

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Sonia Maria Lopes Romero¹

Resumo

O presente artigo tem por objetivo avaliar a atual situação das comissões de conciliação prévia (CCPs), como praticadas no Brasil, especialmente no que diz respeito à polêmica ora existente quanto aos benefícios e constitucionalidade da obrigatoriedade de submissão dos conflitos trabalhistas à mediação das CCPs como condição para a apreciação de tais conflitos, no caso de estes se manterem, pelas instâncias legais. Como metodologia, pretendeu-se recorrer a uma comparação instrumentada dos pareceres de juristas experientes, especialmente quanto aos casos que lograram recente notoriedade.

Palavras-chave: Comissão de conciliação prévia. Conciliação extrajudicial. Eficácia liberatória.

Abstract

This paper aims at assessing the actual situation of Brazilian conciliation committees for work disputes (CCWDS), especially regarding the existing debate concerning the benefits and constitutional standing of the provision that requires the submission of all work disputes to the mediation of CCWDs as a pre-condition for their appreciation by higher legal institutions. Its methodology attempted to develop an informed comparison of the decisions by experienced jurists regarding recent cases that attracted public attention.

Key Words: Conciliation committees for work disputes. Extra-judicial conciliation. Liberatory efficacy.

No Brasil, em 13 de janeiro de 2000, foi publicada a Lei 9.958, que entrou em vigor em 12 de abril, que altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), os quais dispõem sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitem a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. As Comissões de Conciliação Prévia foram

criadas com o objetivo de dar maior celeridade aos conflitos individuais de trabalho, inseridas no corpo da CLT, com o acréscimo dos artigos 625-A a 625-H. Trata-se de um meio extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas que recorre à negociação para que empregado e empregador cheguem a um acordo.

Desde que haja representante dos

¹ **Sonia Maria Lopes Romero** é bacharel em direito pela Universidade de Guarulhos (UNG) e especialista em direito do trabalho pela Escola Superior de Direito de São Paulo. Atualmente, é advogada da Degaspare Consultoria e Assessoria Previdenciária, em São Paulo, SP: soniathauan@hotmail.com.

empregados e dos empregadores, as empresas podem instituir as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), de acordo com o artigo 625-A. Vejamos:

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

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

Percebe-se, no referido artigo, que a legislação trabalhista faculta sua instituição, que poderá ser no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, conforme determina o parágrafo único do artigo 625-A.

Com a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, prevista no artigo 625-D da CLT, toda demanda, obrigatoriamente, deve ser submetida a esta antes de ser ajuizada reclamação trabalhista. Senão, vejamos:

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.

Caso não haja conciliação, deverá ser

elaborada uma declaração em que conste a tentativa de conciliação frustrada com a descrição do seu objeto, a fim de que possa ser juntada à eventual reclamação trabalhista (§ 2º, art. 625-D). Havendo impossibilidade de tentativa de conciliação em tais comissões por motivos relevantes, estes deverão ser apresentados na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho (§ 3º, art. 625-D).

Embora haja consenso quanto à importância das Comissões de Conciliação Prévia como mecanismo de solução extrajudicial de conflitos, ainda hoje, são objeto de controvérsias na Justiça do Trabalho e de questionamento doutrinário e jurisprudencial, haja vista que uma corrente afirma que não se trata de novo pressuposto processual, enquanto outra corrente defende a tese de que a submissão à Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória.

A norma em comento tem por objetivo facilitar a conciliação extrajudicial dos conflitos, com a finalidade de aliviar a sobrecarga do Judiciário Trabalhista. A constitucionalidade da Lei 9.958/2000 será objeto de estudo, demonstrando-se que correntes divergentes tentam fundamentar as CCPs como agressão a princípios constitucionais, garantidores do acesso à justiça.

O presente artigo tem como finalidade analisar o novo instituto de composição de conflitos individuais de

trabalho, demonstrando-se que o fato de não ser órgão do Poder Judiciário, não elide a transcendência da função auxiliar de justiça.

O SURGIMENTO DAS CCPs NO BRASIL

Importante precedente histórico deste instituto são os Conselhos de Prud's hommes, criados por Napoleão em 1806 e vigentes até hoje na França. Seus princípios basilares são a conciliabilidade e composição paritária na função de solucionar os conflitos. Caso não ocorra o acordo, o processo passará ao órgão de instrução e julgamento no Tribunal. Da decisão dos conselhos cabe recurso ao Tribunal comum. Pinto e Pamplona Filho (2002) acreditam que os órgãos brasileiros com função de conhecer e julgar os conflitos individuais do trabalho, quais sejam: as Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932 de natureza administrativa e as Juntas de Conciliação e Julgamento da CLT, se espelharam nos Conselhos franceses em termos de estrutura e atribuições.

Com apoio da juíza Alice Lopes do Amaral, pioneira na prática das tão discutidas CCPs, a cidade de Patos de Minas, com um procedimento simples, mostrou a possibilidade de solucionar, sem grandes formalidades, os conflitos trabalhistas. A então junta de Conciliação e Julgamento de Patos de Minas, presidida pela referida juíza, anunciou, com destaque, o sucesso das Comissões Sindicais de

Conciliação e tornou-se divulgadora de seus resultados:

Desde janeiro do ano passado, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Patos de Minas colocou em prática a idéia e conseguiu 73 acordos em 97 reuniões atingindo o índice de 75,25% de conciliações, portanto, para 1995, já tem oito reuniões agendadas. No final do ano, outros dois sindicatos aderiram a idéia com resultados igualmente encorajadores: o Sindicato dos Trabalhadores Rurais, em 20 reuniões, conciliou 18, entre outubro e dezembro de 1994, e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários (excluindo-se transporte coletivo), conciliou 3 dos 4 casos submetidos às comissões, a partir de novembro de 1994, atingindo o primeiro 90% e o segundo 75% de sucesso. Resumindo, dos 121 conflitos submetidos às comissões intersindicais, 94 foram resolvidos pelos sindicatos, rapidamente, sem despesas e sem desgaste para os empregadores e empregados, sendo 77,68% o índice final de conciliações obtidas (AMARAL, 1995).

Merece destaque a eficiência do trabalho realizado pela Câmara de Conciliação Trabalhista do Setor de Panificação de Minas, com início em 1º. de setembro de 1997, assim como pela Câmara Catarinense de Mediação e Arbitragem que, instalada em 31 de outubro de 1996, tem o apoio de sete federações de empregados e de empregadores. Ressalte-se, ainda, o acordo firmado em 1998, entre a Federação dos Empregados em

Estabelecimentos Bancários dos Estados de Minas Gerais, Goiás, Tocantins, Distrito Federal, sindicatos de algumas cidades mineiras e o Banco Itaú, para a criação da Comissão Permanente de Solução de Conflitos Individuais (CPSCI), objetivando a solução de qualquer controvérsia porventura existente na rescisão contratual, entre funcionários e a casa bancária.

Motivado pela válida experiência, o Senador Arlindo Porto (PTB-MG) apresentou um projeto de lei no Senado, em 1995, com a intenção de estender o sistema das comissões a todo o território nacional. Esse projeto de lei foi atropelado com a apresentação pelo governo de outro projeto, na Câmara dos Deputados, que teve a aprovação das duas casas e a sanção do Presidente da República: Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, publicada no DOU, de 13 de janeiro de 2000.

A Lei 9.958/2000 teve origem em proposta do Tribunal Superior do Trabalho. Os Ministros daquele Tribunal pensaram em um órgão que pudesse absorver e resolver parte do grande número de processos que tramitam na primeira instância trabalhista. Almir Pazzianoto, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, assim se manifesta:

Convenci-me de que a solução para as relações de trabalho no Brasil é a instituição de um modelo que sirva de anteparo à Justiça do Trabalho. Países desenvolvidos rejeitam o conflito, Marx achava isso inevitável e, para ele, os trabalhadores se oporiam aos patrões. Deu no que deu.

Devemos, isso sim, buscar a harmonia (PAZZIANOTO apud AMARAL, 2000).

O chefe do Poder Executivo enviou ao Congresso Nacional, em 6 de agosto de 1998 a mensagem nº 952, contendo o Projeto de Lei, conforme proposta do TST. Não foi pacífica a tramitação do projeto de Lei nas duas casas do Congresso Nacional; inúmeros debates aconteceram, com a participação de representantes dos trabalhadores (centrais sindicais) e dos empregadores (confederações), o que naturalmente alterou bastante o texto original. Destacaram-se dois pontos de estrangulamento para a aprovação da proposta: 1) a estabilidade provisória dos empregados eleitos para as CCPs, defendida pela representação dos empregados, e 2) a obrigatoriedade do modelo impositivo das comissões nas fábricas e a criação de mais uma modalidade de estabilidade, rejeitada pelo patronato. O consenso, tornando facultativa a criação das Comissões e assegurando a estabilidade aos membros da representação dos empregados, possibilitou a votação e aprovação na Câmara dos Deputados.

As justificativas constantes da Exposição de Motivos do Projeto consideram: o congestionamento da Justiça do Trabalho, a morosidade do processo trabalhista, a experiência internacional com as Comissões de Conciliação no âmbito das empresas e a necessidade de

mecanismos de solução rápida e eficaz dos conflitos individuais de trabalho.

Na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 4.694/98, do Poder Executivo, teve apenso o Projeto de Lei nº 822/99 de autoria de Deputado Ricardo Barros, que cria as Comissões Paritárias de Conciliação, acrescentando dispositivos à CLT.

Houve apresentação de emenda ao projeto original na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, com substitutivo do Relator Deputado Luciano Castro, que recebeu mais dez emendas, acolhendo algumas e apresentando novo substitutivo aprovado pela Comissão. Depois disso, o projeto foi aprovado em plenário, com a emenda que originou o atual art. 625-H da CLT.

Já no Senado Federal, o Projeto recebeu o nº 50/99, tendo sido apensado aos Projetos de Lei nº 154/99 e 208/99, que dispõem sobre a criação de Câmaras Intersindicais de Conciliação e disciplinam a instituição da Comissão Paritária de Conciliação, respectivamente.

Outras rodadas de discussões aconteceram. Finalmente, o projeto foi aprovado em 14 de dezembro de 1999, conforme o substitutivo da Câmara dos Deputados, com emendas, e nos termos do parecer firmado pelo relator, senador Moreira Mendes. A sanção do chefe do Poder Executivo ocorreu sem vetos, em 12

de janeiro de 2000.

A Lei 9.958/2000 resultou de um consenso harmônico, entre políticos e entidades representativas de trabalhadores e empregadores, trazendo inúmeras alterações à CLT, com a introdução dos artigos 625-A a 625-H, além da alteração na redação dos artigos 876 e 877 da referida Consolidação, ao permitir a execução direta, na Justiça do Trabalho, dos títulos extrajudiciais produzidos nas Comissões.

AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO DIREITO COMPARADO

O presente artigo tem por objetivo avaliar a atual situação das CCPs, como praticadas no Brasil, especialmente no que diz respeito à polêmica ora existente quanto aos benefícios e constitucionalidade da obrigatoriedade de submissão dos conflitos trabalhistas à mediação das CCPs como condição para a apreciação de tais conflitos, no caso de estes se manterem, pelas instâncias legais.

Como metodologia, pretendeu-se recorrer a uma comparação instrumentada dos pareceres de juristas experientes, especialmente quanto aos casos que lograram recente notoriedade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Recomendação nº 94, de 1952, propõe a criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da empresa, para prevenir ou conciliar

as respectivas controvérsias, excluindo de suas atribuições apenas as questões compreendidas no campo da negociação coletiva, respeitando a reserva sindical (DALAZEN, 1976, p. 41-59).

Fonseca (2000, p. 1-3) apresenta o *locus classicus* para o tema das CCPs no âmbito do direito comparado. De acordo com o autor, numerosos países adotaram a tentativa de conciliação extrajudicial do conflito individual trabalhista, ou de forma obrigatória, ou de forma facultativa, entre eles, a Argentina, a Espanha, a Alemanha, a Bélgica, o Canadá, a Dinamarca, a Grã-Bretanha, a Suíça, a Suécia, os Estados Unidos da América do Norte e o Japão.

Segundo Fonseca (2000), na Argentina, a Lei n.º 25.573, de 1995, art. 1º, institui, em caráter obrigatório, a mediação prévia a todos os juízes. A mediação instituída pela referida lei é regida pelas disposições da mesma, que promove a comunicação direta entre as partes para a solução extrajudicial da controvérsia. As partes ficam isentas do cumprimento do trâmite caso provarem que, antes do início da causa, existiu mediação perante os mediadores registrados pelo Ministério da Justiça. Goldin (1998 apud FONSECA, 2000) entende que, desde 1995, se tentou combater a excessiva litigiosidade que também ali multiplicou as causas dos tribunais e dilatou prazos. Houve, por isso, a preocupação de promover uma “desjudicialização” do conflito individual

trabalhista, na “linha de evolução também generalizada nos sistemas europeus de solução dos conflitos” (GOLDIN, 1998 apud FONSECA, 2000). Isso determinou a sanção de um regime de conciliação obrigatória nos conflitos individuais de trabalho, que deve necessariamente transitar como condição para aceitar a jurisdição. As atribuições de conciliador foram confiadas a advogados que desempenham essa função conciliatória em seus próprios escritórios. Alcançada a conciliação, esta deve ser submetida à Justiça ou à Administração do Trabalho para homologação, o que dota o acordo dos efeitos da coisa julgada.

Na Espanha, Fonseca (2000) e Campos (2006, p. 54) mencionam que a “Lei de Procedimiento Laboral” tem o sugestivo título de “De la evitación del proceso”. Os artigos 63 a 73 consideram obrigatório o intento de conciliação “perante o serviço administrativo correspondente”, como requisito prévio para a tramitação do processo. Criado em 1997, o “Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación” (IMAC) é quem exerce essa função. Trata-se de um órgão autônomo, de composição tripartite, que atua de forma complementar aos órgãos jurisdicionais trabalhistas. O acordado em conciliação tem força executiva entre as partes, sem necessidade de ratificação perante juiz ou Tribunal, conforme determina o art. 68.

Segundo Fonseca (2000), nas

economias capitalistas mais avançadas do mundo ocidental prevalecem os sistemas de conciliação, mediação e arbitragem, o que, inclusive, constitui política da OIT. Nos países desenvolvidos, há um vasto sistema de arbitragem trabalhista voluntária privada, destinado, sobretudo, a resolver conflitos jurídicos individuais.

Com uma referência ao caso do Japão, mencionada por Cappelletti e Garth (1988, p. 84-85), Fonseca (2000) defende a relevância da conciliação no Direito Comparado:

O sistema jurídico japonês oferece exemplo do uso largamente difundido da conciliação (169). Cortes de conciliação, compostas por dois membros leigos e (ao menos formalmente) por um juiz, existem há muito tempo em todo o Japão, para ouvir as partes informalmente e recomendar uma solução justa. A conciliação pode ser requerida por uma das partes, ou um juiz pode remeter um caso judicial à conciliação. Esse processo de conciliação, apesar de relativo declínio em seu uso e eficácia, ainda é muito importante no Japão (170). Sem deixar de considerar as condições favoráveis quase exclusivas ao Japão, a observação dos professores Kojima e Taniguchi não pode ser ignorada: “O fato de que a instituição nasceu e foi desenvolvida numa sociedade muito diferente da ocidental e de outras que não correspondem ao extremo oriente, não deve esconder sua validade como meio adequado de solução de litígios” (171).

Cappelletti e Garth (1988, p. 84-85 apud FONSECA, 2000) ainda citam o caso

particular da França e dos Estados Unidos, que estão comprovando a veracidade da instituição dos relatores japoneses. Segundo esses autores, a experiência dos Estados Unidos, em 1978, com os “centros de justiça de vizinhança” constitui um exemplo importante da renovada atenção dada à conciliação, e a nova instituição francesa do conciliador local já passou do nível experimental. Iniciada em fevereiro de 1977, em quatro departamentos franceses, a experiência foi, em fins de março de 1978, estendida a todos os 95 departamentos franceses. Como membros respeitados da comunidade local, os conciliadores têm seu escritório geralmente nas prefeituras e detêm um mandato amplo para tentar reconciliar os litigantes com vistas à aceitação de uma solução mutuamente satisfatória.

Como se percebe, o que se constata, no Direito Comparado, é uma grande diversidade de sistemas de solução individual trabalhista, na qual a conciliação tem uma importante participação. Há basicamente dois sistemas (CONCILIACIÓN, 1987, p. 97 apud FONSECA, 2000): a) sistemas privados, compreendendo métodos de solução do conflito criados pelas próprias partes; b) sistemas oficiais, de cuja manutenção e funcionamento encarrega-se o respectivo governo.

Nos sistemas governamentais de conciliação, esta se submete ou a um

conciliador individual, ou a um órgão colegiado, que pode chamar-se junta, conselho ou comissão. “A desvantagem que o primeiro sistema oferece reside em que sua eficácia depende da competência do conciliador individual e, além disso, leva tempo para se formar um corpo de conciliadores capazes” (CONCILIACIÓN, 1987, p. 97-98 apud FONSECA, 2000). Por outro lado, a principal vantagem do sistema governamental colegiado está na participação de representantes dos empregados e dos empregadores, o que inspira maior confiança às partes. Por isso, os países ora conferem à conciliação um caráter voluntário, ora um caráter obrigatório (CONCILIACIÓN, 1987, p. 97-98 apud FONSECA, 2000).

Ainda assim, Fonseca (2000) defende que é comum que a conciliação adquira, em princípio, caráter obrigatório, em virtude de disposição legal que exija prévia submissão e participação das partes à conciliação para resolver o conflito mediante acordo.

DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCPS

A Lei 9.958/2000 veio para acrescentar mais um título à Consolidação das Leis do Trabalho na intenção de, antes de promover uma reclamação consistente em direito individual de trabalho, buscar-se a solução entre os indivíduos.

A conciliação prévia trabalhista

consiste em alcançar a transformação prévia de uma provável demanda judicial em acordo, buscando a satisfação das partes, com a intermediação de seus representantes. Busca-se a harmonia entre o que o trabalhador reclama (o que entende ter direito e o que receberia por meio de uma reclamação na Justiça do Trabalho) e a manifestação do empregador no sentido de aceitar aquilo que entende lhe ser devido ou por ele merecido.

Nessa conciliação o processo é voluntário; uma parte não é obrigada a aceitar a proposta da outra, quando não são satisfeitas suas pretensões. É dever dos conciliadores tratar com respeito e urbanidade as partes envolvidas, não se admitindo qualquer forma de constrangimento, desrespeito ou discriminação a qualquer uma das partes.

As CCPs são uma alternativa válida para a solução extrajudicial de questões entre empregados e empregadores, seja durante a relação de emprego ou após a sua extinção.

DO CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

As Comissões de Conciliação Prévia existem desde janeiro de 2000, *sem caráter obrigatório*, com o fito de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho (CLT, art. 625-A) antes do início do processo judicial. Passos (2000, p. 37) as conceitua como

Um organismo jurídico, de natureza autocompositiva, em que as partes

respectivas, através de atos não jurisdicionais, buscam, mediante comum acordo, solucionar conflitos individuais trabalhistas existentes ou na iminência de existir.

Considerando as disposições contidas na Lei 9.958/2000, Lopes (2000, p. 33-34), propõe a seguinte conceituação:

As Comissões de Conciliação Prévia são órgãos de mediação obrigatória, instituídas por empresa e/ou sindicatos, de composição paritária (formados por representantes indicados pelos empregadores e eleitos pelos trabalhadores), com a finalidade de buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho.

Assim, a natureza jurídica das Comissões de Conciliação Prévia é a mediação.

DA FINALIDADE

As CCPs foram criadas com a finalidade de reduzir o volume de reclamações trabalhistas e agilizar a resolução dos conflitos, o que por si só justificava a criação de nova forma conciliatória.

Considerando que o procedimento extrajudicial seja pré-requisito à interposição da ação judicial caso aquela seja frustrada, a intenção do legislador se coaduna com o desejo dos que fazem o judiciário trabalhista para que se resgate a celeridade que sempre foi o ideal de juízo laboral.

As CCCPs devem corresponder

a sua finalidade, de conciliar dissídios individuais de trabalho entre empregador e empregado e não dizer o direito aplicável ao litígio, ao lado da função jurisdicional do Estado, e não como substituto desta.

Essa solução alternativa ocorre em momento de real sobrecarga da capacidade jurisdicional trabalhista. Se for alcançado o objetivo a que se propõem as CCPs, haverá uma redução significativa de demandas individuais sobre questões cujas soluções são mais apropriadas às capacidades das partes.

DA CONSTITUIÇÃO

As Comissões podem ser divididas em:

Empresa - são constituídas na empresa;

Grupo de empresas – a conciliação será feita para os empregados que fazem parte desse grupo, independentemente de suas atividades;

Sindical – estabelecida por acordo coletivo entre empresa/empresas interessadas e o sindicato da categoria profissional;

Intersindical – criada pelo sindicato dos empregadores e sindicato dos empregados mediante convenção coletiva, a conciliação é feita para

toda a categoria;

Núcleos de Conciliação Intersindical – são criados mediante negociação coletiva entre sindicatos de categorias distintas, como advogados, médicos, engenheiros etc.

A constituição das CCPs é mera faculdade legal. A criação das comissões fica ao livre arbítrio dos interessados. O caráter facultativo quanto à criação das comissões não faz prosperar a alegação de inconstitucionalidade da Lei 9.958/00, portanto, não existe qualquer contrariedade ao artigo 5º da Constituição Federal.

De composição paritária, as CCPs incluem representantes dos empregados e dos empregadores, tendo como atributo conciliar os conflitos individuais. O conflito pode ser resolvido na própria empresa com efetividade, diminuindo o número de processos na Justiça do Trabalho. Não há especificação quanto ao número de empregados que deverão existir na empresa para que se constitua uma CCP.

DA COMPOSIÇÃO

As CCPs têm composição paritária, representantes de empregados e empregadores, sendo compostas no mínimo de dois e no máximo de dez membros. Metade destes será indicada pelo empregador e a outra metade eleita

pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional. Haverá nas CCPs tantos suplentes quantos forem os representantes titulares. O mandato de seus membros é de um ano, permitida uma recondução. É vedada a dispensa, pelo empregador, dos representantes de empregados, membros da CCP, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo os que cometerem falta grave.

A CCP instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

DOS PROCEDIMENTOS

Será submetida à CCP qualquer demanda de natureza trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, esta houver sido instituída. A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da CCP, sendo entregue cópia datada e assinada pelos membros aos interessados.

Caso não prospere a conciliação por qualquer motivo, será fornecida às partes declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

Se não houver uma conciliação por motivo relevante, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

Note-se que esse procedimento representa condição da ação para o ajuizamento da reclamação trabalhista. A lei não dispõe sobre quais são os motivos relevantes, e só a análise de cada caso, com observância dos princípios da razoabilidade e da boa-fé, poderá defini-los, tarefa reservada aos Tribunais.

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

Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CCP, fornecendo-se cópia às partes. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, *exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas*. É importante, como se vê, que existam as ressalvas para que o empregado possa pleitear judicialmente o que não conseguiu com conciliação.

As CCPs têm o prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração que deve ser juntada à reclamação perante a Justiça do Trabalho.

O prazo prescricional fica suspenso a contar da apresentação da reclamação

perante a CCP e recomeça a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de dez dias para a realização da sessão de conciliação. A contagem do remanescente tempo de prescrição dá-se do dia seguinte ao da ocorrência dos fatos descritos.

DO TERMO DE CONCILIAÇÃO

Do termo de conciliação deverão constar os nomes corretos do empregado e do empregador (ou empregadores nas hipóteses dos Enunciados 205 e 331, IV do TST), o valor a ser pago e o prazo para o pagamento, para que o termo possa ser passível de execução extrajudicial caso a obrigação não seja cumprida.

Para permitir a execução do termo de conciliação, a Lei nº 9.958/00 alterou a redação do art. 876 da CLT, permitindo a execução, na Justiça do Trabalho, de título extrajudicial, com os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as CCPs.

DACOMPETÊNCIAPARAEXECUÇÃO DO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL NAS CCPS

Necessário se fez a criação do art. 877-A, para tratar da competência da execução do título executivo extrajudicial, atribuída ao juiz competente para o processo do conhecimento. Desse modo, o Juiz da Vara Trabalhista funciona na

execução do *termo de conciliação* por provocação da parte que, havendo pactuado junto às CCPs, não viu cumprido o que fora acordado. Nesse caso, o Juiz Trabalhista não tem o poder de dar início ao processo de execução, como até então acontece quando, após a sentença condenatória, o juízo do conhecimento inicia a execução por própria iniciativa. Isso continua a acontecer, mas ao mesmo tempo, a execução é feita por provocação da parte, que é a regra comum quando se trata de acordos não cumpridos.

A OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO PRÉVIA PERANTE AS CCPS

Questão controversa nas CCPs é a discussão sobre a obrigatoriedade ou não de submissão a essas comissões antes de se ajuizar Ação Trabalhista. Uma corrente afirma que não se trata de novo pressuposto processual, e a outra corrente defende a tese de que a submissão à CCP é obrigatória.

A primeira corrente, que defende a tese da obrigatoriedade, que por sinal é a majoritária, fundamenta seu posicionamento no fato de que o disposto no art. 625-D usa a terminologia “será submetida”, ou seja, entendendo que a demanda DEVE ser submetida à CCP, não se tratando, assim, de mera liberalidade, mas sim de uma imposição.

No âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, provada a

existência de CCP sem que a demanda seja submetida a esta, por ausência de condição da ação ou por falta de interesse de agir, deverá a ação ser extinta sem julgamento de mérito.

Não há que se falar em inconstitucionalidade, para os defensores dessa tese, haja vista que as normas infraconstitucionais podem regular as condições para o ajuizamento da ação, bem como criar os pressupostos para o regular andamento processual.

De acordo com Carrion (2007, p. 481-482):

1. Comissões de Conciliação Prévia. A inovação legal já é anseio de muito tempo e objetiva desafogar a Justiça do Trabalho, emprestando maior celeridade à solução dos conflitos sociais, antes mesmo de serem trazidos aos órgãos jurisdicionais, seguindo a sistemática já adotada pela CF/88, art. 114, § 1º, para os dissídios coletivos. Além do mais, a autocomposição é sempre a melhor forma de apaziguar os conflitos de interesses.

Sua constituição é obrigatória, não obstante o legislador utilize “poderá” no art. 625-A: é que o art. 625-D, caput, dispõe que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão” e seus §§ 2º e 3º exigem a juntada de declaração de tentativa conciliatória frustrada com a descrição do objeto, quando do ajuizamento da ação. Essa exigência coloca-se como condição da ação trabalhista já que, inobservado esse requisito, faltaria interesse de agir.

Vejamos, ainda, o posicionamento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho,

neste sentido:

À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – RECURSO DE REVISTA – OBRIGATORIEDADE DA SUBMISSÃO DA DEMANDA. A submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, estabelecida no art. 625-D da CLT, é obrigatória e, assim, constitui pressuposto para a constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Recurso de revista a que se nega provimento. (TST – RR 1.374/2001-113-15-00.4 – 5ª T. – Rel. Min. Gelson de Azevedo – DJU 02.09.2005) (Grifo nosso).

AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO – FALTA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL – VIOLAÇÃO AO ARTIGO 625-D DA CLT – A submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia não constitui mera faculdade da parte reclamante. Trata-se de imposição da Lei nº 9.958/2000, que incluiu o artigo 625-D na Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo que a submissão da demanda à referida comissão representa verdadeiro pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR 54323/2002-902-02-00.9 – 3ª T. – Relª Minª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJU 10.12.2004) JCLT.625D (Grifo nosso).

Trata-se, portanto, de uma questão polêmica, mas que tem tomado uma tendência uníssona, conforme as decisões prolatadas pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, prevalecendo, assim, no

ordenamento jurídico o posicionamento voltado para a obrigatoriedade da submissão da lide perante as CCPs.

A segunda corrente defende a tese de que a submissão às Comissões de Conciliação Prévia deve ser facultativa, opcional para a parte interessada e não obrigatória. O seu fundamento se posiciona no fato de que a lei não teve o condão de criar novo pressuposto processual e que a ausência de conciliação prévia não prejudica o acesso direto à Justiça do Trabalho.

O objetivo do legislador foi o de oferecer uma solução autônoma para os conflitos trabalhistas, pois a lei não prevê nenhum tipo de sanção. A suposta obrigatoriedade não pode, por isso, ser considerada como pressuposto processual, tendo em vista a inexistência de qualquer impedimento à instauração ou desenvolvimento regular do liame processual.

Não há que se falar em falta de interesse de agir, já que a submissão da lide à CCP não é requisito para a condição da ação e que a não submissão não é suficiente para extinguir o processo sem julgamento de mérito. Na hipótese de extinção da ação sem julgamento de mérito, violado está o princípio da inafastabilidade da jurisdição, consagrado no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que dita “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, ou seja, a obrigatoriedade de passagem pela

Comissão estará criando um obstáculo ao livre acesso ao Judiciário.

Vejamos, o que os adeptos dessa corrente vêm decidindo nesse sentido em nosso Egrégio Tribunal Regional do Trabalho:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO – DESCABIMENTO – A ausência de sujeição do pedido a comissão de conciliação prévia não enseja a extinção do feito sem o exame de mérito, haja vista que tal exigência não encontra respaldo no texto constitucional. (TRT 5ª R. – RO 01109-2001-019-05-00-0 – (11.964/05) – 3ª T. – Rel. Des. Fed. Alcino Felizola – J. 07.06.2005)

CONCILIAÇÃO PRÉVIA – DECISÃO QUE EXTINGUE O FEITO APÓS RECUSA DA CONCILIAÇÃO JUDICIAL – INSUBSISTÊNCIA – Os princípios que inspiraram a criação das Comissões de Conciliação Prévia são os mesmos que constituem a vocação primordial desta Justiça do Trabalho, ou seja: A) conciliação, como forma de assegurar a paz social; B) celeridade, para que não se degradem na poeira do tempo os direitos do trabalhador, que no mais das vezes têm feição alimentar. Se o trabalhador exerce o direito constitucional de ação (art. 5º, XXXV, CF) perante esta Justiça especializada, que tem por escopo precípuo a conciliação (art. 625, a, CLT), afigura-se precipitada e descabida a extinção do feito sob o argumento da ausência de trâmite prévio da pretensão perante a CCP. É forçoso considerar que se as partes não se compuserem em Juízo certamente não o fariam fora dele. Assim, contraria os fins do processo e da

própria Lei 9.958/00, decisão que, após a recusa da conciliação em audiência, decreta a extinção do feito por falta de submissão da controvérsia à comissão de conciliação prévia, vez que o trâmite na CCP não é pressuposto processual ou condição da ação (Súmula nº 2 deste E. TRT da 2ª Região). Recurso provido para afastar a extinção e determinar o regular prosseguimento do feito. (TRT 2ª R. RS 01457-2003-046-02-00 – (20050542537) – 4ª T. – Rel. p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 26.08.2005).

Assim, não há que se acolher preliminares sob a alegação da obrigatoriedade de submissão às CCPs, para os adeptos dessa corrente. _

O ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO

Segundo o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. A partir deste princípio constitucional, alguns juristas vêm divergindo quanto à constitucionalidade da obrigatoriedade de submissão às CCPs.

A controvérsia doutrinária e jurisprudencial deste tema reside, eminentemente no disposto do caput do art. 625-D, que estabelece que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”.

O art. 5º, XXXIV, “a” e XXXV, da Carta Magna garante o direito de ação, mas não de forma

absoluta, porque as condições da ação são estabelecidas pela lei ordinária, portanto, não há inconstitucionalidade no art. 625-D, da CLT, o qual criou mais uma condição da ação: a tentativa de conciliação. Para Martins (2002, p. 79):

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

Leite (2006, p. 283-284) entende que a CCP nada mais é do que um meio alternativo de acesso à Justiça. Ele interpreta que o art. 625-D da CLT conforme os arts. 5º., XXXV, e 114 da Constituição da República, em função do que o trabalhador tem a opção de formular sua reclamação perante a CCP ou, se preferir, ajuizar diretamente a sua demanda perante a Justiça do Trabalho. No primeiro caso, o termo de conciliação que for lavrado valerá como título executivo extrajudicial (CLT, art. 876); no segundo, subentende-se que o trabalhador renunciou ao direito de ver sua pretensão solucionada extrajudicialmente. Afinal, se a Justiça do Trabalho tem competência para “processar e julgar” (CF, art. 114), parece-nos óbvio que ela não pode

negar-se a prestar a jurisdição por ausência de tentativa de conciliação extrajudicial, ou seja, se a Justiça Especializada pode o “mais” (processar e julgar), evidentemente que pode o “menos”(conciliar). O que não nos parece razoável é admitir que o trabalhador proponha ação perante um órgão estatal competente para “processar e julgar” e este órgão, ao depois de “justicializado” o conflito, simplesmente lhe negue o acesso à jurisdição e extinga o processo sob o fundamento de que não houve tentativa de conciliação.

Nesse sentido, colhem-se os seguintes julgados:

A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E O DIREITO DE AÇÃO DO TRABALHADOR. O art. 625-D da CLT não prevê a obrigação do trabalhador de submeter-se à Comissão de Conciliação Prévia, nem proíbe, expressamente, o imediato ajuizamento da ação perante a Justiça do Trabalho. A evasão à Comissão de Conciliação Prévia não implica em carência da ação nesta Justiça Especializada, como se fosse um de seus pressupostos ou de suas condições, mesmo porque a Lei 9.958 de 12.01.2000 não prevê sanção alguma” (TRT 2ª. Região, ac. 20030714219, j. 13.01.2004, Proc. RS 01-01514-2003-026-02-00, DOE SP 16/01/2004, rel. juiz Fernando Antonio Sampaio da Silva).

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. IMPOSSIBILIDADE DO DIREITO SUBJETIVO DE AÇÃO. O direito subjetivo público de ação não pode ser condicionado à prévia apreciação do litígio por órgão de

conciliação extrajudicial não pertencente ao Poder Judiciário. Assim, a ausência de passagem pela Comissão de Conciliação deve ser admitida como expressão de vontade do jurisdicionado, que fica suprida pela tentativa conciliatória judicial, pois o livre acesso à jurisdição é assegurado pelo inciso XXXV do art. 5º. da CF/88” (TRT 17ª. Região, RO 01168.2002.004.17.00-5, ac. 7773/2003, Rel. Juíza Annabella Almeida Gonçalves, DO TRT 17ª. Reg. de 23.10.2003).

Leite (2006, p. 289-290) considera ainda pressuposto processual negativo de validade a ausência de tentativa de conciliação perante a CCP. É o que se apreende do seguinte julgado da 4ª. Turma do TST:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. AUSÊNCIA DE COMPARECIMENTO DO EMPREGADO PARA TENTAR A CONCILIAÇÃO. ART. 625-D DA CLT. PRESSUPOSTO PROCESSUAL NEGATIVO. IMPOSIÇÃO LEGAL. O art. 625-D da CLT, que prevê a submissão de qualquer demanda trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia (quando existentes na localidade), antes do ajuizamento da reclamação trabalhista, constitui pressuposto processual negativo da ação laboral (a dicção do preceito legal é imperativa será submetida e não facultativa poderá ser submetida). Outrossim, não atenta contra o acesso ao Judiciário, garantido pelo art. 5º., XXXV, da Constituição Federal, uma vez que a passagem pela CCP é curta (CLT, art. 625-F), de apenas 10 dias, e a Parte pode esgrimir eventual motivo justificador do não-recurso à CCP (CLT,

art. 625-D, § 4º). In casu, é incontroversa nos autos a existência da Comissão e o Reclamante ajuizou a ação sem o comprovante de frustração da conciliação prévia (CLT, art. 625-D, §2º) e sem justificar o motivo da não-submissão da controvérsia à CCP. Assim, a ausência injustificada do documento exigido pelo art. 625-D, § 2º, da CLT importa na extinção do processo sem julgamento do mérito, com base no art. 267, IV, do CPC. Recurso de revista conhecido e provido (TST RR – 1631/2000-109-15-00, Relator min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, DJU 01.10.2004).

Grinover (1996, p. 94) menciona não ser inconstitucional a proposta que estabelecesse a tentativa obrigatória da conciliação prévia, que não iria contrariar o inciso XXXV do art. 5º da Constituição, pois “o direito da ação não é absoluto, sujeitando-se a condições (as condições da ação), a serem estabelecidas pelo legislador”.

Acerca do tema, é o posicionamento de Cardone (2007, p. 8-10) que:

Tal argumentação foi enfraquecida, doutrinariamente, pelo seguinte argumento: ninguém é obrigado a conciliar-se perante a CCP, apenas a apresentar diante dela a sua queixa, providência que passa a ser uma condição da ação. Não é inconstitucional a lei criar condições para o cidadão exercer o seu direito de ação judicial.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região editou a Súmula 2 considerando que não é condição da ação ou pressuposto

processual o comparecimento perante a CCP:

Súmula 2 do TRT/2ª.R. “Comissão de Conciliação Prévia. Extinção do processo. O comparecimento perante à 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”.

Há, porém, acórdãos em sentido contrário da Turma do TST:

Existência – Obrigatoriedade – Art. 625-D da CLT – Pressuposto processual – Princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º., XXXV) – Extinção do processo, sem julgamento do mérito.

Comissão de conciliação prévia – Existência no âmbito da empresa ou do sindicato – Obrigatoriedade da tentativa de conciliação antes de ajuizar demanda. Art. 625-D da CLT – Pressuposto processual – Princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º., XXXV) – Extinção do processo, sem julgamento do mérito. Na forma do art. 625-D e seus parágrafos, é obrigatória a fase prévia de conciliação, constituindo-se em pressuposto para desenvolvimento válido e regular do processo. Historicamente a conciliação é fim institucional e primeiro da Justiça do Trabalho e, dentro do espírito do art. 114 da Constituição Federal, está a extensão dessa fase pré-processual delegada a entidades paraestatais. O acesso ao Judiciário não está impedido

ou obstaculizado com a atuação da Comissão Prévia de Conciliação, porque objetivamente o prazo de 10 dias para realização da tentativa de conciliação não se mostra concretamente como empecilho ao processo judicial, máxime quando a parte tem a seu favor motivo relevante para não se enquadrar na regra. Revista conhecida, mas não provida (TST, 3ª. T., RR 58279/2002-900-04-00.2, rel. Min. Terezinha Célia Kineipp Oliveira, DJU, 22-11-2002, p. 648).

A EFICÁCIA LIBERATÓRIA

Controvérsias existem, além disso, quanto à eficácia liberatória geral da norma referida, porquanto a expressão adotada pelo legislador quanto a essa eficácia, nada mais representa do que o instituto oriundo do direito civil, qual seja, a quitação. E a quitação é ato jurídico e não coisa julgada. Por conseguinte, a quitação deve ser expressa e restrita ao objeto da pretensão deduzida perante a CCP. Não gera efeito liberatório das parcelas em sua totalidade, não abrangendo parcelas não rescisórias e não quitadas.

Um dos pressupostos da atuação válida das CCPs é a existência de real conflito intersubjetivo ou *res dubia*, sendo vedada, em qualquer caso, a substituição nessa instância do ato homologatório a que se referem os §§ 1º e 3º do art. 477 da CLT.

Os efeitos da quitação, no Direito do Trabalho, devem ser vistos de forma restritiva. A quitação dos valores

constantes do Termo de Conciliação e Transação Extrajudicial vale apenas pelas importâncias ali consignadas, não gerando efeito liberatório das parcelas em sua totalidade.

Comparando a jurisprudência do TST e a Lei 9.958/2000, verifica-se que o Enunciado 330 restringe a eficácia liberatória “em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo e que a ressalva diz respeito ao valor dado à parcela ou às parcelas impugnadas”. Confirmando este entendimento o C. TST, através da Resolução Administrativa nº 108/01, de 5.4.01, DJ 19.4.01, alterou a redação do Enunciado 330 nos seguintes termos:

330 – QUITAÇÃO – VALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 41.

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

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

II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente

consignado no recibo de quitação.

De acordo com Vasconcelos (2003, p. 93-94),

a Lei 9.958/2000, mais precisamente o Parágrafo único do art. 625-E, da CLT, exclui as parcelas expressamente ressalvadas, o que nos leva a concluir que são praticamente iguais os efeitos das quitações havidas. A simples interpretação gramatical da lei, no sentido de liberação geral, pode levar sindicatos, outras instituições e até mesmo advogados a orientarem os trabalhadores a não aceitar qualquer acordo perante as CCPs, submetendo sua demanda à Comissão apenas para obter o termo negativo para instruir a reclamação trabalhista, desvirtuando totalmente a finalidade desses órgãos conciliadores, que passam a ser apenas mais um entrave burocrático na vida de quem busca o cumprimento dos seus direitos. A indicação do que está realmente quitado é de fundamental importância, pois inexistindo ressalva, aí sim, o termo de conciliação libera o empregador de todas as obrigações.

Há, por exemplo, um caso de jurisprudência de acordo sem ressalva, amplamente conhecido por ter sido divulgado na imprensa (TST, 2009):

Por ter assinado o termo de rescisão contratual perante a comissão de conciliação prévia sem ressalva o direito de postular qualquer pedido na Justiça, extécnico de vôlei teve seus pedidos negados pela Justiça do Trabalho em ação movida contra o Clube de Regatas do Flamengo. A conclusão da 6ª Turma do TST, ao julgar

seu recurso de revista, foi a de que o termo assinado na CCP possui eficácia plena e não pode, assim, ser anulado. A rescisão foi decidida extrajudicialmente na Comissão de Conciliação Prévia. Posteriormente, ajuizou a reclamação trabalhista na 11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro pedindo a nulidade do acordo extrajudicial e o pagamento de diversas verbas que considerava devidas, mais indenização por dano moral de mais de R\$100 mil. Na sentença, o juiz extinguiu o processo sem julgar o mérito. O TRT do Rio de Janeiro analisou seu recurso e observou que ele não ressalvou, no termo de conciliação, o direito de postular qualquer pedido na Justiça, e manteve a decisão do juízo de primeiro grau. No recurso ao TST, sustentou que a quitação ampla, incluindo até mesmo parcelas não constantes no contrato, esbarra nos princípios da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da inafastabilidade da jurisdição, previstos no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal. O relator do processo na Turma, ministro Horácio de Senna Pires, manteve as decisões anteriores ante a compreensão de que “quando as partes procuram solucionar o conflito através de foro extrajudicial, suas manifestações de vontade devem ser respeitadas”. O ministro fundamentou sua decisão no artigo 625-E da CLT, que, em seu parágrafo único, afirma que “o termo de conciliação (perante comissão de conciliação prévia) é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. (RR-6/2006-011-01-00-9).

DOS PRÓS E CONTRAS DAS CCPs

Entre os aspectos mais positivos

das CCPs, como estas vêm sendo praticadas no país, pode-se incluir o fato de que são vistas como uma solução prática de conflitos no âmbito das empresas ou sindicatos, diminuindo o congestionamento do poder judiciário trabalhistas. Além disso, elas têm desempenhado o papel de uma via de fortalecimento dos sindicatos ao promover a forma negociada de solução para os dissídios individuais. Contribuem, ainda, para a celeridade na solução das pendências trabalhistas e a redução de custos, pois, de forma geral, não é necessário o pagamento de honorários advocatícios, uma vez que o advogado não é necessário, embora se reconheça a importância da assistência técnica. Não há pagamento de perícias e custas. Ou seja, as CCPs proporcionam uma garantia de gratuidade aos empregados. Há, inclusive, a possibilidade de que aposentados contribuam com seu tempo disponível e sua experiência, como membros de comissões sindicais. Finalmente, as CCPs têm caráter bastante flexível, pois a natureza facultativa de sua instituição das CCPs, bem como a não exigência de um número mínimo de empregados, prazos e sanções para sua constituição, tornam-nas atrativas para empregados e empregadores. No caso dos empregados, existe a vantagem adicional de que as CCPs garantam estabilidade provisória a seus membros representantes, independentemente da contrariedade que possam causar aos empregadores.

Por outro lado, há também aspectos

negativos em relação às CCPs como, por exemplo, a indefinição quanto a quem cabe a responsabilidade de cobrir seus custos, a exclusão de aposentados como membros representantes de empregados nas Comissões de Empresas. Sendo estruturada e financiada pela empresa, pode-se criar um grau de dependência dos membros da comissão em relação ao empregador. Empresas inidôneas poderão dispensar empregados sem o pagamento dos direitos, ocultando essa infração sob o disfarce da negociação. A omissão da legislação no que diz respeito à existência de parentes membros nas CCPs poderá gerar nepotismo, se não houver o cuidado necessário. No caso da não obrigatoriedade de formação mínima dos conciliadores, isso pode fazer com que os inexperientes não alcancem os objetivos pretendidos. Pode também haver constrangimento do trabalhador diante dos interesses do empregador, nas Comissões de Empresas. Nas pequenas empresas, a instituição de CCPs poderá ficar inviabilizada, em razão da indisponibilidade de membros e pela estabilidade provisória que lhes é garantida. A ausência de previsão legal da escolha facultativa de árbitro, caso não haja conciliação, pode também ser um empecilho a mais para as partes.

Analisando as vantagens e desvantagens das CCPs, observa-se que, em geral, o procedimento conciliatório extrajudicial é preliminarmente benéfico ao

trabalhador. Há menos desvantagens para estes. No entanto, a questão cultural e a má intenção de membros inescrupulosos podem ser obstáculos ao êxito das CCPs.

CONCLUSÃO

A solução dos conflitos trabalhistas trazida pela criação legal das CCPs é uma realidade brasileira, que traz consigo um diferencial, cuja ideia principal já vinha sendo realizada por algumas entidades sindicais, que conduziam os acordos entre empregados e trabalhadores. A lei veio para normatizar essa prática, como também para incentivar o surgimento de mais CCPs em todo o Brasil. Este modelo positivo de conciliação extrajudicial facilita o processo conciliatório entre as partes da relação de trabalho, sem a necessidade das demandas trabalhistas serem ajuizadas. Isso promove o alívio do andamento processual já existente, contribuindo para a solução mais célere dos processos já em apreciação judicial de modo condizente com a realidade brasileira.

A importância deste paradigma no processo conciliatório em matéria trabalhista merece uma atenção especial para que os interesses do trabalhador estejam sempre em primeiro lugar. Diante da nova realidade do direito e da sociedade brasileira, este trabalho se dá na defesa das CCPs, para que possamos garantir ao trabalhador uma condição de igualdade, quando estiver sendo questionado o direito trabalhista ao

qual faz jus.

Afinal, qual é o entendimento que deve reinar em nosso ordenamento, a indispensabilidade da submissão dos conflitos trabalhistas à CCP, elencada legalmente, ou a observância aos princípios da celeridade e economia processual, albergados pela função social da justiça? Há uma sobrecarga de nosso Judiciário com

processos. Será que daqui a alguns anos não serão as CCPs que sequer conseguirão empreender seu objetivo de conciliar em 10 dias a contar da representação? As Comissões de Conciliação Prévia devem se preparar para a grande demanda que o Direito do Trabalho pode lhes incumbir, ou serão letras mortas, como aquelas das quais já transbordam nossos Códigos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Alice Lopes. **Jornal Trabalhista da Consulex**, 13 mar. 1995.

AMARAL, Luciana. Uma nova era para a justiça do trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, v. 1, n. 38, p. 12-20, fev. 2000. Disponível em: <http://www.faceb.edu.br/faceb/RevistaJuridica/m38-004.htm>. Acesso em: 12 maio 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo : LTR, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988.

CAMPOS, Ângelo da Costa. **A composição dos conflitos individuais trabalhistas: uma perspectiva tutelar**. 2006. Dissertação de Mestrado. Campos dos Goytacazes (RJ), Faculdade de Direito, Centro Universitário Fluminense (UNIFLU).

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988

CARDONE, Marly Antonieta. **Advocacia trabalhista**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva/Atual, 2007.

CONCILIACIÓN y arbitraje en los conflictos de trabajo: estudio comparativo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1986.

DALAZEN, João Oreste. Dissídio individual e conciliação extrajudicial. **Revista do TRT da 9ª Região**. Curitiba, Paraná, v. 1, n. 1, 1976, p. 41-59.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. Comissão de Conciliação Prévia. **Jus Navigandi**. fev. 2000. Disponível em: jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?i=1236. Acesso em: 12 maio 2009.

GOLDIN, Adrián O. Os conflitos trabalhistas e suas formas judiciais e extrajudiciais de solução – anotações e reflexões. **Anais do Seminário Internacional – Relações do Trabalho**. Edição do Ministério do Trabalho, Brasília, 1998.

GRINOVER, Ada Pelegrini. **A conciliação extrajudicial na Justiça do Trabalho: o processo em evolução**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2006.

LEITE, Gisele. **Do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional ou o princípio**

do direito da ação. Disponível em <http://www.giseleleite.prosaeverso.net/visualizar.php?id=47209>. Acesso em: 12 maio 2009.

LOPES, Otávio Brito. **As comissões de conciliação prévia.** Brasília: Consulex, 2000.

MARTINS, Ives Granda da Silva. A justiça do trabalho do ano 2000: as leis ns. 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a EC n.24/1999 e a reforma do judiciário. **Revista LTR**, São Paulo, v. 64, n. 2, p.161-171, fev. 2000.

_____. A justiça do trabalho do ano 2000: as Leis 9756/98, 9957 e 9958/00 e a EC 24/99. **Jus Navegandi**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/>. Acesso em: 12 maio 2009.

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

_____. **Direito processual do trabalho:** doutrina e prática forense. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de direito processual do trabalho.** São 21. ed. Paulo: Saraiva, 2006.

PASSOS, Nicanor Sena. **Prática das comissões de conciliação Prévia.** 4. ed. São Paulo: LTR, 2002.

PINTO, José A. R.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Prática das comissões de conciliação prévia.** 4. ed. São Paulo: LTR, 2002.

REIS, Ismênia. Comissão de conciliação prévia: via extrajudicial para solução de litígios trabalhistas. **DireitoNet**. [2003?]. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1215/Comissao-de-Conciliacao-Previa-Via-extrajudicial-para-solucao-de-litigios-trabalhistas>. Acesso em: 12 maio 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho.** 1. ed. São Paulo: LTR, 2000.

TST. CCP: acordo sem ressalvas impede técnico do Flamengo de receber horas extras. **JusBrasil Notícias**, 26 jan. 2009. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/noticias/673462/ccp-acordo-sem-ressalvas-impede-tecnico-do-flamengo-de-receber-horas-extras>. Acesso em: 12 maio 2009.

VASCONCELOS, Maria Celeste Soares. **Comissão de conciliação prévia:** solução extrajudicial de conflitos trabalhistas. 2003. Dissertação de Mestrado. Belém (PA), Faculdade de Direito, UNAMA.