.

Com relação à possibilidade de arguição de exceção de suspeição ou impedimento dos membros representantes das Comissões, a Lei também foi omissa, havendo também neste aspecto posicionamentos diversos.

...tanto o art. 14 da Lei n.9.307, de 23 de setembro de 1996 (lei de arbitragem) quanto os arts. 6º e 7º da Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei do Juizado Especial de Pequenas Causas), mesmo nas fases conciliatórias, têm previsão de aplicação a seus membros, ainda que leigos, destes impedimentos e suspeições. Assim, o melhor para a conciliação seria a imparcialidade dos membros das CCP's, visando não só a obter um melhor resultado conciliatório, mas também a prevenir eventuais vícios de vontade: erro, dolo, coação, simulação ou fraude na celebração do ajuste de vontade (LORENTZ, 2001, p. 74).

Em sentido diverso:

As Comissões de Conciliação Prévia não proferem decisões em demanda trabalhista; tem a função exclusiva de tentar obter a conciliação entre as partes. Portanto, não caberia a alegação de incompetência, impedimento ou suspeição da Comissão ou de alguns de seus membros. Caso as partes não se sintam seguras, poderão simplesmente não aceitar a conciliação, e se julgarem que sofreram algum prejuízo poderão ressaltar o fato no termo do acordo (VALERIANO, 2000, p. 28-29).

Acreditamos que a possibilidade de exceções de impedimento ou suspeição acabaria por inviabilizar o procedimento, pois se suscitado tal fato, não haveria quem o decidisse, além do que, conforme já dito pelo autor acima citado, ocorrendo tais oposições, bastaria às partes a não aceitação do acordo, pois as Comissões de Conciliação Prévia devem se ater à tentativa de composição amigável.

#### **5.4 Limites Jurídicos à atuação das Comissões de Conciliação Prévia**

Assim como foi citado no tópico relativo à aplicação dos princípios trabalhistas nas Comissões de Conciliação Prévia, a Lei n.º 9.958/00 também não traçou limites objetivos de competência dessas câmaras, limitando-se a dispor que tentariam a composição amigável de conflitos individuais de trabalhos, ou seja conflitos envolvendo empregados e empregadores.

Disto decorre que vários tipos de demandas ficam, de plano, fora do âmbito de atuação das Comissões, tais como, dissídios coletivos, pois para estes casos, existe regra específica prevista no §2º do art. 114 da Constituição Federal e, lides que envolvam questões relativas à direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Como por exemplo, o art. 93 da Lei n. 8.213/91, que trata de quotas de trabalho destinadas aos portadores de deficiência.

Ficam também excluídas da atuação das Comissões, conforme entendimento de Lutiana Nacur Lorentz (2002), as demandas em que necessitasse de um procedimento especial, tal como um processo que contenha pedidos em que seja imprescindível a realização de perícia, como ocorre com os pedidos de adicional de insalubridade e periculosidade.

Em que pese o posicionamento acima citado, entendemos que, em se tratando de contrato de trabalho já extinto, a tentativa de acordo tornar-se-ia possível. Imagine-se um conflito no qual o empregado entende ser cabível o adicional de insalubridade no grau máximo (40%), e empregador que reconhece a insalubridade, mas em grau mínimo (10%). Nesse caso, entendemos que as partes poderiam acordar o recebimento do adicional de insalubridade em grau médio (20%) por exemplo. Isto seria, inclusive, benéfico ao empregado, que estaria isento de suportar os riscos de uma custosa perícia.

Também fogem à regra, medidas cautelares preparatórias e incidentais. As primeiras, pelo fato de que o procedimento poderia tornar inútil a medida, e as segundas, porque pressupõe o ajuizamento anterior de uma reclamação trabalhista.

E, ainda, matérias relativas à medicina e segurança do trabalhador, também estão excluídas do âmbito de atuação das Comissões, por serem consideradas matérias de indisponibilidade absoluta, protegidas pelo Direito do Trabalho, tanto por dispositivos positivados, quanto pelos princípios trabalhistas.

Outra matéria que deve, obrigatoriamente, escapar à competência das Comissões, é a atividade homologatória de pagamento das verbas rescisórias, pois este procedimento deve ser feito pelo sindicato da categoria profissional ou perante autoridade do Ministério do Trabalho, que são órgãos encarregados de fiscalizar o pagamento dessas verbas, conforme o que dispõe o §1º do art. 477 da CLT, ou ainda, na falta destes, pelos legitimados do §3º do mesmo artigo.

A respeito da assistência no momento da rescisão contratual e a atividade realizada pela Comissão de Conciliação Prévia:

Realmente, a *homologação*, de que trata o art. 477 da CLT, representa uma *ação fiscalizadora* da lisura do ato jurídico pela *autoridade*



*administrativa ou pelo ente sindical* representativo da categoria do trabalhador.

(...)

A *conciliação preventiva* da Lei n. 9.958/00 é coisa bem diferente: transação entre os sujeitos do contrato individual, a ser *certificada* por um órgão administrativo de representação paritária das duas facções.

(...)

Ocorre assim, precisamente, porque, ao dirigir-se à autoridade administrativa ou ao sindicato, nos casos do art. 477 da CLT, os contratantes não estão em conflito; apenas se submetem à fiscalização da lisura jurídica do *ato extintivo*. Ao contrário, quando se dirigem a uma *comissão de conciliação preventiva*, têm um conflito jurídico e querem resolvê-lo de acordo com sua vontade privada, que só cabe *certificar* qual seja para passar a produzir os correspondentes efeitos de direito (RODRIGUES PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 94).

São os mesmos autores acima citados, que se manifestam no sentido de que o procedimento da conciliação preventiva não exclui o de assistência no momento da rescisão contratual, entendendo que, o que importa nestes casos é a existência ou não de conflito entre as partes. Neste sentido:

- a) se não houver controvérsia, o procedimento cabível é, exclusivamente, o da *homologação*;
- b) se houver controvérsia quanto a parcela ou parcelas da quitação, cabem, sucessivamente, o procedimento da *homologação*, quanto às incontroversas, oportunidade em que serão ressalvadas as controvertidas, para os efeitos do Enunciado n. 330 do TST, e da *conciliação preventiva* sobre as ressalvas;
- c) havendo controvérsia integral, o procedimento cabível é, exclusivamente, o da *conciliação preventiva* (RODRIGUES PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 95).

Sabe-se que muitas Comissões estavam sendo utilizadas como verdadeiros órgãos de assistência para homologação de rescisões contratuais, fazendo o papel que sempre coube ao Sindicato, bem como aos demais órgãos competentes, desvirtuando, assim, a finalidade das Câmaras. Essa não foi a intenção do legislador, tanto que o Ministério do Trabalho e Emprego, quando da edição da Portaria n. 329/02, reforçou o que já dispunha o art. 477 da CLT, dispondo em seu art. 3º que: “A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de um conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual”.

A Lei das Comissões também foi omissa no que se refere a quem poderia ser autor da demanda, pelo que entendemos que pode ser tanto empregado quanto empregador, desde que seja um dissídio individual do trabalho. A demanda pode ser submetida à apreciação da Comissão com o contrato de trabalho ainda em curso, assim como ocorre com a reclamação trabalhista.

Questão que suscita dúvidas refere-se à possibilidade de a Comissão de Conciliação Prévia apreciar um pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Narciso Figuerôa Júnior entende ser perfeitamente possível a tentativa de conciliação de uma demanda relativa à declaração de relação de emprego. Vejamos:

...podemos incluir, ainda, a demanda envolvendo declaração de relação de emprego. Se o interessado se diz empregado e o empresário o considera autônomo, eventual ou avulso, a título de exemplos, não se pode dizer que este interessado esteja autorizada a ajuizar diretamente a ação trabalhista. Trata-se de uma demanda de natureza trabalhista e a Comissão estará, ao nosso ver, autorizada a buscar a conciliação entre as partes. Tal entendimento já vem sendo defendido pela doutrina (2002, p. 1061).

Em sentido contrário, Lutiana Nacur Lorentz (2002, p. 66):

Nesta mesma linha de raciocínio, estão excluídas as questões que envolvem discriminações na relação de trabalho e as questões de fraudes coletivas às relações de emprego, tais como a das falsas cooperativas de trabalho que escondem, na realidade relações de emprego.

Isto porque todas as matérias citadas atraem a aplicação dos princípios trabalhistas de indisponibilidade absoluta, tanto no âmbito de transação individual quanto coletiva, ou seja, estas matérias não admitem alteração nem por Acordo Coletivo de Trabalho nem Convenção Coletiva de Trabalho.

Embora sejam exemplos diferentes, ambos envolvem o problema do reconhecimento do vínculo empregatício, seja o “cooperado”, seja o “autônomo” ou “eventual”, em todas as situações há alguém que pretende ser considerado empregado, para que assim possa usufruir os direitos que a lei lhe concede, como por exemplo, a anotação da Carteira de Trabalho. Por isso é que, nesses casos, acreditamos ser inviável a passagem pela Comissão, pois como poderia o “suposto empregado” conciliar direitos que nem sabe se são ou não seus.

Outra questão passível de dúvidas refere-se à possibilidade de o empregador ajuizar uma ação de consignação em pagamento perante uma Comissão de Conciliação Prévia. Eduardo Gabriel Saad (2000, p. 26) manifesta-se no seguinte sentido:

É inadmissível, porém, a possibilidade de um empregador utilizar-se de uma CCP para promover uma consignação em pagamento. Esta não passa de um meio processual preventivo e, afora isso, O código de Processo Civil, bem como a Lei n. 9958/00, não atribui competência a uma CCP para dar legitimidade a uma consignatória.

Otávio Brito Lopes (2000), em sentido oposto, entende ser possível a utilização da consignação em pagamento em sede de uma Comissão de Conciliação Prévia, assim como a reconvenção e o inquérito para apuração de falta grave.

Com relação a possibilidade das partes se socorrerem à Comissão de Conciliação Prévia, nos casos em que deve haver inquérito para apuração de falta grave, a doutrina também é divergente:

Questões relativas a garantias de emprego poderão ser resolvidas perante a comissão, como de cipeiros, grávidas, inclusive a reintegração desses trabalhadores. Dirigentes sindicais e empregados estáveis também poderão postular perante a comissão, visando serem reintegrados, apesar de só poderem ser dispensados mediante inquérito para apuração de falta grave (MARTINS, 2000, p. 45).

Em sentido contrário:

Também não são submetíveis à competência objetiva, material das CCP as demandas às quais, através de lei, se exige procedimento especial. Dentre estas, as lides que envolvam a falta grave do empregado estável, ou seja o inquérito judicial (LORENTZ, 2002, p. 66).

Estas foram apenas algumas questões específicas no que se refere à possibilidade de buscar a conciliação preventiva perante uma Comissão de Conciliação Prévia. Muitas outras virão, suscitarão dúvidas e, deverão ser resolvidas com base na Lei e na análise dos casos concretos.

## 5.5 Custeio das Comissões de Conciliação Prévia

A Lei n. 9.958/00 nada dispôs acerca da forma de custeio das Comissões de Conciliação Prévia. Não permitiu a cobrança de qualquer importância das partes envolvidas, mas tampouco proibiu.

O que se viu foi um grande número de denúncias relativas à cobrança de taxas, pagas tanto pelo empregador, quanto pelo empregado, inclusive, incidentes sobre percentuais obtidos no acordo.

Diante de tantas irregularidades é que o Ministério do Trabalho e do Emprego, através das Portarias n. 264, de 05/06/02, e n. 329, de 14/08/02, tentou, de alguma forma, estabelecer critérios e formas de custeio dessas Comissões, objetivando, assim, evitar que se cobrassem do trabalhador essas importâncias.

A Portaria n. 264 dispõe, em seu art. 2º, inciso II, que as Delegacias Regionais do Trabalho, no ato do recebimento dos acordos ou convenções coletivas de trabalho, que versem sobre a criação de Comissões de Conciliação Prévia, deverão informar à Secretaria de Relações de Trabalho, a forma de custeio para o funcionamento da Comissão.

Dispõe, ainda, em seu art. 5º, o seguinte:

A cobrança indevida de taxa decorrente da conciliação realizada, bem como qualquer percentual sobre o resultado da conciliação e toda prática que demonstre a exorbitância ou irregularidade na atuação das Comissões de Conciliação Prévia serão informadas pela fiscalização do trabalho, em relatório circunstanciado, ao Ministério Público do Trabalho.

Assim, implicitamente, se entendeu que a forma de custeio das Comissões deveria ser apreciada pelo órgão criador, no momento da feitura do acordo ou da convenção coletiva de trabalho, em se tratando de Comissões sindicais ou intersindicais. E, que qualquer irregularidade relativa à cobrança de taxas exorbitantes, ou que tenham sido calculadas sobre percentuais obtidos nas conciliações, deveria ser comunicada ao Ministério Público do Trabalho.

A Portaria n. 329, em seu art. 10<sup>11</sup>, estabeleceu critérios referentes à forma de custeio das Comissões, determinando, de forma clara, que os acordos ou convenções coletivas de trabalho deveriam dispor sobre a manutenção financeira dessas Comissões, observados sempre os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.

Disto decorre que, as Comissões não devem objetivar lucro, sendo que, se houver a cobrança de taxas, estas deverão ser feitas ao empregador, com o intuito de financiar apenas as despesas da Comissão, como por exemplo, a manutenção de uma estrutura adequada e a compra de materiais necessários à realização da tentativa de acordo.

Com relação à impossibilidade de cobrança de taxas do trabalhador, transcreve-se a jurisprudência abaixo:

EMENTA(S): CONCILIAÇÃO PRÉVIA. COBRANÇA DE TAXA. A cobrança de taxa pela Comissão de Conciliação Prévia, caracteriza motivo relevante que impossibilita a observância prevista no 'caput' do art. 625-D, da CLT, pois se o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação, não se justifica a cobrança de qualquer 'taxa' para a tentativa de uma conciliação (Processo n. 01230-2001-113-15-00-8 RO, Acórdão n. 21667/2002. Recorrente: Choperia e Restaurante Reb's Ltda. Recorrido: Wilton Gerson da Silva. Relator: Luiz Carlos de Araújo, 03.10.2002).

No que tange às Comissões Empresariais, há a determinação expressa de que seu custeio será de responsabilidade exclusiva da empresa ou das empresas que instituíram.

Também foi vedado o recebimento por parte de qualquer dos membros da Comissão, de remuneração calculada sobre os acordos firmados, como forma de

---

<sup>11</sup> 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.

evitar uma possível coação. Entretanto, nada impede que no ato de instituição de uma Comissão se preveja pagamento para os membros participantes, proibindo-se apenas a vinculação aos acordos efetuados.

## 6 PROCEDIMENTO JUNTO ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Segundo entendimento dos autores Rodrigues Pinto e Pamplona Filho (2001), o procedimento de conciliação preventiva comporta três fases: a postulatória, a conciliatória e a certificativa. Abaixo os artigos referentes ao procedimento perante a instância preventiva.

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.

§1.º 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.

§2.º 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.

§3.º 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.

§4.º 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 da demanda.

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

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm o prazo de 10 (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 §2.º 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.

A primeira questão relativa ao procedimento junto às Comissões de Conciliação Prévia refere-se ao termo utilizado pelo legislador quando dispõe no

*caput* do art. 625-D da CLT que “Qualquer demanda...” deverá ser previamente apreciada pela Comissão com o objetivo único de tentar a composição amigável do litígio. Sabe-se que o termo “demanda”<sup>12</sup> implica, necessariamente, na provocação da jurisdição, através de uma ação judicial, o que efetivamente não ocorre perante as Comissões de Conciliação Prévia. A respeito do termo “demanda”, o conceito abaixo:

Derivado do latim *demandare* confiar, cometer, significa o ato pelo qual uma pessoa confia ou entrega ao julgamento da justiça a solução do direito, que se encontra prejudicado ou ameaçado de perturbação... Neste particular, a demanda dá a idéia exata da questão já judicialmente suscitada, ou seja, a movimentação da ação que vem a assegurar o direito violado ou ameaçado (DE PLÁCIDO E SILVA apud RODRIGUES PINTO E PAMPLONA FILHO, 2001, p. 100).

Os mesmos autores adotam o termo “Pedido de Conciliação Preventiva”. Este seria, segundo seu entendimento, o termo correto a ser utilizado perante a Comissão de Conciliação Prévia, já que trata-se de uma instância prévia administrativa, não integrante do Poder Judiciário, e que tem como finalidade única, a tentativa de conciliação.

Superada a questão acerca do termo utilizado pelo legislador para referir-se às controvérsias passíveis de conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia, passa-se a discorrer acerca do procedimento disciplinado pela Lei.

Segundo o que dispõe o §1.º do art. 625-D da CLT, o pedido de conciliação preventiva deverá ser feito por escrito, ou reduzido a termo por qualquer dos membros da Comissão, do que se conclui que deve haver, no mínimo, uma estrutura adequada ao atendimento dos interessados. Determina também que deve ser entregue ao solicitante, cópia datada do pedido, devendo a mesma ser assinada pelo membro representante dos interessados.

A exigência de entrega da cópia do pedido com a data do “protocolo” reside no fato de que, a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, esta tem o prazo de 10 (dez) dias para a realização da sessão, conforme art. 625-F da CLT. Esgotado o prazo a que se refere o artigo, sem a realização da sessão de

---

<sup>12</sup> “demanda. S.f. 1. Ação de demandar. 2. Ação judicial; processo, litígio. 3. Contestação; Discussão, disputa...” (Dicionário Aurélio, p. 200).



tentativa de conciliação, deverá ser entregue ao interessado, no último dia do prazo, declaração de tentativa de conciliação frustrada, de acordo com o disposto no parágrafo único do art. 625-F da CLT.

Provocada a instância preventiva, deverá ocorrer a designação da sessão de tentativa de conciliação, devendo a outra parte ser notificada<sup>13</sup>, através do correio, ou pessoalmente (comissão instalada na empresa). Ressalta-se que, o interessado será notificado para comparecer à uma sessão onde ocorrerá tentativa de composição amigável, não havendo necessidade de apresentação de defesa, pois à Comissão interessa apenas a composição de um conflito, e não o julgamento de um dissídio individual do trabalho<sup>14</sup>.

A declaração de tentativa de conciliação frustrada deverá ser entregue também nos casos em que houve a sessão de tentativa de composição amigável, mas que, entretanto, não obteve sucesso. Tal declaração deverá conter descrição acerca dos pedidos formulados, ser assinada por todos os membros da Comissão e anexada à eventual reclamação trabalhista (§2.º do art. 625-D da CLT).

Realizada a sessão e firmada a conciliação, será lavrado termo de conciliação, que conterá todos os termos do acordo, devendo ser assinado pelo empregado e empregador, ou por seu preposto, e por todos os membros da Comissão. As partes receberão cópias do termo de conciliação, conforme o que dispõe o art. 625-E da CLT.

A possibilidade ou não de as partes apresentarem-se à Comissão acompanhados de advogados ou de pessoas em que confiem, restou incontroversa, com a edição da Portaria n.º329, de 14.08.02, que declarou expressamente em seu art. 13, inciso V, a possibilidade de fazê-lo.

O dispositivo é de grande importância, já que na prática, segundo denúncias, muitas Comissões proibiam a presença de advogados às sessões. Muito embora, estejam presentes à sessão, representantes dos empregados e empregadores, que em tese, devem explicar os pontos obscuros, a participação de advogados acaba por fortalecer as propostas, e conseqüentemente o acordo,

---

<sup>13</sup> Art. 12. O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda (Portaria n.º 329, de 14.08.02).

<sup>14</sup> “A CCP concilia sempre, nunca julga. Sua arma é o consenso que só se constitui somando, jamais subtraindo e muito menos dividindo” (COELHO, 2000, p. 31).

já que, o operador do Direito, poderá esclarecer de forma mais técnica as vantagens e desvantagens de se realizar o acordo.

Como no caso de processo perante a Justiça do Trabalho, diante das Comissões de Conciliação Prévia também se admite o *jus postulandi* das partes interessadas, portanto, desnecessário o patrocínio advocatício. Entretanto, tanto o empregador quanto o empregado poderão comparecer perante as Comissões de Conciliação Prévia acompanhado de advogado; isto daria mais segurança para a conciliação (VALERIANO, 2000, p. 38).

Ao nosso ver, a norma simplesmente omissa, não poderia afastar esse direito sem ofender o legítimo interesse de o empregado ou o empregador ser assessorado na negociação e na decisão, *que será de ambos, não da Comissão*.

Se é certo que o interessado, empregado ou empregador, pode comparecer sozinho à *Comissão de Conciliação Preventiva*, também inquestionável que pode fazer-se *acompanhar* de profissional da advocacia para que tenha precisa noção do ato jurídico que está a praticar (RODRIGUES PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 105-106).

Questão relevante refere-se ao §3.º do art. 625-D, que determina que em casos de “motivo relevante”, em que ocorre impossibilidade de observância do procedimento prévio perante à Comissão, tal ocorrência deverá ser declarada na petição inicial. A Lei n.º 9.958/00 foi omissa mais uma vez, quando deixou de explicitar quais seriam as hipóteses ensejadoras da não aplicação do procedimento e, em que se baseariam. Coube aos doutrinadores, a interpretação da norma:

Muitas questões não poderiam ser objeto de conciliação perante uma das Comissões de Conciliação Prévia, como é o caso daquelas de ordem pública, ou direitos indisponíveis. Além desses casos, existiriam muitos outros motivos que poderiam ser considerados relevantes para a não submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia.

Como argumentamos anteriormente, o simples fato de não pretender conciliar-se seria um motivo relevante que justificaria a recusa à submissão da demanda à conciliação perante uma Comissão de Conciliação Prévia (VALERIANO, 2000, p. 39).

Os motivos relevantes são não só a força maior (art. 1.058, parágrafo único do CCB), mas também o caso fortuito e qualquer vício de vontade (erro, dolo, coação, simulação ou fraude – arts. 86 – 105 do CCB)<sup>15</sup> que estejam sendo praticados por alguns dos membros das CCP's, contra os demandantes, principalmente contra o empregado.

Além disto, conforme já foi acentuado há lides trabalhistas que, tanto, pela qualidade das partes (menores sem representante legal, ou com representante, mas existindo conflito de interesses entre eles, incapazes

---

<sup>15</sup> Os artigos citados pela autora correspondem aos atuais artigos 393 (caso fortuito e força maior), 138 a 155 (erro, dolo, coação) e 167, §1.º (simulação), todos do Código Civil de 2002.

em igual situação, etc.) quanto pela sua natureza (lides que envolvem direitos difusos, coletivos, saúde, segurança, meio ambiente do trabalho, discriminações e outros), podem ser enquadradas na exceção dos 'motivos relevantes' deste artigo (LORENTZ, 20002, p. 85).

Estes são apenas alguns casos que podem ser enquadrados dentre aqueles considerados como "motivos relevantes", cabendo ao Poder Judiciário a apreciação dessas questões, quando do julgamento dos casos concretos, que certamente aparecerão e suscitarão controvérsias.

Quanto ao comparecimento ou não dos interessados à sessão designada, a Lei n.º 9.958/00 também não disciplinou eventuais penalidades a serem aplicadas, cabendo em última análise, a expedição da certidão de tentativa de conciliação frustrada. Neste sentido:

A Lei n.º 9.958/2000 não estabeleceu nenhuma sanção para o empregador ou empregado que se recusar a comparecer ao chamamento para tentar a conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia. Assim, não haverá neste procedimento revelia, confissão, perempção, etc., sendo que constatada a ausência de uma das partes deve ser fornecida a declaração da tentativa de conciliação frustrada, para que possa o interessado, ingressar com a ação perante a Justiça Trabalhista (VALERIANO, 2000, p. 45).

Assim, não comparecendo uma das partes interessadas ou ambas, e em não havendo um justo motivo, deve-se expedir a declaração de tentativa de conciliação frustrada (§2.º do art. 625-D da CLT), entretanto, havendo justo motivo para o não comparecimento, entendemos que a Comissão deve redesignar nova data para a realização da sessão, pois neste caso, presume-se que existe a intenção de conciliar.

Há ainda, dentre as regras referentes ao procedimento, previsão de suspensão do prazo prescricional (art. 625-G da CLT). Provocada a instância preventiva, suspende-se o prazo prescricional, que será reaberto (incluído o tempo já transcorrido) em caso de ser frustrada a tentativa de composição amigável entre os interessados ou se houver transcorrido o prazo de 10 (dez) dias para realização da sessão (art. 625-F da CLT).

A extrema informalidade vislumbrada pelo legislador, no que se refere ao procedimento a ser realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia, tendo em vista que previu normas sem se preocupar com a viabilização das mesmas, deve ser analisada, pois na prática, para que tais disposições possam ser aplicadas, se faz necessário um mínimo de estrutura, capaz de tornar viável o procedimento. E, sob esse enfoque, brilhante é o posicionamento dos autores José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 107):

Imagine uma Comissão composta por 10 (dez) membros para apreciar, em determinado dia, dez pedidos de conciliação preventiva. Quem (e onde?) abrirá os trabalhos? Qual a ordem de apreciação dos processos? Quem registrará o sumo das discussões que levarão ao resultado a ser certificado?

Enfim, a Lei n.9.958/00 deu vida a uma Junta de Conciliação e Julgamento sem jurisdição e sem presidência. Um órgão literalmente invertebrado, que não terá condição de movimentar-se de modo congruente se não for dotado de um mínimo de articulações lógicas.

Está-se totalmente aberto, em termos de ordem das sessões das comissões de conciliação preventiva. Não seria demais, desde que não se procurasse complicá-lo, que ato do Executivo gizasse um modelo do órgão, obediente aos parâmetros da norma jurídica, para efeito de viabilizar seu funcionamento.

Na ausência dessa regulamentação oficial, tudo ficará a cargo do ato constitutivo da Comissão de Conciliação Preventiva, que deverá, portanto, prever minuciosamente tais questões, de forma a evitar o próprio esvaziamento da iniciativa.

Assim, para que seja possível o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, deverá o órgão criador se preocupar com questões referentes à estrutura do mesmo, devendo haver local adequado, empregados capacitados para cuidar do serviço administrativo, como por exemplo, o recebimento dos pedidos de conciliação, a ordem de chegada dos mesmos, a designação das sessões, a notificação das partes, a redução a termo dos resultados obtidos, etc.

A Lei n.º 9.958/00, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia deveria ter estabelecido regras sobre questões como estas. Não tendo feito, caberá aos órgãos criadores, sejam empresa(s), sejam sindicatos(s) estabelecer critérios que viabilizem o funcionamento adequado das mesmas.

## 7 A QUESTÃO DA SUBMISSÃO OBRIGATÓRIA DA DEMANDA

A obrigatoriedade ou não de submissão prévia da demanda às Comissões de Conciliação, talvez seja a questão de maior relevância acerca do tema. A título de ilustração transcreve-se o art. 625-D da CLT, inserido pela Lei n.9.958/00:

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.

Tal questão tem se mostrado controversa e suscitado muitas dúvidas entre todos aqueles que diariamente lidam com o assunto, apesar de uma forte tendência no sentido de interpretar a determinação da Lei como sendo um pressuposto processual ou condição da ação, como veremos a seguir, e não como um obstáculo ao direito constitucional do direito de ação. Tudo isto tem sido discutido, principalmente, em razão das graves conseqüências trazidas em função do não cumprimento da norma, ou seja, a extinção do processo sem o julgamento do mérito.

Passaremos a demonstrar, sinteticamente, em que se baseiam os argumentos contrários e favoráveis à tese de inconstitucionalidade da determinação prevista no art. 625-D da CLT.

Para os defensores da tese de inconstitucionalidade da obrigatoriedade de submissão prévia da demanda às Comissões de Conciliação Prévia, o principal argumento seria o de ofensa ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição Federal, ao dispor que “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, assim como afronta à competência da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114, também da Constituição Federal.

Segundo os adeptos de tal corrente doutrinária, uma lei infraconstitucional não teria o condão de criar um procedimento antecedente, obrigatório, ou seja, que isto seria um obstáculo ao acesso à Justiça, haja vista que a lei, claramente,

determina a submissão prévia da demanda à tentativa de conciliação extrajudicial, para que somente depois seja possível a propositura da ação trabalhista.

Não há em nosso ordenamento jurídico constitucional, a possibilidade de se criar condições para o acesso à Justiça, exceto, é claro, as condições da ação e pressupostos processuais, elementos necessários ao desenvolvimento regular de um processo. Neste sentido, muito bem leciona o jurista Alexandre de Moraes (2000, p. 98):

Inexiste a obrigatoriedade de esgotamento da via administrativa para que a parte possa acessar o Judiciário. A Constituição Federal de 1988, diferentemente da anterior, afastou a necessidade da chamada jurisdição condicionada ou instância administrativa de curso forçado, pois já se decidiu pela inexigibilidade de exaurimento das vias administrativas para se obter o provimento judicial, uma vez que exclui a permissão, que a Emenda Constitucional n.º 7 à Constituição anterior estabeleceu, de que a lei condicionasse o ingresso em juízo à exaustão das vias administrativas, verdadeiro obstáculo ao princípio do livre acesso ao Poder Judiciário.

Ainda, com relação à criação de vias administrativas, como possíveis formas de solução de conflitos, é a obra de Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior (1999, p.118):

(...) nada impede que a lei venha a criar contenciosos administrativos. O percurso administrativo, no entanto, não é obrigatório, sendo facultado apenas ao administrado, que, em caso, de não-interesse, poderá socorrer-se do Poder Judiciário.

Assim, de acordo com os autores citados, há a possibilidade de se criar meios alternativos de solução de conflitos, seja em que esfera for, assim como ocorreu com o instituto da arbitragem. Entretanto, tais métodos não podem, em hipótese alguma, serem impostos aos litigantes, que devem ter o direito de escolher se querem ou não utilizar-se de tais procedimentos.

Há, ainda, argumentos no sentido de que nem através de Emenda Constitucional seria possível a criação de vias administrativas de passagem obrigatória, tendentes a dificultar a provocação do Poder Judiciário, haja vista que o art. 60, §4º, da Constituição Federal, inclui o direito de ação, previsto

constitucionalmente, entre os direitos e as garantias individuais, insertos nas chamadas cláusulas pétreas.

Para os defensores da tese de inconstitucionalidade, a obrigatoriedade que se impõe tanto ao empregado quanto ao empregador, em ter que submeter a demanda à tentativa de conciliação prévia, em instância extrajudicial, não integrante do Poder Judiciário, fere, em muito, o consagrado princípio constitucional de inafastabilidade da jurisdição, assim como, ao livre direito de ação.

Existem, ainda, outros argumentos no sentido da não obrigatoriedade de submissão prévia da demanda, os quais são expostos, com propriedade, por Lutiana Nacur Lorentz (2002), resumidamente, a seguir expostos.

Segundo a autora, haveria uma certa incompatibilidade de idéias entre a Lei n°. 9.958/00 e as Leis n°. 9.099/95 e 9.307/96, posto que tais Leis, instituidoras dos Juizados Especiais de Pequenas Causas e da Arbitragem, respectivamente, permitem que as partes escolham se desejam ou não, se utilizarem do juizado ou da arbitragem. É uma faculdade das partes envolvidas no litígio, e não uma imposição, como ocorre com as Comissões de Conciliação Prévia.

Argumenta, ainda, no sentido de que se houvesse a dita obrigatoriedade, haveria descaracterização do instituto da mediação, no qual se enquadram as Comissões de Conciliação Prévia, pois além de impor a utilização da mediação, haveria impossibilidade de as partes estarem escolhendo seus mediadores.

Outro aspecto que aborda, baseia-se no fato de haver tratamento diverso ou não igualitário entre os trabalhadores, pois para aqueles que trabalham em locais onde não existe uma Comissão, seja no âmbito da empresa, seja no âmbito do sindicato da categoria, haveria a possibilidade de acesso direto à Justiça do Trabalho. Entretanto, o mesmo não ocorreria com relação aos trabalhadores que laboram em locais onde já há uma Comissão instituída.

E ainda, conforme já apresentado em tópico específico, há demandas que em razão de sua natureza, ou em função de dados objetivos ou subjetivos não sujeitam-se à apreciação das Comissões de Conciliação Prévia. Estes são os

argumentos apresentados pela autora citada, que aliados ao ponto principal, que seria a violação do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, tornam mais sólida a tese de inconstitucionalidade do art. 625-D.

Ressalta-se que, conforme bem lembrado por José Roberto Dantas Oliva, em artigo publicado (2002), o instituto da conciliação em nada se coaduna com a obrigatoriedade imposta pela Lei, pois como já visto, a manifestação acerca da vontade de conciliar deve ser livre, para que, no futuro, não se aleguem possíveis vícios ou fraudes.

Assim, diante de todos os argumentos apresentados, transcreve-se posicionamentos, jurisprudência e súmula acerca da inconstitucionalidade da submissão obrigatória da demanda trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia:

(...) o art. 625, letra “d”, §2º, da CLT se mostra inconstitucional e, dentro do sistema difuso de controle de constitucionalidade, cabe a qualquer juiz apreciar, de forma incidental, tal vício. Este trabalho sustenta que o Juiz do Trabalho poderia considerar inconstitucional esta exigência, ao apreciar uma ação trabalhista que não foi submetida às CCP’s (LORENTZ, 2002, p. 81).

Da forma como foi aprovado, o texto da Lei n.º 9.958/00 (art. 625-D, da CLT), estabeleceu condição para o ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho: a submissão prévia do litígio às comissões de conciliação, onde estas existirem. Institui, assim, no âmbito do processo do trabalho, a denominada jurisdição condicionada ou de curso forçado. 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 art. 5ºXXXV, da Carta Magna (OLIVA, 2003, p. 51).

E O DIREITO DE AÇÃO DO TRABALHADOR – O art. 625-D, da CLT, com a redação da Lei nº9.958/00, não exige que o trabalhador deva submeter-se à Comissão de Conciliação Prévia, como exercício do direito de ação nesta Justiça Especializada (art. 5º, XXXV, da CF), mesmo porque a tentativa de conciliação, efetuada pelo juiz do trabalho, supre eventual exigência normativa neste sentido (TRT/SP – 2ª Região 2223200290202007. Rel. Fernando Antônio Sampaio da Silva).

Súmula de Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. N. 002: Comissão de Conciliação Prévia. Extinção do processo. O comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é uma faculdade assegurada ao Obreiro, objetivando a obtenção de um título executivo extrajudicial, conforme previsto pelo art. 625-E, parágrafo único da CLT, mas não constitui condição da ação, nem tampouco



pressuposto processual na reclamatória trabalhista, diante do comando emergente do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Sala de Sessões, 23 de outubro de 2002 .

Estas foram apenas algumas considerações e posicionamentos acerca da inconstitucionalidade do art. 625-D da CLT. Passaremos a expor entendimentos de alguns doutrinadores, no sentido de afirmar a constitucionalidade da disposição inserida no artigo já citado.

O principal argumento daqueles que se posicionam favoravelmente à submissão prévia da demanda perante as Comissões de Conciliação Prévia seria no sentido de que tal procedimento em nada viola o direito constitucional de ação, pois após a tentativa de conciliação, nasce para o empregado, o direito de socorrer-se dos órgãos jurisdicionais e, ainda, seus direitos em nada são prejudicados, em razão da suspensão do prazo prescricional, conforme o disposto no art. 625-G da CLT.

Neste sentido é posicionamento de Otavio Brito Lopes (2000, p. 92):

A exigência de tentativa prévia de conciliação perante órgão extrajudicial mediador é mero pressuposto processual, que de forma nenhuma macula o princípio constitucional do acesso ao Judiciário, e nem pode ser comparada como uma instância administrativa prévia, já que não há qualquer julgamento por órgão administrativo, mas mera mediação por representantes dos litigantes. Ademais, todo este procedimento que vai da apresentação da demanda perante a Comissão e a reunião de conciliação, encontra-se nos lindes do razoável, já que não consome mais de 10 dias (art. 625-F da CLT), durante os quais fica suspenso o prazo prescricional (art. 625-G da CLT), não causando prejuízo ao direito de acessar o Judiciário.

Assim também se posiciona Eduardo Gabriel Saad (2000, p. 42):

Assim, é nossa opinião que, onde existir comissão de Conciliação Prévia, é o trabalhador obrigado a levar a seu conhecimento – para fins de mediação – o litígio ou os fatos lesivos a seu direito.

Ofende-se, dessa maneira, o princípio constitucional de livre acesso do cidadão ao Poder Judiciário?

Somos pela negativa. A norma em foco não impede a apreciação do litígio pela Justiça do Trabalho; quer, apenas, que o interessado, antes de bater às portas da Justiça, submeta sua queixa à CCP numa louvável tentativa de conciliar os interesses em choque.

De acordo com os autores acima citados, o direito de ação não é prejudicado, apenas fica prorrogado para um momento posterior, qual seja, após a tentativa de conciliação prévia. Além do que, há a determinação de suspensão do prazo prescricional, e a previsão de que as Comissões tem o prazo máximo de 10 (dez) dias para a realização da tentativa de conciliação, tudo como forma de não prejudicar o trabalhador, no momento da propositura da ação trabalhista.

Outro argumento utilizado por aqueles que defendem a constitucionalidade de submissão prévia da demanda encontra-se no art. 616, §2º da CLT, que também condiciona a propositura do dissídio coletivo, à prévia negociação coletiva, sendo que este dispositivo não foi considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, em decisão prolatada pelo Ministro Velloso, no Agravo Regimental n.º 166.962-4.

Sabe-se que o direito de ação não é incondicionado, tanto que para que um processo se desenvolva regularmente necessárias são as condições da ação, assim como os pressupostos processuais. Dentro desses elementos processuais é que alguns doutrinadores enquadram a determinação de submissão prévia da demanda às Comissões. Neste aspecto, os ensinamentos de Ada Pellegrini Grinover, citada por Antônio Gomes de Vasconcelos (1999, p. 282-284):

Nenhuma inconstitucionalidade pode ser vislumbrada na instituição de uma tentativa obrigatória de conciliação prévia ao processo...

É certo que a Constituição assegura a inafastabilidade do controle jurisdicional no inc. XXXV do art. 5º, mas é igualmente certo que o exercício do direito de ação não é absoluto, sujeitando-se à condições (as condições da ação), a serem estabelecidas pelo legislador.

Essas condições – desde que razoáveis, dentro do critério substancial das garantias do devido processo legal – são legítimas e se submetem às categorias clássicas da possibilidade jurídica, da legitimação para a causa e do interesse de agir (art. 267, VI, CPC).

Ora, é exatamente na categoria do interesse de agir que se inserem as técnicas pelas quais o legislador pode exigir, para o ajuizamento da ação, o esgotamento prévio das vias administrativas, desde que o faça em termos razoáveis. Visto o interesse de agir por seus indicadores fundamentais – a necessidade de tutela jurisdicional e sua utilidade (ou adequação) - , não haverá necessidade de recorrer às vias jurisdicionais enquanto caminhos alternativos forem ainda capazes de levar à solução espontânea do conflito de interesses: o que se faz no nosso caso, pela tentativa de conciliação e arbitragem...

Em conclusão, fica claro que ao legislador ordinário é dado regulamentar o exercício do direito de ação, submetendo-o a condições de exercício,

sempre que com isso não fique mutilada ou aniquilada a garantia constitucional.

A doutrina acima citada revela, segundo alguns autores, em que se baseou o legislador ao instituir o art. 625-D da CLT, criando mais uma condição para o exercício da ação, não impedindo, portanto, o livre acesso ao Poder Judiciário, apenas condicionando-o à tentativa prévia de conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia, onde estas existirem. A este entendimento, aderem os juristas abaixo:

O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições da ação devem ser estabelecidas em lei e não se está privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação. O que o inciso XXXV do art. 5º da Constituição proíbe é que a lei exclua de apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito, o que não ocorre com as Comissões de Conciliação Prévia (MARTINS 2000, apud RODRIGUES PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 112).

A pretensa inconstitucionalidade, vislumbrada por alguns, na obrigatoriedade da passagem prévia da demanda perante as comissão de conciliação, não tem qualquer procedência. As comissões de conciliação prévia não constituem óbice ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, na medida em que são apenas instância prévia conciliatória, em que a comissão deve dar resposta à demanda em 10 dias (CLT, art. 625-F), o que de forma alguma, representa óbice ao acesso ao Judiciário (MARTINS FILHO 2000, apud RODRIGUES PINTO e PAMPLONA FILHO, 2001, p. 112-113).

Transcreve-se abaixo acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em recente decisão, na qual manifestou-se no sentido da constitucionalidade de submissão prévia da demanda à Comissão de Conciliação Prévia:

Acórdão n. 050106/2001-SPAJ

Processo TRT/15ª Região n. 014750/2001 - RO-9

Recurso Ordinário Oriundo da 2ª Vara de Presidente Prudente

Recorrente: Adão de Souza Pinto

Recorrida: Móveis Romera Ltda.

Ementa: Ausência de comprovação da submissão da demanda à comissão de conciliação prévia em funcionamento no local da prestação de serviço – art. 625-D, da CLT - , configura ausência de pressuposto

processual e, por conseguinte, causa extinção do processo, nos termos do inciso IV, do art. 267, do Código de Processo Civil.

Insurge-se o Reclamante contra a R. Sentença de fls. 174/177, da qual resultou a extinção do processo sem apreciação do mérito, alegando, em síntese, que não foi apreciada sua tese em relação à Constituição Federal, a qual é afrontada pelo dispositivo da CLT em que fundou-se o Juízo de origem (art. 625-D).

Isento de custas na origem – fls. 177.

Contra-razões a fls. 192/198.

A Douta Procuradoria manifestou-se no sentido de não haver interesse que justificasse sua intervenção no processo – fls. 202.

É o que de relevante cumpria relatar.

Eis o meu voto:

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

Equivoca-se, *data venia*, o reclamante, quando sustenta que o art. 625-D, da CLT, afronta o inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição da República, ou quando afirma que não há obrigatoriedade em se submeter o conflito à comissão de conciliação prévia, ou provar que o fez, para ingressar em Juízo, pois não há penalidade na lei.

O dispositivo Constitucional garante a todos os direito de ação, mas não exime a parte de observar as regras processuais pertinentes a cada procedimento.

Se o dispositivo consolidado determina que todas as demandas sejam submetidas à comissão de conciliação prévia, a qual fornecerá declaração da tentativa conciliatória frustrada, evidentemente que o legislador criou uma condição para o ingresso em juízo e determinou qual o documento hábil para prová-lo.

'*Lex non est textus, sede contextus*' - , por isso existem os juristas, advogados e juízes para interpretar a lei, que nem sempre é literal, já que os preceitos podem estar implícitos no texto legal.

Se as partes devem levar seu litígio a uma comissão extrajudicial para a tentativa de conciliação antes de submetê-la à apreciação do Judiciário, havendo previsão de uma certidão quando a conciliação é frustrada, não há dúvida de que o documento deve ser apresentado com a petição inicial para provar que o requisito foi cumprido.

Não estando presentes os requisitos legais para que o processo seja instaurado e prossiga até seu final, de forma regular, a lei prevê a consequência – ao contrário do que alega o recorrente - , a extinção do processo sem a apreciação do mérito.

Entretanto, discordo do enquadramento dado à situação dos autos em Primeira Instância, entendendo, com devida *venia* do MM. Juiz de origem, que a possibilidade jurídica do pedido do reclamante está presente, porquanto há previsão legal no direito vigente do que postula, não sendo esta a causa da extinção do processo.

A relação processual é constituída por iniciativa de quem provoca a manifestação do judiciário e se desenvolve com a realização de atos pelos que a integram, até que se obtenha a prestação jurisdicional.

Como instrumento da jurisdição, o processo encerra a relação processual que, para a garantia da prestação jurisdicional perfeita, há que se desenvolver conforme os princípios e normas legais que o regem.

Como ensina *Moacyr Amaral Santos*, em sua insuperável obra, 'Primeiras Linhas de Direito Processual', 11ª Ed., Editora Saraiva, 1º vol., p. 327:

'O juiz somente poderá conhecer da lide e, com segurança, decidir da pretensão, se o instrumento, de que se serve, for regular e válido.'

Seguindo na mesma obra, na p. 329:

'Há circunstâncias extrínsecas à relação processual que impedem ou podem impedir sua constituição. Assim, é pressuposto da formação da relação processual a inexistência de fatos impeditivos.'

No caso *sub examine* há um fato impeditivo para a formação da relação processual e que impede a constituição válida do processo, qual seja, a ausência de comprovação da tentativa de conciliação prévia, circunstância extrínseca e condição *sine qua non* para que a pretensão seja colocada à apreciação do órgão jurisdicional.

Do exposto, decido conhecer do recurso e negar-lhe provimento, para manter a extinção do processo sem apreciação do mérito, como decretado na R. Sentença recorrida, mas com supedâneo no disposto no inciso IV, do art. 267, do Código de Processo Civil.

Em que pesem os argumentos daqueles que se posicionam no sentido da obrigatoriedade de submissão prévia da demanda às Comissões de Conciliação Prévia, entendemos que da mesma forma que a Lei concedeu a faculdade de criação dessas Comissões, deveria tê-lo feito com relação à submissão prévia da demanda a elas. A Lei não pode impor obstáculos de acesso ao Poder Judiciário, pois se trata de um direito constitucionalmente assegurado, além do que não há sentido em se obrigar um sujeito à tentativa de conciliação, se ele assim não deseja. A vontade de conciliar, como visto em tópico específico, deve ser manifestada livremente por quem deseja fazê-la.

Imagine-se que o empregado ajuize reclamação trabalhista, no intuito de ver reconhecidos seus direitos, e mesmo havendo em sua localidade Comissão de Conciliação Prévia instituída, não realizou a tentativa de acordo. Em audiência, após tentativa de conciliação que restou frustrada, alega o empregador a falta de submissão prévia da demanda à tentativa de conciliação. Entendemos, nesse caso, que o juiz não deve extinguir o processo sem apreciação do mérito, pelo simples fato de que, se o empregado, agora reclamante, não realizou acordo judicialmente, certamente também não o faria perante uma Comissão de

Conciliação Prévia. Estaríamos prestigiando, com o prosseguimento do feito, o princípio da economia processual.

Sabemos que a finalidade do legislador foi a de possibilitar ao cidadão mais uma maneira de solucionar seus conflitos, de uma forma mais rápida e eficaz, através da composição amigável das partes conflitantes. Entretanto, essa possibilidade não pode, de maneira alguma, ser obrigatória.

## 8 TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL E COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO

Alcançada a conciliação entre as partes, determina o art. 625-E da CLT que será lavrado termo de acordo, devendo ser assinado pelos interessados e pelos membros da Comissão. Este termo, conforme preceitua o parágrafo único do mesmo artigo será considerado título executivo extrajudicial. Vejamos o que dispõe o referido dispositivo: “O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas”.

Destaca-se a grande evolução trazida pela Lei n.º9.958/00, ao contemplar a possibilidade de execução de títulos executivos extrajudiciais perante a Justiça do Trabalho, que até então permitia a execução apenas de decisões transitadas em julgado, decisões das quais não houvesse recurso com efeito suspensivo e os acordos firmados judicialmente<sup>16</sup>. Vejamos o que dispõe o atual art. 876 da CLT.

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.

A confecção do termo de conciliação finaliza o procedimento junto às Comissões de Conciliação. Seria a fase certificativa, onde reduz-se a termo tudo aquilo que foi discutido e posteriormente convencionado pelos sujeitos da relação. E, segundo entendimento de Rodrigues Pinto e Pamplona Filho (2001), a transação tornou-se válida com a manifestação de vontade do empregado e empregador, não sendo necessário, portanto, sequer qualquer homologação por parte do Poder Judiciário, que até então manteve-se afastado de todo o procedimento.

---

<sup>16</sup> Art. 876: As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo e os acordos, quando não cumpridos, serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo” ( redação anterior a Lei n.º9.958/00).

Ao conferir ao termo de conciliação obtido junto às Comissões de Conciliação Preventiva e aos termos de ajustamento de conduta firmados perante do Ministério Público do Trabalho a eficácia de título executivo, permitiu o legislador que, em caso de não cumprimento do que ali foi disposto, pudesse o interessado executar diretamente seu crédito na Justiça do Trabalho, sem ter que antes aguardar o resultado de um demorado e custoso processo de conhecimento.

Assim, não cumprido o disposto no termo de acordo, deve o interessado socorrer-se do Poder Judiciário, buscando a execução de seu título, que, atualmente, tem eficácia de título executivo.

A Lei n.º 9.958/00 introduziu na CLT também o art. 877-A, vejamos o que dispõe: “é competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria”.

O dispositivo é dispensável, pois é regra de direito processual, que competente para o processo de execução é o Juízo competente para o processo de conhecimento. O que se pretendeu foi apenas tornar mais claro que, a partir da Lei n.º 9.958/00 tornou-se possível a execução de títulos executivos extrajudiciais perante a Justiça do trabalho.

Segundo estudo dos autores Rodrigues Pinto e Pamplona Filho (2001), o tema é muito complexo, haja vista ter, inclusive, ensejado entendimentos opostos entre os autores do livro “Manual de Conciliação Preventiva e do Procedimento Sumaríssimo Trabalhista”. O problema reside no fato de que, no art. 876 determinou expressamente o legislador quais são os títulos executivos extrajudiciais, entretanto, no art. 877-A, generalizou-os.

Rodrigues Pinto entende que o propósito do dispositivo foi o de determinar que o juiz do processo de cognição é também competente para o processo de execução, fundado apenas nos dois títulos executivos extrajudiciais, previstos no art. 876, quais sejam: o termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia e o termo de ajustamento de conduta feito perante o Ministério Público do Trabalho.



Já Pamplona Filho, acredita ser possível a execução de outros títulos executivos extrajudiciais, que não apenas os expressamente declarados no artigo 876.

...tanto no exercício do magistério quanto no da magistratura, propugna sempre pela mais ampla atuação do Poder Judiciário trabalhista, não se aprisionando a formalismos que impedissem maior efetividade e segurança jurídica, pelo que já admitia, antes mesmo da modificação legislativa, a execução de títulos executivos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, desde que fundados no contrato de trabalho subordinado. Tal raciocínio permitia, por consequência, o cabimento da ação monitória, execução de laudo arbitral e do Termo de Ajustamento de Conduta, institutos jurídicos processuais que não poderiam ser concebidos pelo consolidador de 1943, uma vez que criados posteriormente (2001, p. 124).

A possibilidade, ou não, de execução de outros títulos executivos extrajudiciais, não previstos no art. 876 da CLT, perante a Justiça do trabalho, é questão que somente poderá ser resolvida através de posicionamentos jurisprudenciais, com a análise dos casos concretos, e a necessária reforma legislativa. O fato é que, com relação aos termos de acordo firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia, a possibilidade de execução é expressa, não havendo o que se discutir.

## **8.1 A questão da eficácia liberatória**

Conforme o que dispõe o parágrafo único do art. 625-E da CLT, o termo de conciliação obtido junto às Comissões de Conciliação Prévia é considerado título executivo extrajudicial, e tem, segundo a Lei, “eficácia liberatória geral”, salvo as parcelas expressamente ressalvadas.

Destaca-se que o artigo inspirou-se na redação do Enunciado n. 330 do Tribunal Superior do Trabalho, no que se refere a “eficácia liberatória” e às “ressalvas”.

Quitação. Validade. (Revisão do Enunciado 41.): A quitação passada pelo empregado, com assistência 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<sup>17</sup>.

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

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

A questão reside no termo “geral” utilizado pelo legislador, no que se refere ao fato de saber se a quitação é relativa apenas aos pedidos levados à tentativa de conciliação ou se abrange questões além daquelas apreciadas pela Comissão Preventiva, ou seja, se o termo abrange toda e qualquer parcela referente aquele contrato de trabalho.

Melhor seria se o legislador tivesse utilizado apenas os termos do Enunciado em que se inspirou, pois ao acrescentar o termo “geral” criou a possibilidade legal de se extirparem direitos do trabalhadores.

A quitação a que se refere o parágrafo único do art. 625-E da CLT deve ser entendida como aquela referente às parcelas consignadas no termo de acordo e somente a elas. Só assim, tal interpretação se tornará compatível com o que dispõe o §2.º do art. 477 da CLT<sup>18</sup>.

Havendo dúvidas acerca das verbas que estão sendo consideradas quitadas, deve, segundo a lei, o empregado fazer ressalvas, para que depois tenha a possibilidade de discuti-las em Juízo. Entretanto, não concordamos com esse entendimento, tendo em vista que mesmo que não haja ressalvas, parcelas que não foram pagas ou sequer discutidas, não podem ser consideradas quitadas, pelo simples fato de o empregado não ter feito ressalvas. Assim, também se posicionam os doutrinadores abaixo:

Assim, a quitação envolve apenas as parcelas e valores pagos e não os títulos. Se não houve pagamento integral, o empregado poderá reclamar eventuais diferenças ou até mesmo verbas que não foram pagas e que, portanto, não foram quitadas.

---

<sup>17</sup> Enunciado n. 41: “A quitação, nas hipóteses dos §§1.º e 2.º do Art. 477 da CLT, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.”

<sup>18</sup> Art. 477. §2.º: O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

É claro que o empregado poderá fazer ressalvas expressas em relação àquilo que não foi quitado. O fato de a lei fazer referência a ressalva expressa em nada modifica a questão, pois, mesmo que a ressalva não seja feita, não haverá quitação quanto à verba não paga ou paga em valor inferior ao devido (MARTINS, 2000, p. 55).

Podem ser questionados judicialmente até os direitos trabalhistas que não foram objeto de conciliação, ainda que inexista ressalva expressa no termo conciliatório, pois a “eficácia liberatória geral” de que fala a lei, não significa quitação total dos direitos, como entendem alguns, mas alcança apenas os títulos transacionados, inclusive esta interpretação se harmoniza com a orientação contida no Enunciado/TST nº 330 (SOUZA MARTINS, 2000, p. 496).

Entendimento contrário, no sentido de que se não há ressalvas, não há o que reclamar, importa em uma “porta aberta” à fraudes.

Além do que, estabelece o art. 320 do atual Código Civil<sup>19</sup>, que a quitação deve indicar o valor e a espécie de dívida que está sendo quitada, pelo que concluímos inexistir eficácia liberatória, com relação àquilo que não foi pago e sequer discutido.

Importante argumento foi lembrado por Sérgio Pinto Martins (2000) ao dispor sobre aqueles que preferam fazer interpretação literal da norma, sob o argumento de que estaria o empregado “protegido” pelo representante dos empregados no ato da conciliação, e que este poderia aconselhá-lo a respeito de aceitar ou não o acordo e sobre a possibilidade de fazer ressalvas. Segundo o autor tal representação também já ocorria no ato de assistência prestada no momento da rescisão contratual, perante o Sindicato competente.

Destaca-se o fato de que o instituto da transação deve ser interpretado restritivamente, conforme o que dispõe o art. 843 do atual Código Civil<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Art. 320. A quitação que poderá sempre ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante.

<sup>20</sup> Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos.

## 9 CONCLUSÃO

Ao final deste estudo acerca das Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pela Lei n.º 9.958/00, é possível vislumbrar a intenção do legislador ao criar a norma, tendo em vista, inclusive, o contexto no qual ela foi gerada, ou seja, momento em que muito se discutia sobre a flexibilização do Direito do Trabalho, com o surgimento de dispositivos que facilitassem as condições de negociação entre empregado e empregador.

A Lei n.º 9.958/00 veio atender ao reclamo de empregados, empregadores, do próprio Poder Judiciário e dos operadores do Direito, que entendiam ser necessária a criação de outras formas de solução dos conflitos individuais do trabalho, formas estas que deveriam ser mais eficazes, mais rápidas e menos custosas, o que acabaria por proporcionar maior satisfação às partes envolvidas.

Foi nesse contexto em que foram criadas as Comissões de Conciliação Prévia, com a finalidade de tentar que as partes se compusessem amigavelmente, antes mesmo da propositura de uma reclamação trabalhista.

A nosso ver, a Lei n.º 9.958/00 pecou em ter sido omissa com relação a pontos relevantes, como por exemplo, ao dispor quais demandas, dentre as inseridas nos conflitos individuais de trabalho, deveriam ser submetidas à tentativa de conciliação prévia, ou quando determinou a obrigatoriedade de submissão prévia da demanda.

Se a Lei foi criada para disponibilizar às partes mais uma forma de solução para seus conflitos, na tentativa de diminuir os problemas pelos quais vem passando o Poder Judiciário, isto não deveria ter sido feito de maneira obrigatória, pois aos cidadãos foi assegurado, constitucionalmente, o direito de provocar a jurisdição, sempre que forem lesados ou simplesmente ameaçados de lesão em seus direitos .

Assim, entendemos que a via extrajudicial dos conflitos trabalhistas, conquanto traga inúmeros benefícios às partes, e deva ser amplamente difundida entre nós, não pode ser vista como oposição ao processo, no sentido de se criar obstáculos de acesso à Justiça. A via judicial assim como a via extrajudicial

devem ser vistas sob o aspecto da complementariedade, isto é se completam, e não se excluem.

Apesar de tudo isso, mesmo acreditando que a passagem pela Comissão de Conciliação Prévia não seja obrigatória, acreditamos que estas Câmaras, como forma de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, podem ter papel fundamental, se forem utilizadas segundo os fins a que foram criadas, ou seja, se forem utilizadas da maneira correta, em que empregado e empregador, assistidos por seus respectivos representantes, discutem e chegam a um acordo, sobre aquilo que está controvertido, respeitando, em qualquer hipótese, os princípios trabalhistas, o que, nesse caso, dispensaria a propositura de uma demorada e custosa reclamação trabalhista.

Neste aspecto, ressalta-se a importância dada pelo legislador ao instituto da conciliação, tendo em vista que possibilitou às partes mais uma maneira de solucionarem seus conflitos, dando a esta conciliação, inclusive, o poder de ser executada diretamente na Justiça do Trabalho, que seria competente para conhecer a lide. Acresça-se a isto o fato de que são as próprias partes quem definem seus respectivos direitos, ou seja, a decisão não é imposta por um juiz, o que de certa forma proporciona maior satisfação às partes.

Assim, esperamos que as Comissões de Conciliação Prévia sejam amplamente difundidas, e que, na prática, elas realmente tragam benefícios a quem delas se utiliza, seja empregado ou empregador.

## 10 BIBLIOGRAFIA

ARAUJO, Luiz Alberto David; JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 2. E o direito de ação do trabalhador. n. 2223200290202007. Relator: Antônio Sampaio da Silva. São Paulo. **Boletim do TRT – 15ª Região**. Campinas, p. 55, abr. 2003.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 2, súmula n. 002. Comissão de conciliação prévia. Extinção de processo. **Revista LTr**. vol.66, n. 11, p. 1408, nov. 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 15. Ausência de comprovação da submissão da demanda à comissão de conciliação prévia em funcionamento no local da prestação de serviço – art. 625-D, da CLT -, configura ausência de pressuposto processual e, por conseguinte, causa a extinção do processo, nos termos do inciso IV, do artigo 267, do Código de Processo Civil. Comissão de conciliação prévia. Extinção de processo. **Revista LTr**. vol.67, n. 04, p. 443-444, abr. 2003.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região, 15. Conciliação Prévia. Cobrança de Taxa. Recurso Ordinário n.º 8.124/02 (1.230-2.001-113-15-00-8). Recorrente: Choperia e Restaurante Reb's Ltda. Recorrido: Wilton Gerson da Silva. Relator: Luiz Carlos de Araújo, Campinas, 03.10.2002. Disponível em : <[http:// www. trt15.gov.br:8081/una/owa/wProcPalavran](http://www.trt15.gov.br:8081/una/owa/wProcPalavran)>. Acesso em 16 out.2003.

CARRION, Valentin. **CLT comentada**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

COELHO, José Washington. **Conciliação prévia – função de natureza pública exercida por instituição privada**. São Paulo: LTr, 2000.

CREMONESI, André. A cláusula compromissória de arbitragem no contrato individual de trabalho. **Gênesis: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba. vol. 20, n. 119, p. 649-712, nov.2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio básico de língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FIGUERÔA JÚNIOR, Narciso. As Comissões de conciliação prévia e a solução dos conflitos individuais de trabalho. **Revista LTr**. vol. 66, n. 09, p. 1056-1064, set. 2002.

GRINOVER, Ada Pellegrini, CINTRA, Antonio Carlos de Araújo, DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

LOPES, Otavio Brito. **As Comissões de conciliação prévia**. Brasília: Consulex, 2000.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2002.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A fúria. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 66, n. 11, p. 1287-1309, nov. 2002.

MARTINS, Aluisio de Souza. Exigência de conciliação extrajudicial prévia e o princípio da inafastabilidade da jurisdição. **Gênese: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, vol. 15, n. 88, p. 491-578, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo**. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. **Direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

OLIVA, José Roberto Dantas. Comissões de conciliação prévia: submissão obrigatória afronta o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. **Revista LTr**. vol. 66, n. 08, p. 956-961, ago. 2002.

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

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Comissões de conciliação prévia**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Floriano Vaz da. A arbitragem e Justiça do Trabalho. **Gênesis: Revista de Direito do Trabalho, Curitiba**, vol. 17, n. 100, p. 493-603, abr. 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000.

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

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. **Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

VIANA, Marco Túlio. A onda precarizante, as comissões de conciliação e a nova portaria do Ministério do Trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, vol. 66, n. 12, p. 1447-1460, dez. 2002.