

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (Lei n. 9.958, de 12 jan. 2000)

Ricardo Antônio Mohallem*

I. ACESSO À JUSTIÇA

Contemporaneamente, a área jurídica caracteriza-se pela crescente preocupação com a modernização da solução dos conflitos. A clássica concepção do processo como método de solução intersubjetiva da lide não se amolda às aspirações de acesso efetivo à Justiça (amplo acesso com soluções rápidas para os litígios).

Essa preocupação desencadeia alterações legislativas e doutrinárias em vários países. Nos Estados Unidos da América surge o instituto denominado *ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION - ADR*, que consiste na busca de métodos alternativos de solução dos conflitos¹.

A partir de 1965² iniciam-se as *três ondas*:

- a primeira, foi a da “*assistência judiciária*”;
- a segunda, tendente a proporcionar *representação jurídica para os interesses difusos* (proteção ambiental e consumidor; ex.: manutenção da qualidade do ar); e
- a terceira, mais recente, denominada “*enfoque de acesso à justiça*”, inclui as anteriores, embora de forma muito mais ampla, abrangendo a atuação judicial e extrajudicial.

As duas primeiras “ondas” têm por objeto “... *encontrar representação efetiva para interesses antes não representados ou mal representados*”³. A terceira, vai mais além, pois sua atenção centra-se “... *no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas*”⁴.

* Juiz Presidente da 31ª Vara de Belo Horizonte do TRT da 3ª Região.

¹ CAPPELLETTI, Mauro. *Os métodos alternativos de solução dos conflitos no quadro do movimento universal de acesso à justiça*. Relatório de abertura do Simpósio Jurídico *W.G. Hart* sobre a Justiça Civil e suas alternativas, realizado em Londres, no *Institute of Legal Advanced Studies*, em 07.09.92. Trad. José Carlos Barbosa Moreira. In *Revista de Processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 74, abr./jun. 1994, pp. 82 e ss.

² CAPPELLETTI, Mauro, GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 1988, p. 31.

³ CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 67.

⁴ CAPPELLETTI, GARTH. 1988, pp. 67-68.

São várias as experiências, valendo citar a redução das custas judiciais na França e o “Modelo de *Stuttgart*” na Alemanha, no qual as partes, advogados e juízes travam diálogo direto envolvendo os fatos e o direito; a prova é colhida e os juízes se retiram para decidir, retornando à sala de audiência com um projeto de sentença que é discutido com os advogados e partes, facultada a conciliação a qualquer tempo.

Na terceira onda, além das reformas nos tribunais regulares, cria-se um sistema paralelo de solução de litígios (juízo arbitral, conciliação e incentivos econômicos) como complemento⁵.

Nos métodos alternativos de solução dos litígios, destacam-se a conciliação e a participação de juízes leigos (justiça “*coexistencial*”, na versão de Cappelletti). Os exemplos são inúmeros, embora não sejam novos, pois já encontrados no “*direito dos mercadores*” dos comerciantes florentinos e venezianos dos séculos passados, “fonte de notáveis desenvolvimentos até o direito material⁶”. Assim, o crescimento vertiginoso da ADR - verificado sobretudo nos EUA (*Centros de Justiça de Vizinhança*; em *New York*, o *Sistema de Entrevistas e Distribuição do Trabalho*, no qual o juiz que julga não é o mesmo que tenta a conciliação), Inglaterra, França (*Comissões de Conciliação para Queixas dos Consumidores*), Japão (*Cortes de Conciliação*) e Canadá (onde, no julgamento, o critério da equidade chega a se sobrepor ao direito estrito⁷) - vem a demonstrar que o ideal do Estado de Direito não é repudiado, mas sim complementado pelos direitos sociais, consistindo nisso a nova filosofia do acesso à justiça⁸.

Até “*parajurídicos*” - assistentes jurídicos com diversos graus de treinamento - têm sido utilizados para melhorar o acesso à justiça, pois muitas vezes o advogado é dispensável para a atuação judicial. Já há também “*funcionário-juiz paraprofissional*” (o *Rechtspfleger* alemão, com papel de aconselhar aqueles que necessitam preparar demandas judiciais). Nos EUA, desde 1970, os parajurídicos são utilizados para elaboração de pesquisas, entrevista de clientes, investigação de causas e preparação de casos para julgamento⁹; na Inglaterra, os parajurídicos são denominados *Mckenzie Men*¹⁰.

Com propriedade, o Prof. Goldman, da Universidade de *Kentucky*, EUA, expõe a preocupação de todos os que, de forma séria, se preocupam com os conflitos trabalhistas e com os métodos para solucioná-los:

“No início foi sugerido que as relações trabalhistas formam um sistema biológico que inevitavelmente experimenta mudanças de padrões de comportamento e a tensão resultante do conflito. Apesar da disponibilidade

⁵ CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 81.

⁶ CAPPELLETTI, GARTH. *In Revista*, p. 96.

⁷ CAPPELLETTI, GARTH. *In Revista*, p. 92.

⁸ CAPPELLETTI, GARTH. *In Revista*, p. 96.

⁹ CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 145.

¹⁰ CAPPELLETTI, GARTH. 1988, p. 146.

de um conjunto de modelos para aliviar essa tensão, como vimos, sua utilidade relativa depende não apenas da natureza das questões envolvidas, mas também do ambiente social, político, econômico e cultural em que operam. Podemos reunir novas concepções de meios alternativos para enfrentar os conflitos trabalhistas examinando como outros sistemas de relações trabalhistas resolvem problemas e observando quão bem ou mal funcionam em outros lugares. Mas, ao fazer isso, devemos estar atentos para a possibilidade de transferência de tais técnicas à luz dos respectivos ambientes em que os diferentes sistemas de leis trabalhistas funcionam¹¹.

Paralelamente, outra questão motiva a desregulamentação dos modos de solução dos conflitos trabalhistas.

No sistema capitalista, o trabalho obedece ao volubilíssimo mercado e há uma nítida tendência de submeter os seus conflitos aos organismos de proteção ao consumidor ou a órgãos que a esses se assemelham.

Na visão contemporânea que impera de racionalizar e modernizar o Estado, a começar pela administração pública, almeja-se afastá-lo de toda a produção ou atividade econômica direta (privatização do parque industrial estatal) e também da prestação de serviços públicos (luz, água, comunicações etc.). O Direito do Trabalho não permanece incólume a tal tendência.

No outro campo, o dos “serviços não-exclusivos do Estado” - que inclui saúde, educação, previdência social, ciência e tecnologia, e ao que tudo indica também o trabalho - o projeto de enclausuramento estatal (racionalização e modernização) tem por meta repassar estes serviços diretamente ao controle das forças do mercado¹², liberando-os das amarras da lei e do sistema protetivo básico. Para tanto, trabalhador e empregador devem se entender, sem qualquer participação do Poder Público, na conjugação de forças livres do mercado. O Estado racionaliza-se, encolhe, gera recursos e tem como saldar seus compromissos externos, forjando sua credibilidade perante organismos internacionais (FMI, Banco Mundial etc.). Tanto é assim, que já se estuda a alteração do art. 7º da Constituição da República, para inclusão em seu *caput* de cláusula de ressalva aos direitos dos trabalhadores, quando houver negociação coletiva.

¹¹ GOLDMAN, Alvin L. *Soluções alternativas judiciais e extrajudiciais para conflitos trabalhistas*. In Anais do seminário internacional das relações do trabalho: aspectos jurídicos, sociais e econômicos. Brasília: MTb, Sex, 1998, pp. 241-279; também a Prof. Mônica Sette Lopes, fazendo referência à colocação de Frank, W. F. (*Collective agreements under English law*. Rotondi *et al.*, 1965, p. 186) adverte: “Não cabe, como já se pontuou, o puro exercício da comparação. Por isto seria inócua a afirmação de que a realidade da Inglaterra registra exatamente a situação oposta, ou seja, a completa ausência de intervenção do Estado e, mais agudamente, a firme posição do sindicato no sentido de manutenção de sua independência.” *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, p. 98.

¹² CHAUI, Marilena. *Universidade em liquidação*. In Folha de São Paulo (mais!), Série Brasil 500 D.C., 11 JUL. 1999.

II. A GÊNESE DA LEI N. 9.958/00

Houve inúmeros trabalhos envolvendo métodos alternativos de conciliação extrajudicial de demandas trabalhistas, dentre os quais se destacam o do Tribunal Superior do Trabalho, o da Academia Nacional de Direito do Trabalho (através dos juristas Arnaldo Süssekind, Segadas Vianna e Haddoch Lobo), e o do ex-Ministro do Trabalho Marcelo Pimentel, dentre outros.

O Poder Executivo, adotando a idéia originária do Tribunal Superior do Trabalho, remeteu ao Congresso o anteprojeto com a Mensagem n. 952/98 (06 ago. 1998), subscrita por sua Excelência, o Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, com exposição de motivos (n. 509, 28 jul. 1998) subscrita pelos Ministros de Estado da Justiça (Renan Calheiros) e do Trabalho (Edward Amadeo).

O objetivo expresso na Exposição de Motivos é evitar “... a chegada ao Judiciário de grande parte das demandas trabalhistas”.

No Congresso, como Projeto de Lei que acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho, recebeu o número 4.694, de 1998, inserindo nesta o “Título VI-A”, “DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA”, com os artigos 836-A a 836-G (utilizando-se da técnica redacional prevista na Lei Complementar n. 95, de 26 fev. 1998, que dispôs sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona).

O Projeto caracteriza-se por:

- obrigar as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, tanto públicas como privadas, bem como os entes públicos que contratem trabalhadores sob o regime celetista, a organizar e manter em funcionamento Comissão de Conciliação Prévia;
- a composição é de, no mínimo, 04 (quatro) empregados, podendo ser maior, mediante negociação coletiva, com suplentes e mandato de dois anos;
- a metade dos membros da Comissão é indicada pelo empregador; a outra metade é eleita pelos empregados, em escrutínio secreto;
- é condição para o ajuizamento da ação trabalhista a submissão prévia do conflito à Comissão, para tentativa conciliatória;
- não havendo conciliação, é fornecido ao empregado comprovação do tema do conflito e da tentativa conciliatória frustrada, firmada por qualquer membro; havendo motivo relevante que impossibilite a passagem prévia pela Comissão, tal fato deve ser declarado na petição inicial da ação trabalhista, importando o seu descumprimento injustificado em extinção da ação sem julgamento do mérito, além da imposição de multa por litigação de má-fé;
- o prazo prescricional suspende-se a partir da provocação da Comissão;
- havendo conciliação, deve o empregado ratificar pessoalmente o conteúdo do ajuste perante o juiz, que tem valor de sentença de mérito, irrecorrível;
- o prazo para a Comissão realizar a sessão é de cinco dias;
- é de 60 (sessenta) dias, contados do início da vigência da Lei, o prazo para a instalação da Comissão, pena de multa diária de um salário mínimo,

- duplicada a cada 10 (dez) de retardamento, a ser aplicada pelo MTb;
- a lei entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação.

O Deputado Ricardo Barros requereu a apensação do Projeto de Lei n. 822/99 (“... *acrescenta dispositivo à CLT - dispondo sobre as COMISSÕES PARITÁRIAS DE CONCILIAÇÃO*”) ao Projeto de Lei n. 4.694/98 (“... *acrescenta dispositivos à CLT, dispondo sobre as COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA*”).

O Projeto de Lei do Deputado Ricardo Barros é composto de quatro artigos, regulando a criação e o funcionamento das Comissões Paritárias de Conciliação nos dissídios individuais do trabalho (art. 1º), através do acréscimo dos artigos 764-A a 764-H ao Capítulo I do Título X da CLT.

O Projeto de Lei n. 822/99 tem as seguintes especificidades:

- obrigatoriedade de a empresa com mais de 60 (sessenta) empregados organizar e manter Comissão Paritária de Conciliação;
- possibilidade de instituição da Comissão Paritária de Conciliação em empresa com número inferior a 60 (sessenta) empregados, desde que instituída por acordo coletivo do trabalho;
- a composição mínima da Comissão será de 4 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes dos empregados e 2 (dois) representantes do empregador, com respectivos suplentes;
- os representantes dos empregados, que terão mandato de dois anos, renovável apenas uma vez, serão eleitos em assembléia especialmente convocada para esse fim, a ser realizada no âmbito da empresa, estabelecimento ou local de trabalho;
- ao representante dos trabalhadores na Comissão assegura-se estabilidade no emprego, “... *desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser dispensado por motivo de falta grave, regularmente comprovada em processo judicial*”;
- abono das ausências ao trabalho decorrentes das atividades na Comissão, computando-as como jornada efetivamente trabalhada;
- a submissão dos conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador à Comissão Paritária de Conciliação é condição para o ajuizamento da ação trabalhista, “... *ressalvados os casos de Mandado de Segurança, Ações Rescisória, Declaratória, Cautelar e Consignação em Pagamento*”;
- a reclamatória trabalhista não precedida pela submissão à tentativa conciliatória na Comissão Paritária deve ser extinta sem julgamento do mérito, além de caracterizar litigação de má-fé;
- o prazo para a Comissão Paritária de Conciliação tentar a solução do conflito é de 15 (quinze) dias;
- o termo conciliatório firmado perante a Comissão vale como transação extrajudicial e “... *quitará todos os direitos dele constantes*”;
- não havendo conciliação, é fornecido ao empregado a comprovação da tentativa frustrada, firmada por dois membros da Comissão, um

- representante de cada categoria, documento que o habilita a ajuizar a ação na Justiça do Trabalho;
- a Comissão, por delegação escrita das partes, pode se transformar em órgão de arbitragem;
 - o termo de conciliação ou o laudo arbitral deve ser homologado pelo Juiz do Trabalho e vale como sentença de mérito, com força de coisa julgada;
 - a Justiça do Trabalho é competente para a execução judicial do acordo ou do laudo arbitral, quando descumprido, cabendo-lhe, ainda, “... o exame dos aspectos formais do acordo ou do laudo arbitral e das nulidades que sobre eles, porventura, incidirem”;
 - os procedimentos de submissão à Comissão Paritária de Conciliação suspendem o prazo previsto no art. 11 da CLT;
 - as empresas que descumprirem a lei (com vigência para noventa dias após sua aplicação) submeter-se-ão à multa de 100 (cem) UFIRs, aplicada pelo Ministério do Trabalho.

Nas conversações travadas entre o Ministro Francisco Dornelles (do Trabalho) com as quatro Centrais Sindicais (CUT, CGT, FORÇA SINDICAL E SDC) e nas consultas informais às quatro Confederações Patronais (CNI, CNC, CNA e FENABAN)¹³, foram identificados dois pontos de dissensão nos projetos: por parte dos trabalhadores, a ausência de estabilidade para os empregados integrantes das Comissões de Conciliação Prévia e, por parte dos empregadores, a instituição obrigatória das Comissões, ainda mais com estabilidade para seus integrantes.

No decorrer das discussões, chegou-se a pensar no aproveitamento do art. 11 da Constituição Federal, com instituição das Comissões de Conciliação Prévia para as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, o que foi rejeitado (especialmente pela Confederação Nacional da Indústria).

A solução encontrada foi tornar facultativa a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, com estabilidade para os representantes dos empregados.

Na visão do Poder Executivo, caso não implantadas as Comissões de Conciliação Prévia, a conseqüência será a inalterabilidade da situação do Judiciário Trabalhista, que tem recebido muito mais ações do que a sua capacidade de julgamento, gerando insatisfação para os jurisdicionados e, também, para os próprios juízes, sufocados que se encontram em meio a tantos processos.

A Confederação Nacional da Indústria, informalmente, comprometeu-se com o Governo a implantar num prazo de 6 (seis) meses, de forma ampla, as Comissões de Conciliação Prévia, tanto nas empresas como nos sindicatos; por seu lado, o Poder Executivo manifesta intenção de torná-las obrigatórias, por Medida Provisória, na hipótese de a Confederação não cumprir seu intento¹⁴.

¹³ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *A Justiça do Trabalho no ano 2000: as Leis n. 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional n. 24/1999 e a reforma do judiciário*, in Rev. LTr 64, 2000, pp. 161-171.

¹⁴ MARTINS FILHO, 2000, pp. 161-171.

O Processo Legislativo tramitou com a remessa da matéria à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, na qual atuou como Relator o Deputado Luciano Castro, sugerindo a sua aprovação através de Substitutivo, com as seguintes modificações:

- os novos dispositivos devem ser introduzidos na Consolidação das Leis do Trabalho em título novo (Título VI-A, arts. 625-A a 625-F), para observância da Lei Complementar n. 95/98, pois as Comissões são “*organismos pré-judiciais*”, estranhos ao Poder Judiciário;
- em razão “... *da resistência do setor patronal em assumir novo encargo estável*”, o Projeto do Executivo não previa estabilidade provisória no emprego para os integrantes da Comissão eleitos pelos empregados, de forma que se aproveita o disposto no art. 11 da Constituição Federal, assegurando-se a estabilidade para o representante do empregado, ao mesmo tempo em que a instituição obrigatória das Comissões alcança apenas as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados; para empresas com menos de 200 (duzentos), a instituição é facultativa;
- havendo Comissão de Conciliação Prévia organizada por Sindicato, as empresas estão desobrigadas de sua constituição;
- a composição mínima da Comissão será de 02 (dois) integrantes, com suplentes, que pode ser elevada mediante negociação coletiva;
- afasta-se a figura da homologação da conciliação perante o Juiz do Trabalho, “... *tendo em vista que tal expediente não condiz com o objetivo maior do projeto, de desafogamento do Poder Judiciário...*”, que “... *pode ser suprida pela atribuição de força liberatória e executiva ao título, mas com possibilidades de ressalvas específicas.*”;
- o Relator ressalta em seu voto a inexistência de atrito “... *com o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que estabelece não poder a lei afastar da apreciação do Poder Judiciário qualquer ameaça de lesão a direito. A tentativa de conciliação prévia passa a ser pressuposto processual objetivo, passível de superação pela inexistência da comissão ou motivo relevante que justifique a impossibilidade de utilizá-la*”;
- por fim, sugere a rejeição da Emenda apresentada pelo Deputado João Caldas (excluindo as Empresas Públicas vinculadas aos Ministérios Militares da instituição de Comissões de Conciliação Prévia).

Em seguida, ainda na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, são apresentadas dez emendas, nove delas (1-S/99 a 9-S/99) de autoria do Deputado Paulo Rocha (PT/PA) e a outra (10-S/99), de natureza substitutiva, do Deputado Roberto Argenta (PFL/RS), esta última regulando por inteiro (19 artigos) a matéria, sob a denominação de “*Comissões Paritárias de Conciliação*”. Esse Substitutivo normatiza as Comissões nos seguintes termos:

- é facultativa a instituição das Comissões Paritárias de Conciliação, compostas por, no mínimo, 02 (dois) representantes do empregador e 02

- (dois) dos empregados, com igual número de suplentes, podendo o instrumento de constituição delas prever mandato para os seus membros;
- o membro - titular ou o suplente - que, convocado, faltar a três reuniões consecutivas ou cinco alternadas, no período de três meses, será substituído;
 - os membros da Comissão escolherão aquele que coordenará os trabalhos;
 - há obrigação de divulgação das Comissões entre os empregados;
 - as despesas com a manutenção e funcionamento das Comissões devem ser divididas em partes iguais entre o sindicato profissional e a empresa ou grupo de empresas, salvo disposição em contrário;
 - os membros das Comissões não serão remunerados, se de outra forma não dispuser o instrumento de constituição;
 - o acordo coletivo que instituir as Comissões Paritárias de Conciliação “... *poderá [...] prever como requisito prévio à propositura da reclamatória trabalhista, a tentativa conciliatória através da Comissão ...*”;
 - serão submetidos às Comissões os conflitos ocorridos durante a vigência do contrato de trabalho, até sessenta dias após dissolvido o vínculo empregatício e “... *com a finalidade de extinguir o contrato de trabalho através de transação.*”;
 - os pedidos serão apresentados à Comissão por empregador ou empregado, diretamente ou por intermédio de seus representantes, oralmente ou por escrito, e a tentativa de conciliação deve ser realizada nos dez dias subsequentes;
 - havendo acordo, lavrar-se-á o termo respectivo com a qualificação do empregado, o nome e o endereço do empregador e de seu representante, a discriminação do objeto da avença, os prazos e condições para cumprimento, que terá natureza de transação extrajudicial e, uma vez satisfeito, quitará todos os direitos dele constantes;
 - a execução do acordo não cumprido far-se-á na Justiça do Trabalho;
 - a partir da data do ingresso na Comissão, suspender-se-á o prazo de prescrição do direito de ação, que terá sua contagem reiniciada a partir da data em que a Comissão declarar frustrado o acordo ou em que houver o seu descumprimento;
 - o empregado comparecerá pessoalmente à Comissão, podendo fazer-se acompanhar de advogado ou dirigente sindical; o empregador, pessoalmente ou por seu preposto, também poderá ser assistido por advogado;
 - a Comissão Paritária de Conciliação “... *terá, ainda, a competência para homologar pedidos de demissão e validar recibos de quitação em relação aos trabalhadores que deixarem o emprego com mais de doze meses de serviço.*”;
 - a Comissão pode homologar “... *o pedido de demissão ou o recibo de quitação, ressalvando expressamente [...] possíveis diferenças.*”;
 - é facultada a criação de Comissão por categoria específica (sindicatos representativos de categoria profissional e econômica correspondente) ou de Comissão por categorias reunidas (“*As entidades sindicais de*

- trabalhadores e de empregadores poderão instituir, através de Convênio Coletivo Intersindical, observadas as disposições desta lei, Comissão Paritária de Conciliação reunindo duas ou mais categorias profissionais ou econômicas diferentes.”);*
- as questões conciliadas perante as Comissões Paritárias não poderão ser discutidas em Ação Judicial, exceto nas hipóteses de nulidade ou anulabilidade do ato jurídico;
 - *“As questões que forem objeto de exame pelas Comissões Paritárias de Conciliação, mesmo que ali resultem irresolvidas, jamais poderão ser examinadas através de qualquer rito sumário ou sumaríssimo pela Justiça do Trabalho, bem como não poderá o então reclamante valer-se de tais ritos abreviados, quando não houver comparecido a qualquer ato de tais Comissões onde seja parte.”;*
 - é vedada a cobrança de taxas ou contribuições *“... pela tentativa de conciliação prévia ou pela homologação de pedidos de demissão e/ou recibos de quitação”.*

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou as seguintes Emendas:

- n. 1-S/99 - supressão do § 1º do art. 625-A: *“A Comissão de Conciliação Prévia funcionará na sede da empresa, podendo ter núcleos conciliatórios em suas filiais situadas em localidades distintas daquela em que a empresa tenha a sua sede.”;*
- n. 3-S/99 - supressão do § 3º do art. 625-A: *“As empresas com menos de duzentos empregados poderão instituir Comissão de Conciliação Prévia nos moldes deste capítulo.”;*
- n. 5-S/99 - supressão da expressão *“como condição para o ajuizamento da ação trabalhista”* do caput do art. 625-C (*“Os conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador serão submetidos, previamente, à Comissão de Conciliação Prévia, como condição para o ajuizamento da ação trabalhista.”;*);
- n. 7-S/99 - supressão do § 3º do art. 625-C (*“O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo, sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé, se for o caso.”;*) e, também,
- de parte do Substitutivo do Deputado Roberto Argenta (emenda 10-S/99), notadamente para *“... tornar clara a participação do empregador ou seu preposto na tentativa de conciliação, a formalidade de se apresentar a demanda por escrito ou tomada a termo na Comissão, e a garantia de possibilidade de execução na Justiça do Trabalho”*, rejeitando as demais.

Em 01 set. 1999, sob a Presidência do Deputado José Múcio Monteiro, a *“Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público APROVOU, com Substitutivo, o Projeto de Lei n. 4.694/98 e o Projeto de Lei n. 822/99, apensado; as*

emendas de n. 1-S/99, 3-S/99, 5-S/99, 7-S/99 e 10-S/99, apresentadas ao Substitutivo; e REJEITOU a emenda apresentada ao Projeto de Lei n. 4.694/98 e as emendas de n. 2-S/99, 4-S/99, 6-S/99, 8-S/99, 9-S/99, apresentadas ao Substitutivo, contra os votos dos Deputados Avenzoar Arruda e Paulo Paim, nos termos do Relator Luciano Castro. O Deputado Paulo Paim apresentou declaração de voto.”

O Substitutivo adotado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público foi encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça e de Redação. Nesta Comissão, atuou como Relator o Deputado Nelson Marchezan, que lavrou o seguinte voto:

“VOTO DO RELATOR

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

O projeto original atribui aos juízes-presidentes de Juntas a competência de homologar o acordo resultante da conciliação, para verificar aspectos formais do ajuste. Por outro lado, torna obrigatória a instalação das Comissões nas empresas públicas ou privadas com mais de 50 empregados.

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

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

Por fim, contra os votos dos Deputados Fernando Coruja e Sérgio Miranda, além do voto em separado do Dr. Rosinha, a Comissão de Constituição e Justiça e de Redação declarou a constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei n. 4.694-A/98, do de n. 822/99, apensado, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Nelson Marchezan.

Enviado a Plenário (20 out. 1999), após a leitura e publicação dos Pareceres das Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Redação, o Projeto estava pronto para a ordem do dia.

No Plenário, houve a apresentação de seis emendas, tendo sido aprovada apenas a de n. 03 (Dep. Inocêncio Oliveira).

Após os trâmites complementares, a lei foi sancionada em 12 de janeiro de 2000 e publicada no Diário Oficial de 13 jan. 2000, com a seguinte redação:

*“LEI N. 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000
Altera e acrescenta artigos à Consolidação das
Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.
5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as
Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a
execução de título executivo extrajudicial na Justiça do
Trabalho.*

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VI-A:

*‘TÍTULO VI-A
DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA*

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para

atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2º O art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

'Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido

recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.’ (NR)

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo: ‘Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.’

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias

Francisco Dornelles.”

III. HERMENÊUTICA

Sempre que se fala de hermenêutica não se pode perder de vista o seu verdadeiro sentido.

A hermenêutica nasceu na época da Reforma, quando “... alguns leram a Bíblia como a Igreja a entende, ao passo que outros acreditavam ter descoberto como seria preciso lê-la à maneira de contemporâneos dos autores inspirados. Surgiu dessa divergência uma nova disciplina teológica: a ciência da interpretação, ou hermenêutica. Logo os princípios hermenêuticos também foram aplicados à leitura dos clássicos gregos e latinos e, sobretudo, à dos textos legais; pois da hermenêutica depende a maneira de que o juiz ‘lê’ a lei, isto é, dá à sentença. Em nosso tempo escreveu Joaquim Wach a história da hermenêutica como história de todas as ciências filosóficas, filológicas e históricas, nas quais a interpretação depende da nossa compreensão (no sentido de Dilthey) do passado¹⁵”.

A hermenêutica jurídica “... tem por objeto o estudo e a sistematização dos processos aplicáveis para determinar o sentido e o alcance das expressões do Direito¹⁶”, ou, resumidamente, como expressa este mesmo autor, extrair “... da norma tudo o que na mesma se contém: é o que se chama interpretar, isto é, - determinar o sentido e o alcance das expressões do Direito¹⁷”.

A Lei n. 9.958/00 é composta de quatro artigos (1º ao 4º) que introduzem o TÍTULO VI-A e os artigos 625-A a 625-H na Consolidação das Leis do Trabalho, além de alterar a redação do art. 876 e de inserir, ainda na CLT, o art. 877-A.

¹⁵ CARPEAUX, Otto Maria. *Ensaio reunidos*. Org. Int. e Notas Olavo de Carvalho. Rio de Janeiro: Univer Cidade Topbooks, v. I, 1999, p. 775.

¹⁶ MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951, p. 13.

¹⁷ MAXIMILIANO, 1951, p. 13.

O art. 625-A torna clara a faculdade (“*podem*”) que as empresas e os sindicatos têm para instituir as Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com atribuição específica de tentar a conciliação dos dissídios individuais do trabalho, podendo ser criadas por grupos de empresas ou de forma intersindical.

A experiência de se tentar a prévia conciliação do dissídio não é novidade sequer no ordenamento jurídico nacional. No campo trabalhista, ela se encontra presente no § 2º do art. 114 da Constituição da República, e no § 4º do art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, uma no próprio seio constitucional e outra na legislação ordinária, ilesa, por anos e anos, à arguição de inconstitucionalidade.

Por isso, não vislumbro no sistema de submissão da demanda à prévia tentativa conciliatória ofensa ao texto constitucional. A Lei n. 9.958/00 não excluiu da apreciação do Poder Judiciário as lesões ou ameaças a direitos.

A lei, interpretada em seu conjunto, permite concluir que as Comissões - embora enquadradas na disciplina do Direito Coletivo - atuam apenas nos dissídios individuais do trabalho. Para a correta constituição, elas devem observar o princípio da negociação coletiva, ao passo que, quanto ao funcionamento, o princípio paritário (que tem o exato sentido de “... *organismo em que duas partes em presença são representadas em pé de igualdade*”¹⁸) é imprescindível.

A natureza delas é parajudicial, de composição paritária e de instituição facultativa, tanto no âmbito das empresas como nos sindicatos, com atribuição específica de tentar a conciliação dos conflitos individuais do trabalho, sempre com a presença obrigatória da entidade sindical representativa da categoria profissional.

Não lhes cabe a instrução de processos. A atribuição que lhes é conferida pela lei é a de “... *tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho*” (art. 625-A).

Obtida a conciliação, seus efeitos extrapolam os sujeitos envolvidos (empregador e empregado), pois o termo lavrado tem natureza de título executivo extrajudicial (art. 585, II, do Código de Processo Civil), podendo ser executado na forma prevista no Título X do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 876).

As Comissões podem ser instituídas no âmbito das empresas ou no dos sindicatos.

No âmbito das empresas - ao contrário do que equivocadamente possa parecer - elas só podem ser instituídas com a negociação sindical, pois acima da Lei n. 9.958/00 há a norma constitucional que assegura ao Sindicato “... *a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*”; prevendo, ainda, a obrigatória “... *participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*”; (art. 8º, III e VI). O binômio *defesa e negociação* - naquela compreendidos os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive na seara extrajudicial, para a prevenção de litígio mediante concessões mútuas e nesta, a negociação coletiva para a instituição das Comissões

¹⁸ KOOGAN, Abrahão, HOUAISS, Antônio. *Enciclopédia e dicionário ilustrado*. Rio de Janeiro: Delta, p. 626.

de Conciliação Prévia - entrelaça todo o sistema jurídico vigente, no qual a autonomia coletiva (poder que os grupos organizados têm de representação e solução direta dos próprios conflitos) é outorgada somente aos sindicatos. A esses, pois, “... é reconhecida a *faculdade de unirem-se para prover a defesa dos próprios interesses, escolhendo, livremente, no exercício da própria autonomia, os meios mais convenientes para tal fim*”¹⁹.

A favorecer a tese que impõe a presença do Sindicato profissional em qualquer Comissão, há a própria topologia dos dispositivos relativos às Comissões de Conciliação Prévia: “Título VI-A, arts. 625-A a 625-H”, na ordem seqüencial às “Convenções Coletivas do Trabalho” (“TÍTULO VI”), o que revela a metodologia de agregação utilizada pelo legislador para enfocar assuntos que são conexos, isso sem falar que, por disposição legal, é dever dos Sindicatos “... *promover a conciliação dos dissídios de trabalho*”; (CLT, art. 514, “c”).

Um outro dado relevante e que revela a necessidade da negociação coletiva mesmo para a instituição de Comissões de empresa diz respeito ao tratamento que a Lei n. 9.958/00 dispensa aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. O art. 625-H impõe expressamente aos Núcleos a obediência aos princípios da paridade e da negociação coletiva, o que não há de ser diferente para as Comissões de âmbito empresarial.

Fique, portanto, sintetizado: a representação sindical não pode estar ausente da Comissão de empresa ou de Grupo de empresas.

A Professora Mônica Sette Lopes, da Universidade Federal de Minas Gerais, com precisão científica modelar, expõe:

“A retomada de um espontaneísmo ou de um informalismo na composição das partes legitimadas das relações coletivas é vista com reservas, na medida em que pode implicar uma quebra de parâmetros de proteção, tendo em vista a dispersão dos interesses. Este é o sentido da terceira fonte de deslegalização vista por Hespanha na revalorização do domínio da autonomia privada e ‘corporativa’, utilizada esta palavra para ‘designar os grupos e redes sociais dotados de estruturas normativas e autônomas e auto-reguladoras.’

[...]

No caso brasileiro, o mesmo princípio que estende os efeitos da convenção a todos os trabalhadores, independentemente de sindicalização, os estende a todas as empresas integrantes de um determinado feixe produtivo e no âmbito territorial em que se projeta a legitimidade dos sindicatos. Parte-se do princípio de que a garantia dirige-se aos trabalhadores que não podem ficar à mercê da sindicalização dos empregadores para que em suas situações jurídicas incidam as regras coletivas próprias.

A definição das partes e dos sujeitos das relações jurídicas decorrentes da convenção pode ser vista sob duplo ângulo: o da capacidade negocial e o da legitimação negocial.

¹⁹ GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Trad. Eiko Lúcia Itioka, São Paulo: LTr, 1991, pp. 46-47.

A capacidade para negociar, no que concerne ao pólo em que se situa o empregado, é sempre do sindicato da categoria que o representa, cuja participação é imprescindível e que pode ser, por isto, especialmente denominado parte. Poder-se-ia, grosso modo, comparar esta situação ao elemento personalidade que é pressuposto da relação de emprego, qualificando o empregado.

A autonomia coletiva típica é esta outorgada ao sindicato.

[...]

A compreensão da convenção/acordo coletivo, como fonte autônoma de direito objetivo, toma por suporte a natureza estatal como base originária das fontes - da Constituição ao decreto regulamentar - e, sob outro prisma, a certeza de que o Estado, mesmo afastado da tarefa-competência de edição da norma coletiva negociada, é o parâmetro para a definição do nível de autonomia outorgada às partes e do modo de exercê-la até pelo controle que a ele incumbe no exame das controvérsias.

Assim, como ponderação prévia, poder-se-ia afirmar que haverá sempre um ponto-reserva em que o nascimento da norma coletiva encontra ressonância em força jurídica heterônoma. Situa-se ele na autorização que a ordem jurídica outorga, em sua estrutura escalonada, para que os agentes dos interesses coletivos construam uma estrutura normativa, coberta com sanção e, por isto, exigível compulsoriamente. Poder-se-ia dizer [...] que a autonomia é ainda autônoma quando se parte do princípio de que ela decorre de autorização do Estado enquanto ordem jurídica. Esta afirmativa tem por premissa a evidência de que não há direito, em sentido técnico, fora da estrutura escalonada de autorizações de que se compõe a ordem jurídica, o que, levado ao pé-da-letra, poderia induzir à conclusão de que, em verdade, não haveria autonomia.

[...]

Só se pode entender a autonomia coletiva, no atual contexto da positividade no Brasil, com a participação do sindicato: a ele a ordem jurídica atribui, preponderantemente no que tange ao pólo profissional, a legitimidade para negociar e para firmar a norma coletiva oriunda daquelas tratativas. Por isto, sua manifestação mais aguda dá-se na negociação coletiva, que é o seu precípuo objetivo²⁰.

As Comissões de Conciliação Prévia, no âmbito sindical, são constituídas por sindicatos contrapostos da categoria profissional e de uma ou mais empresas, cujas normas de constituição e funcionamento devem ser definidas em negociação coletiva (acordo coletivo - § 1º do art. 611/CLT - ou convenção coletiva “do trabalho” - caput do art. 611 - embora o art. 625-C não traga este complemento).

²⁰ LOPES, Mônica Sette. *A convenção coletiva e sua força vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, pp. 58-99.

A instituição de Comissões intersindicais (parágrafo único do art. 625-A) não significa a aglomeração de diversos sindicatos, sem observância dos princípios da representatividade, da contraposição e da homogeneidade de interesses (artigos 516; 611, §§ 1º e 2º e 613, I, III da CLT) das entidades que nelas têm assento. Não se admite, por exemplo, uma Comissão composta, do lado patronal, por duas empresas montadoras de automóveis e, do lado profissional, do Sindicato dos Alfaiates e Costureiras e dos Trabalhadores na Construção Civil. Observe-se que a lei, em diversas passagens, realça os princípios básicos adotados pela Organização Sindical (representatividade, negociação coletiva etc.), ao mencionar “*categoria profissional*”, “*sindicato da categoria*”, “*princípios da paridade e da negociação coletiva*”, “mesma categoria” (respectivamente nos arts. 625-B, I; 625-D, 625-H e 625-D, § 4º).

Por isso, ao entendimento de inúmeros autores, de que a Comissão Intersindical é “... a criada por mais de um sindicato, independentemente de categoria, podendo ser patronal ou de trabalhadores, com a participação de ambas as espécies para manter a paridade²¹”, acresço os princípios retromencionados, que não podem estar ausentes das Comissões.

A Comissão Intersindical só será admitida quando haja justificativa para a presença de mais de um Sindicato. Por exemplo: duas empresas do mesmo ramo (montadoras de automóveis) com trabalhadores integrantes de categorias diferenciadas; é possível, neste caso, a Comissão Intersindical, que será composta por sindicato patronal (que represente as montadoras) e sindicatos profissionais (abarcando as categorias principal e diferenciadas) ou a Comissão por Empresas, envolvendo os sindicatos profissionais da generalidade dos empregados (metalúrgicos) e os das categorias diferenciadas que naquelas trabalham em vínculo de emprego, tudo com observância das normas previstas nos incisos I, II e III do art. 625-B da Lei n. 9.958/00.

A compreensão de *intersindical* não pode se afastar do princípio correlativo da representação e nem do conceito de categoria, sociológico, mas que o Direito toma emprestado e dele se apropria²². *Intersindical* não significa irresponsável pluralidade de Entidades Sindicais que não tenham interligação entre si, não contrapostas.

²¹ SOUSA FILHO, Georgeron de. *A lei das comissões de conciliação prévia*, in LTr, v. 64, 2000, pp. 174-177; VEIGA JÚNIOR, Celso Leal da. *A Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000. Alguns questionamentos práticos em decorrência da instituição e funcionamento das comissões de conciliação prévia*, in LTr, Sup. Trab. 029/00, pp. 141-146.

²² “Art. 511/CLT. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.”

As Comissões instituídas em contrariedade à lei padecerão de vício intrínseco de constituição, que contamina os atos por elas praticados - especificamente a conciliação - tornando-os passíveis de discussão judicial (nulidade ou anulabilidade), conforme adiante se abordará. Ou seja, os atos praticados por tais Comissões não terão a eficácia prevista na Lei n. 9.958/00.

Doutrina abalizada adverte que:

“... a invalidade afeta, em geral, atos jurídicos que resultam: (a) de infração a norma jurídica cogente; ou (b) de defeitos na manifestação da vontade, que, em si mesmos, algumas vezes, já configuram a prática de atos essencialmente ilícitos, como o dolo e a coação, e que, em outros casos, têm por finalidade verdadeira causar, intencionalmente, prejuízo a terceiros (simulação nocente e fraude contra credores). Não somente na área do Direito Civil, ao qual, em geral, erroneamente, porém, se costuma ligar e limitar o trato das invalidades, mas em toda a Teoria Jurídica (sede própria para o seu estudo), a questão da invalidade dos atos jurídicos está diretamente relacionada com o problema de violação de normas jurídicas.

No campo do direito público, por exemplo, as leis e os atos normativos em geral, que são atos jurídicos de natureza especial, são nulos (= inválidos) quando infringem normas jurídicas de hierarquia superior, seja de forma ou de fundo. É o que ocorre nos casos de inconstitucionalidade das leis e de inconstitucionalidade ou ilegalidade de atos normativos infralegais (decretos e regulamentos, p. ex.).

[...]

No campo do direito privado, a invalidade afeta os atos jurídicos lato sensu (= negócios jurídicos e atos jurídicos stricto sensu) que infringem normas cogentes proibitivas e impositivas, afora os casos específicos de invalidade relativos ao sujeito (incapacidade, má-fé, quebra de equidade), ao objeto (ilicitude, imoralidade e impossibilidade), à forma e à perfeição da manifestação da vontade (= defeitos dos atos jurídicos)²³”.

Na interpretação e aplicação dos métodos alternativos de solução judicial, muita cautela se faz necessária para que não sejam subvertidos princípios e garantias fundamentais de institutos altamente técnicos, testados na prática e forjados com lastro em doutrina consagrada.

As categorias inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações, poderão, através das Federações ou das Confederações que as representem - econômicas e profissionais -, celebrar Convenções Coletivas de Trabalho com o fim de instituir as Comissões de Conciliação Prévia, conforme franqueado pelo § 2º do art. 611 da CLT.

Quando instituídas no âmbito empresarial, a composição das Comissões está prevista legalmente: no mínimo, 02 (dois) e, no máximo, 10 (dez) membros, com

²³ MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano de validade*. 4ª ed., rev. São Paulo: Saraiva, 2000, pp. 44-5.

respectivos suplentes, todos com mandato de um ano, permitida uma recondução, metade indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, “fiscalizado” pelo sindicato da categoria profissional. É evidente que esse *quorum* representa um *plus*, porque a integração e participação da entidade sindical, segundo nosso ponto de vista, é obrigatória.

“Fiscalizado”, termo utilizado pela norma (inc. I do art. 625-B da Lei 9.958/00), tem sentido mais amplo do que assistir ou exercer vigilância. Reflete, na verdade, a participação integrativa do sindicato em todo o processo eletivo, desde o seu início (arts. 513 e 514 da Consolidação das Leis do Trabalho e inc. III do art. 8º da Constituição da República).

Os representantes dos empregadores são indicados (e não eleitos), não se exigindo que sejam necessariamente empregados (inc. I do art. 625-B).

Os representantes dos empregados integrantes das Comissões, titulares e suplentes, necessariamente empregados (embora dispensada a filiação sindical), têm garantia do emprego até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei (art. 625-B, § 1º). Os dirigentes sindicais que as integram têm as suas próprias estabilidades.

As faltas que autorizam a dispensa do empregado integrante das Comissões são aquelas previstas na legislação como justas para a dissolução do contrato (parágrafo único do art. 240; alíneas “a” a “l” do art. 482 e art. 508, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outros).

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

A estabilidade haverá para o trabalhador exercente de cargo de direção ou representação sindical. Já a garantia no emprego, pelo tempo do mandato, acrescido da projeção legal, é própria do empregado que disputar, em escrutínio secreto, uma vaga na Comissão. O inquérito é imprescindível para aquela situação, não para esta, pois a filiação sindical não é pressuposto para a qualidade de membro da Comissão, como representante dos empregados.

A lei é expressa quanto ao termo final da vedação à dispensa (um ano após o final do mandato), mas é omissa quanto ao termo inicial. Ela inicia-se a partir da candidatura do empregado, da sua eleição ou após a posse na Comissão?

A garantia não produzirá os seus efeitos se apenas coincidir com a posse e o exercício na Comissão. O intérprete, valendo-se do método extensivo de interpretação, completará a norma existente com “... *espécie já regulada pelo código, enquadrada no sentido de um preceito explícito, embora não se compreenda na letra deste*”²⁴. A solução é a incidência, por extensão, do previsto na letra “a” do inc.

²⁴ MAXIMILIANO, 1951, p. 263.

II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e no art. 165/CLT²⁵ para fixação do marco inicial de vedação à dispensa.

O empregado integrante da Comissão despedido sem motivo justo, no prazo em que a lei limita o poder potestativo do empregador, poderá pleitear em Juízo a sua reintegração.

Para o representante do empregador, mesmo quando vinculado por contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, não há vedação à dispensa.

As funções do representante dos empregados na empresa não se alteram (art. 625-B, § 2º). Delas ele apenas se afasta no momento em que tem assento na Comissão, na qual exercerá a função de “*conciliador*”, “... *sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade*” (art. 4º da CLT). Trata-se, portanto, de interrupção (empregado não se encontra no exercício de suas funções laborais, mas tem direito ao salário), configurando labor extraordinário se as horas de atividade na Comissão, juntamente com as despendidas no trabalho na empresa, ultrapassarem o limite contratual da jornada.

Aplicam-se aos membros da Comissão as regras de impedimento e suspeição previstas nos artigos 134 e 135 do Código de Processo Civil?

Nas Comissões, é relevante notar, não há votação. Os seus integrantes atuam apenas aproximando as partes em conflito. Por outro prisma, partindo do princípio de que as Comissões têm a natureza de órgãos parajudiciais - portanto não integrantes do Poder Judiciário (e sequer de outros Poderes, pois elas igualmente não se vinculam ao Ministério do Trabalho) -, a rigor não há aplicabilidade das normas próprias do Processo no seu âmbito. Entretanto, muitas dessas normas têm natureza transcendental, alcançando outras esferas da atividade humana. Supondo, por exemplo, que o Conciliador seja dispensado da empresa (no período de vedação ou após o seu término), caso ele recorra à Comissão para a tentativa conciliatória, podem alguns de seus integrantes se sentirem constrangidos. O caminho será o afastamento da Comissão de todo aquele que assim se sentir, para que vínculos estranhos ao objeto do conflito não influenciem quem tem por função a busca da conciliação.

Diz a lei: “*Qualquer demanda de natureza trabalhista*” (art. 625-D) será submetida à Comissão Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. Será mesmo “*Qualquer*”? Mandado de Segurança pode ser interposto perante as Comissões de Conciliação Prévia? E Inquérito para Apuração de Falta Grave, Ações Rescisória, Anulatória, Declaratória, Consignatória, Cautelar e Pública?

²⁵ “Art. 10, II, “a”, do ADCT: Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”; “Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

A resposta é óbvia: “Qualquer”, desde que não sejam nenhuma dessas. Nunca é demais frisar que as Comissões são órgãos parajudiciais, com atribuição estrita: “...*conciliar os conflitos individuais do trabalho*.” (art. 625-A, parágrafo único).

As demandas decorrentes do vínculo de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho dificilmente enquadrar-se-iam em hipótese permissível do Mandado de Segurança, exceto em situações especiais (por exemplo, envolvendo a Lei n. 9.962, de 22 fev. 2000). Entretanto, não se pode perder de vista que a lei faculta a instituição de Comissões em empresas - *rectius*: empregadores - e sindicatos, e que a Administração federal direta, autárquica e fundacional só pode transacionar questões relativas ao emprego público quando houver autorização legislativa.

Mandado de Segurança é ação que visa a resguardar direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, alguém sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte da autoridade (art. 1º da Lei n. 1.533/51). Só outra autoridade judicial superior pode avaliar a legalidade do ato praticado pelo coator e declarar o direito líquido e certo.

Ação rescisória tem, igualmente, objetivo preciso: rescindir a sentença de mérito transitada em julgado, o que refoge à competência das Comissões.

Por sua vez, a ação anulatória - destinada a rescindir atos judiciais que não dependem de sentença, ou em que esta tenha natureza meramente homologatória - também não se submete às Comissões.

A ação declaratória, envolvendo relações de direito privado e de direito público, ou que tenha por objeto a declaração da existência ou da inexistência de relação jurídica, ou, ainda, da autenticidade ou falsidade de documento, não se coaduna com as Comissões.

Pode, no entanto, ocorrer a hipótese de o trabalhador comparecer à Comissão para reclamar o vínculo empregatício. A ausência de conciliação não terá o efeito de afastar o vínculo. Mas poderá haver por parte do tomador de serviços o reconhecimento da relação empregatícia, com todas as suas conseqüências legais, tanto trabalhistas como previdenciárias.

Contudo, esse trabalhador não está obrigado a deduzir sua demanda perante a Comissão. Por duas razões: ele não tem o *status* de empregado (leia-se o art. 625-D, § 2º) e a sua demanda tem natureza *declaratória*.

A ação de consignação em pagamento no Direito do Trabalho tem por objetivo evitar a mora. Normalmente, ela é manejada para que não se ultrapasse o prazo previsto para pagamento das verbas rescisórias. Seu procedimento, simplificado pela Lei n. 8.951, de 13 dez. 1994, é de todo incompatível com a atuação das Comissões.

As medidas cautelares gerais ou específicas (antes ou no curso do processo principal) não são compatíveis com a natureza e o objetivo das Comissões de Conciliação Prévia (lembre-se a natureza parajudicial do instrumento criado pela Lei 9.958/00).

A ação civil pública (Lei n. 7.347/85) não se compatibiliza com o direito individual. Num rasgo de liberalidade, ela se potencializaria para a tutela de interesses coletivos indisponíveis dos trabalhadores (o que não se confunde com a busca de reparação e/ou sanção de empregadores inadimplentes). Sua utilização é para

situações de extrema conflituosidade na tutela dos direitos transindividuais, com efeitos *erga omnes*. No Direito do Trabalho ela se destina à defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (Lei Complementar n. 75/93, art. 83, inc. III).

Aliás, em razão de seu escopo estrito, não cabe à Comissão prestar a assistência à demissão ou ao recibo de quitação da rescisão contratual do empregado com mais de um ano de serviço, pois legitimados para tanto são somente o “... *respectivo Sindicato ou [...] a autoridade do Ministério do Trabalho*” (§ 1º do art. 477/CLT).

Outra prudência que se há de ter é quanto aos casos, que certamente surgirão, de dissolução contratual por “transação”. Embora admissível no contrato de trabalho essa modalidade de dissolução, a experiência demonstrou que, em regra, o distrato sempre envolve lesão aos direitos do empregado.

Por isso, nunca é demais acentuar que as Comissões atuam na prevenção de conflitos judiciais, jamais para homologar rescisão contratual desfalçada de litigiosidade. Dessa forma, nem através de cláusula convencional podem ser atribuídas às Comissões poderes para “... *extinguir o contrato de trabalho por meio de transação*”, até porque elas não têm competência para autorizar a movimentação da conta vinculada do FGTS (exemplo de procedimento estranho às Comissões: o empregado quer levantar o FGTS; aciona a Comissão para fazer um “acordo” com o patrão e movimentar a conta vinculada, retornando ao emprego no dia seguinte).

As “demandas” serão formuladas por escrito, podendo ser reduzidas a termo por qualquer dos integrantes da Comissão, que o assinará e entregará (cópia datada e assinada) aos interessados (art. 625-D). Os “*interessados*” são o empregador e o empregado demandante. Os demais membros da Comissão também deverão ter acesso ao pleito, embora não na condição de “*interessados*”.

Não sendo celebrada a conciliação, os membros da Comissão firmarão declaração de “*tentativa conciliatória frustrada*”, com descrição de seu objeto, que será entregue ao empregador e ao empregado, a ser juntada à eventual reclamação trabalhista (art. 625-D, § 2º).

Se houver Comissão no local da prestação de serviços, no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, o empregado deve submeter a sua demanda ao procedimento conciliatório. Contudo, o § 3º do art. 625-D excepciona a regra e permite o ajuizamento de ação trabalhista com desprezo ao sistema prévio conciliatório, quando houver *motivo relevante* para tanto.

Constatado o motivo relevante que impossibilite a submissão da lide à Comissão de Conciliação Prévia, “... *será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho*” (art. 625-D, § 3º).

Um exemplo de motivo relevante é a Comissão não funcionar em decorrência de caso fortuito (acontecimento derivado da força da natureza) ou força maior (dano originário em fato de outrem).

A apreciação do motivo ficará na esfera do livre convencimento do Juiz, que poderá acatá-lo ou não, sempre de forma fundamentada.

Questão polêmica é a da natureza jurídica da submissão da demanda ao sistema prévio conciliatório. Seria condição da ação (como originalmente previsto no art. 836-C do Projeto de Lei n. 4.694/98) ou pressuposto processual?

As condições da ação, tradicionalmente aceitas pela doutrina, são três: possibilidade jurídica do pedido, interesse de agir e legitimação *ad causam*. Caracterizam-se como “... condições para que legitimamente se possa exigir, na espécie, o provimento jurisdicional²⁶”.

Possibilidade jurídica do pedido é a sua acomodação ao ordenamento jurídico, pois, muitas vezes, esse, *a priori*, afasta ou veda a apreciação do pleito pelo Poder Judiciário, como no caso clássico das dívidas oriundas de jogo (art. 1477 do Código Civil).

O interesse de agir revela-se quando a prestação jurisdicional resulte útil para quem a solicite, além de necessária (só se obtém o bem almejado com a interferência do Estado) e adequada (a lesão ou ameaça a direito deve corresponder ao provimento judicial reclamado).

A legitimidade *ad causam* diz respeito às titularidades, tanto de quem se diz lesado ou ameaçado em seu direito (titular da ação, art. 6º do Código de Processo Civil) como daquele que é responsável pela obrigação correlata.

Na ausência de qualquer das condições, o autor é carecedor de ação, que se extingue sem apreciação do mérito.

A submissão da demanda ao procedimento conciliatório prévio não se aproxima de nenhuma das condições da ação, não tendo, pois, essa natureza.

Já os pressupostos processuais “... são requisitos para a constituição de uma relação processual válida (ou seja, com viabilidade para se desenvolver regularmente - CPC, art. 267, IV)²⁷”.

O art. 82 do Código Civil exige para a validade do ato jurídico, a presença de “... agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei”. No âmbito da relação processual, que é relação jurídica distinta da encontrada no direito material, certos requisitos são necessários para que ela seja válida, embora com contornos próprios, distintos dos daqueles previstos no art. 82 do Código Civil.

Os pressupostos processuais são: “a) uma *demanda regularmente formulada* (CPC, art. 2º; CPP, art. 24); b) a *capacidade de quem a formula*; c) a *investidura do destinatário da demanda, ou seja, a qualidade de juiz. A doutrina mais autorizada sintetiza esses requisitos nesta fórmula: uma correta propositura da ação, feita perante uma autoridade jurisdicional, por uma entidade capaz de ser parte em juízo*²⁸.”

Advertem os processualistas que os pressupostos “... inserem-se entre os requisitos de admissibilidade do provimento jurisdicional²⁹”. Há, entretanto, na doutrina brasileira, uma tendência não tão restrita quanto aos pressupostos processuais “... no sentido de ampliar demasiadamente o elenco dos pressupostos. Segundo essa tendência, eles se classificariam em: I- objetivos; II- subjetivos. Os objetivos seriam: a) *intrínsecos* (regularidade procedimental, existência de citação); b) *extrínsecos*

²⁶ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo, GRINOVER, Ada Pellegrini, DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*, 7ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990, p. 229.

²⁷ CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, p. 257.

²⁸ CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, p. 258.

²⁹ CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, p. 258.

(ausência de impedimentos, como coisa julgada, litispendência, compromisso). Os subjetivos seriam: a) referentes ao juiz (investidura, competência, imparcialidade); b) referentes às partes (capacidade de ser parte, capacidade de estar em juízo, capacidade postulatória) ³⁰.

Retornando à gênese da Lei n. 9.958/00, observa-se que a Mensagem do Executivo (n. 952/98) continha expressa disposição estabelecendo que “O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo, sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé.” (§ 3º do art. 836-C) Da mesma forma, o Projeto de Lei n. 822/99, do Deputado Ricardo Barros, previa que “O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé, se for o caso.” (§ 1º do art. 764-D), redação que foi encampada pelo voto do Relator da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, Deputado Luciano Castro (§ 2º do art. 625-C).

Já no Substitutivo do Deputado Roberto Argenta (Emenda 10-S/99), a matéria foi deduzida com outros contornos, cabendo ao “... acordo coletivo que instituir a Comissão Paritária de Conciliação [...] prever como requisito prévio à propositura da reclamatória trabalhista, a tentativa conciliatória através da Comissão ora instituída” (§ 8º do art. 2º).

O voto do Relator Luciano Castro foi, todavia, modificado no Parecer final da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, retirando-se do texto o § 2º do art. 625-C. Na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, o texto permaneceu inalterado.

Transita-se, pois, a despeito de o texto legal não se mostrar incisivo, para a conclusão de que a observância “... do procedimento previsto no *caput*...” do art. 625-D, tem a natureza de pressuposto processual objetivo extrínseco, o que significa dizer que, estando instalada a Comissão, não submeter a demanda ao procedimento prévio conciliatório implica na extinção da reclamação ou do pedido, sem julgamento do mérito (inc. IV do art. 267 do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicado ao Processo do Trabalho).

Quando houver Comissão de empresa e Comissão sindical na mesma localidade e para a mesma categoria, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda. Competente será a Comissão que primeiro conhecer da demanda (art. 625-D, § 4º).

Não raro, haverá concomitantemente duas Comissões, uma instalada na empresa, por Acordo Coletivo e, outra, intersindical. Quando tal ocorrer, a regra contida no § 4º do art. 625-D da Lei n. 9.958/00 dará lugar ao princípio que impõe o afastamento do geral em prol do específico ou particular. Ou seja, o mais próximo sobrepõe-se ao afastado ou longínquo. A Comissão no âmbito da empresa (especial) afasta a possibilidade de opção pela Comissão intersindical (geral), exceto se de forma diversa prever a negociação coletiva.

³⁰ CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, 1990, pp. 257-258.

Celebrada a conciliação, lavrar-se-á termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópias às partes (art. 625-E).

Diz a lei que o termo de conciliação tem a natureza de título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas (parágrafo único do art. 625-E).

A eficácia liberatória passada perante as Comissões é ato de responsabilidade do reclamante, alcançando os direitos transacionados - valores e parcelas - e é impeditiva à renovação de qualquer demanda que os envolva em juízo.

Fora dessa hipótese, mesmo sem ressalva (que é desnecessária, em face da interpretação restrita que se dá ao objeto transacionado), a quitação só alcança especificamente o que foi negociado (ex.: conciliação sobre aviso prévio e férias não alcança 13º salário). Ela é “geral” (impede a renovação dos pedidos em juízo) mas apenas no “particular” ou específico (no que foi transacionado). Quando o “particular” ou específico alcança todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, sua natureza é ampla e geral.

Para compreensão do efeito liberatório *geral* não se deve atrelá-lo unicamente à parte final do § 2º do art. 477 da CLT³¹, ao Enunciado 330 do Col. Tribunal Superior do Trabalho³², ou ao art. 940 do Código Civil³³. A vinculação se faz, principalmente, ao art. 1030 do Código Civil Brasileiro:

“A transação produz entre as partes o efeito de coisa julgada, e só se rescinde por dolo, violência, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.”

A transação aproxima-se

“... do contrato na sua constituição, e do pagamento nos seus efeitos. [...] No vocabulário técnico, entretanto, tem sentido específico, e deve significar um

³¹ “Art. 477, § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.”

³² “Quitação. Validade - Revisão do Enunciado n. 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. (Res. 22/1993, DJ 21-12-1993, com a explicitação oferecida pela Comissão de Jurisprudência e aprovada pelo Órgão Especial do TST, em sessão extraordinária realizada no dia 09.02.94. Rad. 4/1994, publicada no DJ-18.02.94.”

³³ “Art. 940 - A quitação 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 assinatura do credor, ou do seu representante.”

determinado negócio jurídico, que se realiza por via de um acôrdo de vontades, e tem por objeto extinguir a obrigação. Podemos defini-la como um acôrdo liberatório, com a finalidade de extinguir ou prevenir litígios, por via de concessões recíprocas das partes. Neste conceito estão os seus requisitos:

A) Um acôrdo, pois que não opera senão por êste meio. Um negócio jurídico bilateral. Não há transação por fôrça de lei, nem é possível atuação judicial espontânea. Mesmo na Justiça do Trabalho, em que o julgador atua francamente no sentido de obter conciliação; [...]

B) A extinção ou prevenção do litígio, sem o que o negócio não constitui transação, mas um ato constitutivo de direitos, ou um pagamento. [...]

C) A reciprocidade das concessões, cuja falta importa em configurar-se uma doação, ou uma dação em pagamento, ou uma remissão da dívida, conforme o caso. Alguns autores salientam que é êste o seu ponto essencial, argumentando que o resultado dela pode ser obtido por via de outros negócios jurídicos, ao passo que é a reciprocidade das concessões que caracteriza e tipifica esta modalidade extintiva de obrigações, e distingue-a das outras. (Planiol, Ripert et Boulanger, Traité, II, n. 3.220; De Page, V, n. 483).

D) A incerteza, que encontra caracterização na existência das pretensões das partes, qualquer que seja o conhecimento da situação real pelos interessados - res dubia. O conceito desta tem sofrido variações. Para os romanos, seguidos dos germânicos, e por nosso direito adotado, a res dubia pressupõe simplesmente a incerteza, tanto objetiva (da relação jurídica em si) como a meramente subjetiva. [...] Para justificar a transação, deve-se considerar [...] que é suficiente a incerteza subjetiva, isto é, a dúvida imperante no espírito dos interessados.

Se por qualquer motivo fôr inválida, ainda que a nulidade atinja apenas algumas das suas cláusulas, não opera com fôrça liberatória, restaurando-se as obrigações, e restituindo-se às partes o direito de perseguir em juízo tudo que o título assegurava. Mas a transação complexa, versando sôbre diversos direitos contestados, subsiste quanto aos demais, se não prevalecer quanto a um dêles (Código Civil, art. 1026). [...]

Na sua interpretação, vigora o princípio de que se deve entender restritivamente, não só porque envolve uma renúncia de direitos, como também em razão da finalidade extintiva da obrigação, não sendo jurídico que alguém, na hermenêutica do negócio, estenda a vontade liberatória para além dos têrmos estritos em que se manifestou. [...]

Em razão de sua dupla natureza de negócio jurídico e de ato extintivo da obrigação, a transação deve ser encarada quanto à capacidade das partes, forma, objeto e efeitos.

Negócio jurídico, acôrdo liberatório, terá de emanar de agente capaz [...] para o ato em foco [...] por escrito [...], restrito aos direitos patrimoniais.

Desde que preenchidos sejam todos os seus requisitos, é válida. Ao revés, é atacável se inquinada dos defeitos que autorizam a anulação ou rescisão dos negócios jurídicos em geral. É ineficaz por falta de capacidade, por dolo, violência ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa (Código Civil, art. 1030; Anteprojeto de Código de Obrigações, art. 808), mas não se invalida por erro de direito a respeito das questões que forem objeto da controvérsia. [...]

Produz a transação entre as partes o efeito da coisa julgada...³⁴”.

O escopo da conciliação na Comissão é o previsto no art. 1025 do Código Civil: prevenção de litígios, mediante concessões mútuas sobre direitos incertos.

A conciliação celebrada na Comissão será passível de anulação judicial, como os demais atos jurídicos.

Conceituado autor relembra antigas lições, acentuando que

“... Pontes de Miranda (Tratado de direito privado, t. I, Prefácio) propôs a divisão do mundo jurídico (= mundo integrado pelos fatos jurídicos) em três planos diferentes, através dos quais se desenvolve, em toda sua integralidade, no campo dogmático, o fenômeno jurídico: plano da existência, plano da validade e plano da eficácia³⁵”.

Ou seja, para que o ato da Comissão gere os efeitos esperados, é necessário que:

- a) a Comissão atenda aos pressupostos legais de sua existência (constituição conforme a lei);
- b) a transação seja válida, isto é, perfeita, sem que seus elementos essenciais padeçam de qualquer deficiência que a invalide (p. ex. erro, art. 86/CCB; dolo, art. 92/CCB; coação, art. 98/CCB, ou simulação, art. 102/CCB).

Só assim - estando a Comissão devidamente constituída e celebrada a conciliação (válida) - haverá eficácia jurídica, fonte de direitos e deveres.

Portanto e, em conclusão, a Comissão no âmbito da empresa que não for constituída através da negociação coletiva e que deixar de observar o princípio da paridade padecerá de imperfeição invalidante, por ausência de elemento essencial - o Sindicato - e, os seus atos (conciliação) não terão, no plano jurídico, eficácia liberatória.

A Comissão imperfeita não detém o *status* de agente capaz (art. 82 do CCB). Afinal, não é preciso muito esforço para demonstrar que é absurdo admitir possa a empresa criar organismo seu para dar a si própria quitação, ainda mais com eficácia

³⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*, Rev. e Atual., Rio de Janeiro: Forense, v. II, 1966, pp. 213-223.

³⁵ MELLO, 2000, p. XVII.

liberatória geral. A quitação, em tais circunstâncias, apesar de sua aparente eficácia, não proporcionará segurança jurídica, esvaindo-se quando contestada. Para usar a força expressiva da poesia, ela será semelhante a “... *uma aquarela que um dia enfim descolorirá*”³⁶.

A lei atribui força executiva ao termo ajustado perante a Comissão. Não satisfeita a obrigação, a executoriedade ínsita ao título proporcionará a sua imediata execução.

É de bom alvitre que as Comissões tomem algumas precauções na elaboração do Termo de Conciliação, inserindo nele, além do que se encontra previsto em lei (art. 625-E), a qualificação completa da empresa (razão social, CGC, endereço), do empregado (nome, datas de admissão e dispensa, CPF, CTPS e função), o objeto demandado (por exemplo, horas extras trabalhadas no período de tanto a tanto, e respectivos reflexos) e as condições de pagamento (valor, prazo para pagamento e multa em caso de descumprimento).

Para que sejam evitadas situações altamente lesivas aos interesses dos empregados - pelas conseqüências decorrentes do inadimplemento do acordo - é oportuno, nas Comissões, o aproveitamento do texto contido no § 2º do art. 846/CLT³⁷.

O art. 625-F concede às Comissões o prazo de dez dias para a realização da sessão conciliatória, contados a partir da provocação do interessado.

Como a Comissão fornece “... *cópia datada e assinada pelo membro...*” (art. 625-D, § 1º) aos interessados, é desta data que se tem a comprovação da provocação e da qual se conta o prazo de dez dias.

Esgotado o prazo sem que a sessão tenha sido realizada, será fornecida, “... *no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º, do art. 625-D*” (parágrafo único do art. 625-F).

O parágrafo único do art. 625-F não passa pela prova da boa técnica legislativa, pois, se a declaração deve ser fornecida “... *no último dia do prazo, ...*”, este jamais teria se esgotado.

Infelizmente, o sistema não permite a interposição de Embargos de Declaração perante o legislador para que ele esclareça as contradições do texto legal, cabendo ao intérprete extrair da lei a interpretação que lhe dê utilidade e não ofenda ao senso comum.

Entenda-se a confusa redação da forma mais razoável: a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D deve ser fornecida após o transcurso do prazo de dez dias, pena de o prazo ficar reduzido a nove dias (exceto quando o empregado deixe para tentar a conciliação no último dia do prazo de prescrição da ação judicial, pois transcorridos os dez dias, não haverá contagem a ser recomeçada).

³⁶ *Aquarela*. Letra original de Toquinho-Vinícius, Guido Morra-Maurizio Fabrizio.

³⁷ “Art. 846, § 2º Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.”

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

Trata-se de suspensão da prescrição, que recomeça a fluir, pelo que lhe resta, após o afastamento da causa suspensiva. Como o prazo para a Comissão realizar a tentativa de conciliação é de dez dias, a suspensão jamais o ultrapassará.

Aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, em funcionamento ou que vierem a ser criados, são aplicáveis as disposições previstas nesse Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição (art. 625-H).

Tal disposição foi inserida na Lei n. 9.958/00 através de Emenda de Plenário (n. 3), de iniciativa do Deputado Inocêncio de Oliveira, Líder do PFL.

É de particular precisão a crítica de José Alberto Couto Maciel³⁸:

“É difícil entender que se estabeleçam as referidas Comissões em órgãos que não existem legalmente. É como se admitir sua criação em centrais sindicais. Não existe previsão legal na criação de Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. E, ainda que existam, mediante convenção coletiva, quem representa o empregador e o empregado e qual a competência desses núcleos criando-se as Comissões?”

Antes da Lei n. 9.958/00, os Núcleos Intersindicais tinham existência fática, mas não se inseriam no ordenamento legal, a despeito das boas intenções daqueles que os idealizaram. A Lei n. 9.958/00 os integrou ao ordenamento jurídico, desde que constituídos em consonância com os “*princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição*”.

A convalidação prevista na Lei n. 9.958/00 não atinge todos os Núcleos: somente os que tenham observado os “... *princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição*” (art. 625-H) é que estão salvos. Outros - criados, por exemplo, com base estatutária, sem observância nos seus atos constitutivos dos princípios mencionados - continuam à margem da lei, por ausência de pressupostos existenciais (constituição através de negociação coletiva e paridade representativa). Ou seja: os Núcleos atuais, desde que constituídos de forma paritária e através da negociação coletiva, conformam-se à lei. Os demais padecerão de vícios insanáveis de constituição e seus atos (conciliação, p. ex.) serão destituídos de segurança jurídica (ou seja, os Núcleos irregulares não têm a atribuição prevista na Lei 9.958/00).

O art. 2º da Lei n. 9.958/00 altera o art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁹, que passa a ter a seguinte redação:

³⁸ COUTO MACIEL, José Alberto. *Comentários à Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000*, in Rev. LTr 64, 2000, pp. 178-183.

³⁹ Redação anterior: “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.”

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

O art. 876 com a nova redação (NR) estende a competência da Justiça do Trabalho, na forma do que prevê a Constituição Federal (art. 114), alcançando, mediante lei, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho.

Sabe-se que na Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85) é possível a composição voluntária do dissídio que originou a atuação do Ministério Público (§ 6º do art. 5º), mediante termo de ajuste subscrito pelo acionado, que se compromete ao cumprimento, daí por diante, das normas legais inobservadas. O problema surge na execução desse termo, que normalmente envolve obrigações de fazer e multa, pois não havia lei que a autorizasse perante a Justiça do Trabalho. A lei supriu essa lacuna. Porém, o exame do caso concreto será imprescindível para a definição da competência, pois a Justiça do Trabalho somente poderá atuar nas hipóteses de *“...controvérsias decorrentes da relação de trabalho, ...”* (art. 114 da Constituição da República).

A partir da Lei n. 9.958/00, fica elástica a competência da Justiça do Trabalho, para fins de promoção da execução dos termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.

Já o art. 3º da Lei n. 9.958/00, acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho o art. 877-A, para fixar a competência do título executivo extrajudicial como sendo a do juiz que a teria para o processo de conhecimento relativo à matéria.

A norma inter-relaciona-se com os artigos 625-D e 651 (e §§), ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, que fixam como regra geral de competência a localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

Da mesma forma que a Lei n. 9.957/00, a 9.958/00 é auto-aplicável e não depende de qualquer regulamentação.

A vigência da lei, o momento de sua eficácia (obrigatoriedade geral) está previsto para noventa dias da sua publicação (art. 4º).

O termo intermédio compreendido entre a data que a lei foi estampada no Diário Oficial e a data em que ela entrará em vigor é conhecido como *vacatio legis*.

Tal prazo deve ser contado em dias corridos, com observância do disposto no parágrafo único do art. 13 do Decreto n. 2.954, de 29 jan. 1999⁴⁰; conseqüentemente, sua vigência recaiu no dia 12 abr. 2000.

⁴⁰ “Vigência e Contagem de Prazo.”

Art. 13. A vigência do ato deverá ser indicada de forma expressa, sendo regra geral a entrada em vigor na data da publicação, reservando-se para os atos de maior repercussão a fixação de período de vacância, de modo a contemplar prazo razoável para que dela se tenha amplo conhecimento. Parágrafo único. A contagem do prazo para entrada em vigor das leis que estabelecerem período de vacância far-se-á incluindo a data da publicação e o último dia do prazo, entrando em vigor no dia subsequente à consumação integral do período de vacância.”

IV. CONCLUSÃO

Para finalizar, em quadro sinóptico são inseridas as principais características das Comissões de Conciliação Prévia:

	CCP NO ÂMBITO DA EMPRESA	CCP NO ÂMBITO DO SINDICATO
<p>CONSTITUIÇÃO (Art. 8º, III, CR)</p> <p>SEMPRE ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA</p>	<p>NEGOCIAÇÃO COLETIVA:</p> <p>CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DO TRABALHO</p> <p>A negociação pode abranger outros temas ou ser específica, podendo ser formalizada também através de termos aditivos.</p>	<p>NEGOCIAÇÃO COLETIVA:</p> <p>CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DO TRABALHO</p> <p>A negociação pode abranger outros temas ou ser específica, podendo ser formalizada também através de termos aditivos.</p>
<p>ESPÉCIES</p>	<p>EMPRESA E SINDICATO DOS TRABALHADORES (inclusive de categorias diferenciadas)</p> <p>MAIS DE UMA EMPRESA e PARTICIPAÇÃO DO(S) SINDICATO(S) PROFISSIONAL(IS) CORRESPONDENTE(S), podendo incluir Entidade de Profissionais Diferenciados.</p>	<p>SINDICATOS PROFISSIONAIS COM SINDICATOS PATRONAIS, OBSERVADOS OS PRINCÍPIOS DA REPRESENTATIVIDADE E CONTRAPOSIÇÃO, podendo aglutinar sindicato de categoria diferenciada.</p>
<p>NATUREZA DA COMPOSIÇÃO</p>	<p>PARITÁRIA</p>	<p>PARITÁRIA</p>

MEMBROS	2 A 10 MEMBROS, COM SUPLENTE, EM PARTES IGUAIS, INDICADOS PELO EMPREGADOR E ELEITOS, PELOS EMPREGADOS, EM ESCRUTÍNIO SECRETO, FISCALIZADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL, além da representação do(s) Sindicato(s) Profissional(is).	A SER DEFINIDA EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 8º, I, CR)
MANDATO	1 ANO, PERMITIDA UMA RECONDUÇÃO; os dirigentes sindicais têm seus próprios mandatos.	A SER DEFINIDA EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 8º, I, CR)
ESTABILIDADE	ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO MANDATO, SALVO A DISPENSA POR FALTA GRAVE, desde a candidatura comunicada, salvo sindicalista.	NÃO HÁ (Prejudicada por efeito da condição de dirigente sindical).

As Comissões de Conciliação Prévia representam um avanço, não há como negar. Suprem ou diminuem certas carências ou deficiências, notadamente no campo processual, no qual o sistema tradicional de solução dos litígios se mostra insatisfatório. Não resolvem, porém, o estado de empobrecimento geral do povo e do próprio Estado (acentuado nos últimos anos com a “âncora cambial” encerrada em janeiro de 1999, a alienação do parque industrial, o comprometimento das receitas destinadas ao pagamento de juros e a abertura indiscriminada das importações), ao lado da natural retração dos postos de trabalho decorrente das novas tecnologias, tudo a acentuar as grandes desigualdades sociais do País, razão que levou o famoso jurista italiano a profetizar:

“Podemos ser céticos, por exemplo, a respeito do potencial das reformas tendentes ao acesso à justiça em sistemas sociais fundamentalmente injustos. É preciso que se reconheça que as reformas judiciais e processuais não são substitutos suficientes para as reformas políticas e sociais. Muitas vezes, o problema é mais político e econômico do que institucional⁴¹.”

Com a esperança de que a natural confusão que se instala no seio do intérprete das novas leis seja parcialmente dissipada nas resumidas observações sobre as Comissões de Conciliação Prévia, finalizo-as com Pessoa:

*“Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena⁴².”*

⁴¹ CAPPELLETTI, Mauro, GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*, Trad. Ellen Gracie Northfleet, Porto Alegre: Sérgio Fabris, 1988, p. 161.

⁴² PESSOA, Fernando. *Mar Portuquez. Possessio maris. Mensagem, 2ª Parte*.