

# AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

NARCISO FIGUEIRÔA JÚNIOR<sup>(\*)</sup>

*"Nunca se deve negociar por medo, mas nunca se deve ter medo de negociar." (J. F. Kennedy)*

*1. Introdução; 2. Breve histórico; 3. Do conceito de conciliação; 4. Criação, modalidades e composição das Comissões de Conciliação Prévia; 5. Competência e funcionamento; 6. Conciliação prévia e a ação trabalhista; 7. Dos conflitos que podem ser conciliados; 8. Do custeio da CCP; 9. Núcleos intersindicais de Conciliação; 10. Conciliação celebrada por Comissão que não representa as partes em conflito. Consequências jurídicas; 11. Conclusão; 12. Bibliografia.*

## 1. INTRODUÇÃO

É inegável que o Brasil possui um excesso de conflitos trabalhistas, sobretudo no âmbito individual.

Muito embora os conflitos coletivos de trabalho tenham diminuído sensivelmente nos últimos anos, seja em decorrência do aumento dos acordos e convenções coletivas celebradas ou pelos efeitos nefastos da recessão econômica que afetou o poder de mobilização dos sindicatos, o fato é que o número de conflitos individuais de trabalho vem aumentando em progressão geométrica, congestionando a Justiça do Trabalho.

Segundo dados estatísticos fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho<sup>(1)</sup>, somente no ano de 2001 foram distribuídos 1.742.571 processos na Justiça do Trabalho, tendo sido solucionados 1.800.015. No mesmo ano, somente o TST, instância máxima trabalhista, recebeu 114.615 recursos, tendo solucionado 102.788.

(\*) Procurador da Universidade de São Paulo, especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP e ex-Juiz do TRT da 2ª Região.

(1) Página na internet: [www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)

Entretanto, o próprio TST constatou que de todo esse volume desconcomunal de litígios, 40% dos casos são resolvidos na 1ª audiência; 40 a 45% dos casos são resolvidos na 1ª instância, ou seja, ainda na Vara do Trabalho; e somente 15 a 20% dos processos são apreciados pelos Tribunais.<sup>(2)</sup>

Essa constatação permitiu a conclusão de que algo precisaria ser feito para estimular o entendimento direto entre as partes, sem a interferência do Poder Judiciário, buscando-se compor o conflito através da conciliação.

Nesse panorama surgiu a Lei n. 9.958/2000, publicada no DOU de 13.1.2000 e que entrou em vigor a partir de 11.4.2000, dando nova redação aos artigos 625 e 876 da Consolidação das Leis do Trabalho, possibilitando a criação das Comissões de Conciliação Prévia.

Analisar os aspectos jurídicos da referida lei, enfocando alguns pontos polêmicos, tanto na doutrina quanto na jurisprudência é o objetivo de nosso estudo.

## 2. BREVE HISTÓRICO

As comissões de conciliação ou mediação são encontradas em vários países desenvolvidos do mundo, como Estados Unidos, Alemanha e Japão, sendo também encontrado esse mecanismo de solução extrajudicial de conflitos de trabalho na Espanha, Bélgica e Argentina, entre tantos outros. Preservadas as culturas e nuances próprias de cada nação, o resultado do trabalho das comissões de conciliação nesses países tem sido altamente satisfatório.<sup>(3)</sup>

Podemos apontar sua origem no Conselho dos Homens Prudentes — “*Conseil des Prud’Hommes*”, instituído em Lyon, na França, em 18.3.1806<sup>(4)</sup> e aperfeiçoado em 1981-1982, e do Conselho de Conciliação do Distrito de Nova Zelândia, criado em 1894.

Ao contrário do que se pode imaginar, no Brasil as comissões não constituem experiência inédita, pois elas estiveram presentes na origem dos próprios órgãos jurisdicionais trabalhistas.

Com a edição do Decreto n. 1.637/1907, foram instituídos os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, dando origem à Justiça do Trabalho, ainda como órgão administrativo<sup>(5)</sup>.

Com a edição do Decreto n. 21.396/32, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação, que tinham a finalidade de apreciar os dissídios

(2) Assessoria de Imprensa do TST. Endereço eletrônico: [www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)

(3) *Galdino, Dirceu*. “Vantagens das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais”, Suplemento Trabalhista LTr n. 145/00.

(4) *Batalha, Wilson de Souza Campos*, “Tratado de Direito Judiciário do Trabalho”, São Paulo, Editora LTr, 1977, pág. 174.

(5) *Nascimento, Amauri Mascaro*. “Curso de Direito do Trabalho”, 12ª ed., Saraiva, 1996, pág. 52.

coletivos e que atuavam ao lado das Juntas de Conciliação e Julgamento, as quais apreciavam os dissídios individuais (Decreto n. 22.132/21), sendo certo que de 1932 a 1937 foram instaladas 38 (trinta e oito) comissões<sup>(6)</sup>.

A partir da década de 1980, intensificaram as tentativas de reeditar aqueles mecanismos de solução extrajudicial que citamos anteriormente, tendo se destacado o papel da Academia Nacional de Direito do Trabalho que, em meados de 1982, formulou proposta de constituição das comissões paritárias de conciliação, culminando com o Projeto de Lei n. 4.694/98, que teve origem no próprio Tribunal Superior do Trabalho e que, após inúmeras discussões e alterações, foi convertido na Lei n. 9.958, de 12.1.2000.<sup>(7)</sup>

O interesse do TST pelo assunto, fez com que a cúpula do Judiciário Trabalhista passasse a acompanhar de perto o trabalho desenvolvido pelos Núcleos Intersindicais de Patrocínio (MG) e Maringá (PR) que, incentivados pelos magistrados trabalhistas locais, passaram a suprir a deficiência da legislação com a conciliação dos conflitos trabalhistas.

Mesmo sem existir legislação específica a regular a conciliação extrajudicial dos conflitos de trabalho, os Núcleos Intersindicais passaram a criar regras próprias para apreciação dos conflitos, estabelecendo valor máximo baseado em salários mínimos para fixar competência para apreciação dos conflitos, além de restringir a atuação do Núcleo a mediação dos conflitos envolvendo matérias de menor complexidade, excluindo justa causa, estabilidade e declaração do vínculo empregatício.

Pela Lei n. 9.958/2000, não há essas restrições, podendo os Núcleos Intersindicais analisar as mesmas matérias de competência da Justiça do Trabalho, salvo previsão em contrário constante de Convenção Coletiva.

Os resultados obtidos pelos Núcleos Intersindicais foram e ainda estão sendo altamente satisfatórios. Só para que se tenha uma noção mais nítida desses resultados, somente o Núcleo de Patrocínio (MG) atendeu no ano de 1994, 2.227 casos, dos quais 2.200 foram solucionados, e em 1996 foram atendidos 12.583 e solucionados 12.392<sup>(8)</sup>.

Assim, temos que a inovação da Lei n. 9.958/2000 é apenas um reflexo da tendência mundial da adoção de mecanismos extrajudiciais para solução das lides trabalhistas, tendo em vista a morosidade da máquina judiciária e a necessidade de amenizar o eterno embate entre capital e trabalho.

### 3. DO CONCEITO DE CONCILIAÇÃO

A conciliação é a forma mais singela de composição dos conflitos. Para José Augusto Rodrigues Pinto, podemos definir conciliação como ser-

(6) *Ibidem*.

(7) *Galdino, Dirceu*. Ob. cit., pág. 787.

(8) *Vasconcelos, Antonio Gomes da*. "Os núcleos intersindicais como agentes de transformação das relações de trabalho e da administração da justiça", págs. 340/342.

do a atividade de alguém que tenta aproximar os protagonistas de um conflito de interesses, estimulando-os a encontrar solução negociada que lhe ponha fim.<sup>(9)</sup>

Para o Prof. Octavio Bueno Magano, conciliação é o *negócio jurídico em que as partes respectivas com assistência de terceiro, põem fim a conflito entre elas existente.*<sup>(10)</sup>

Assim, pela análise dos dois conceitos, podemos inferir que a conciliação tanto pode servir de método de negociação como resultado a ser obtido, dependendo da forma que os protagonistas venha dela se utilizar.

#### 4. CRIAÇÃO, MODALIDADES E COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A Lei n. 9.958 de 12.1.2000, trouxe nova redação ao artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, criando os artigos 625-A a 625-H.

Em face do contido no primeiro desses artigos, 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.

O primeiro aspecto relevante sobre a CCP é que sua criação é facultativa, ou seja, depende do interesse e do consenso da classe patronal e trabalhadora.

Dos termos da citada lei, resultam quatro modalidades de Comissões:

5. *Comissão Interempresarial*, criada por ato unilateral da administração da empresa e instalada dentro da própria empresa;

6. *Comissão por grupo de empresas*, criada por decisão da administração das respectivas empresas;

7. *Comissão Intersindical*, criada por convenção coletiva de trabalho, celebrada entre sindicato, ou sindicatos, empregadores e sindicato, ou sindicatos, de trabalhadores, para todas as empresas das correspondentes categorias ou grupos econômicos.

8. *Núcleos Intersindicais de Conciliação*, englobando diversos sindicatos de categorias profissionais e econômicas, todos signatários de convenções coletivas de trabalho, com atuação participativa na manutenção e nos trabalhos de conciliação.

Segundo o artigo 625-B da CLT, a comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros e igual número de suplentes. A metade será eleita pelos empregados interessados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato, ou sindicatos, dos trabalhadores. A outra metade será indicada pela administração da

(9) Rodrigues Pinto, José Augusto. "Direito Coletivo do Trabalho", pág. 258, LTr.

(10) Magano, Octavio Bueno. "Direito Coletivo do Trabalho", pág. 305, LTr.

empresa ou, se for o caso, das empresas componentes do grupo. O mandato é de um ano, permitida uma reeleição, sendo assegurado aos representantes dos empregados membros da CCP, titulares e suplentes, estabilidade no emprego de até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

A composição e funcionamento das Comissões sindicais ou intersindicais, serão livremente reguladas pelos acordos coletivos ou, se for o caso, pelas convenções coletivas de trabalho, nos termos do artigo 625-C.

Considerando o disposto nos dois artigos anteriormente citados, chegamos à conclusão de que o legislador se preocupou em regular a constituição e funcionamento da comissão interempresarial, relegando aos sindicatos profissionais e patronais a atribuição de constituírem as comissões intersindicais com regras próprias e específicas de constituição e funcionamento definidas na convenção ou acordo coletivo.

No que tange à estabilidade dos representantes dos empregados membros das comissões, temos que a lei somente a prevê para a modalidade de CCP interempresarial. Nas Comissões instituídas pelos instrumentos da negociação coletiva, a matéria poderá ou não ser regulada, conforme a vontade das entidades sindicais signatárias.

A lei é omissa quanto à remuneração dos membros da comissão. Em se tratando dos membros da comissão interempresarial, a lei prevê que a atuação do representante dos empregados dar-se-á em seu horário normal de trabalho, o que nos leva a concluir que não fará jus a nenhum pagamento adicional, salvo ajuste expresso em contrário. Com relação às comissões intersindicais, o assunto poderá ou não ser regulado no acordo ou convenção coletiva.

No que concerne aos conciliadores das comissões intersindicais, somos da opinião de que os mesmos poderão ou não ser remunerados. Todavia, se as entidades sindicais optarem pela remuneração dos conciliadores, deverão suportar esse ônus, sem estabelecer qualquer espécie de vinculação com os valores dos acordos celebrados.

## 5. COMPETÊNCIA E FUNCIONAMENTO

A atribuição da Comissão de Conciliação Prévia é tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho (art. 625-A), o que afasta a possibilidade da mesma vir a apreciar conflitos coletivos ou assuntos estranhos à relação de emprego. Está preservado, assim, o princípio de que os conflitos coletivos devem ser objeto de negociação coletiva, com a participação dos sindicatos de trabalhadores (reserva sindical), tal como resulta das Convenções n. 98, de 1949 e n. 154, de 1981 da Organização Internacional do Trabalho. Aliás, a Constituição Federal reconhece a eficácia das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).

De acordo com o artigo 625-D da CLT, qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

No que concerne ao funcionamento, a lei estabelece que a demanda será formulada sempre por escrito, podendo ser tomada a termo por qualquer dos membros da Comissão. Não havendo conciliação, será fornecida ao patrão e ao empregado uma declaração de que foi frustrada a tentativa de acordo com a descrição de seu objeto, assinada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

Caso não exista Comissão instituída no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, essa circunstância deverá ser declarada na petição inicial da ação trabalhista.

Segundo o § 3º do artigo 625-D, existindo na localidade tanto a Comissão intersindical quanto a Comissão dentro da empresa, poderá o empregado optar por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Em havendo conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo patrão ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. Referido termo de conciliação é considerado pela lei como título executivo extrajudicial, possuindo efeito de quitação geral, exceto quanto às parcelas objeto de ressalva expressa.

A partir da provocação do interessado, fica suspenso o prazo prescricional para o ajuizamento da ação trabalhista, passando o mesmo a fluir, pelo que resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de dez dias.

Considerando a redação pouco esclarecedora do artigo 625 e suas alíneas, algumas dúvidas têm surgido acerca das Comissões de Conciliação Prévia, algumas já tendo sido objeto de manifestação do Poder Judiciário.

Vejamos, pois, algumas das principais discussões.

## **6. CONCILIAÇÃO PRÉVIA E A AÇÃO TRABALHISTA**

Segundo o artigo 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.

Diante dessa redação, existem dois entendimentos acerca da obrigatoriedade da passagem do conflito de trabalho pela Comissão, antes do ajuizamento da reclamação trabalhista.

A primeira posição é no sentido de que sendo facultativa a criação da comissão, em qualquer de suas modalidades, e não havendo nenhuma co-

minação expressa na lei pela ausência da tentativa de conciliação prévia, o credor trabalhista possui uma faculdade de submeter o seu conflito à CCP e não uma obrigação. Para essa corrente o legislador não poderia exigir que a demanda fosse submetida previamente à comissão, antes de se provocar a Justiça do Trabalho, sob pena de violar a Constituição Federal, que dispõe em seu artigo 5º, inciso XXXV, o amplo acesso ao Poder Judiciário nos casos de lesão ou ameaça a direito.<sup>(11)</sup>

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em acórdão publicado em 30.1.01, adotando a tese anteriormente citada, assim decidiu:

*"O credor não é obrigado a se conciliar com o devedor, nem é obrigado a se dispor à negociação (CF, 5º, II) — O não comparecimento à sessão de conciliação extrajudicial não é cominado; se o comparecimento é uma faculdade (a ausência não está cominada), o endereçamento da demanda à Comissão não pode corresponder a uma obrigatoriedade (TRT — 2ª Região — 6ª Turma; RO em rito sumaríssimo n. 20010019795-SP; Ac. n. 20010022150; Rel. Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro; j. 30.1.2001; v. u.).<sup>(12)</sup>*

Entretanto, há uma segunda corrente que defende a obrigatoriedade da passagem do conflito pela Comissão de Conciliação Prévia, tendo em vista que o legislador ao redigir o artigo 625-D da CLT, criou uma condição da ação para o ajuizamento da ação trabalhista, exigindo o esgotamento da negociação extrajudicial antes do Judiciário apreciar o conflito. Para essa corrente, comprovada a existência da Comissão no âmbito sindical ou da empresa, a ausência de submissão prévia do conflito à CCP, acarreta a extinção do processo trabalhista, sem julgamento do mérito.

Neste sentido, existem várias decisões de primeira instância dos TRT da 2ª e da 15ª Regiões e, recentemente, a 7ª Turma do TRT/SP, no julgamento do Processo TRT-RO 20010380773, publicado em 2.10.01, tendo como Relator o Juiz Sérgio Pinto Martins, assim decidiu:

*"Prevê o artigo 625-D da CLT que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, caso essa tenha sido criada na empresa ou em negociação coletiva com o sindicato. O § 2º do mesmo artigo declara que o empregado deverá juntar à eventual reclamação trabalhista cópia da declaração fornecida pela Comissão de tentativa de conciliação frustrada.*

*Emprega o artigo 625-D da CLT o verbo será, no imperativo. Isso indica que o empregado terá de submeter a sua reivindicação à Comissão antes de ajuizar a ação na Justiça do Trabalho. O § 2º do*

(11) Art. 5º, XXXV da CF: A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

(12) Fonte: Boletim da Associação dos Advogados de São Paulo, n. 3306, pág. 178.

*mesmo artigo também usa o verbo dever no imperativo para efeito de juntar com a petição inicial da reclamação trabalhista a declaração frustrada da tentativa de conciliação.*

*Em caso de motivo relevante é que será indicada por que não foi utilizada da comissão para solucionar as questões trabalhistas (§ 3º do art. 625-D da CLT).*

*Nota-se que o procedimento instituído representa condição da ação para o ajuizamento da reclamação trabalhista. Trata-se de hipótese de interesse de agir, que envolve o interesse em conseguir o bem por obra dos órgãos públicos (Chiovenda, Giuseppe, "Instituições de direito processual civil", Campinas: Bookseller, 1998, 89)."<sup>(13)</sup>*

Comungamos da opinião da segunda corrente, entendendo que a exigência de que o conflito deva ser submetido à Comissão de Conciliação Prévia é uma condição da ação trabalhista, ligada ao interesse de agir (necessidade e utilidade da prestação jurisdicional).

A intenção do legislador foi prestigiar a solução pacífica do conflito antes dele vir a ser apreciado pelo Judiciário, numa clara demonstração de que a tentativa de entendimento direto entre as partes é o caminho inicial para solucionar o conflito.

Disposição semelhante existe na própria Constituição Federal, no que concerne aos dissídios coletivos, onde a comprovação de esgotamento das negociações é condição essencial para que o conflito seja apreciado e julgado pelo Tribunal.<sup>(14)</sup>

E nem se alegue a inconstitucionalidade da exigência de condição da ação para o dissídio individual, pois o procedimento criado pelo artigo 625-D não contraria o inciso XXXV, do artigo 5º da Constituição<sup>(15)</sup>, na medida em que o direito de ação não é absoluto e sim condicionado ao preenchimento dos pressupostos processuais e das condições da ação.<sup>(16)</sup>

Haverá ausência de interesse de agir, se o reclamante postular diretamente à Justiça do Trabalho, não observando a via alternativa da conciliação prévia, não havendo impedimento ao acesso ao Judiciário, mas sim cumprimento de exigência legal de esgotamento da via administrativa.<sup>(17)</sup>

(13) Fonte: Revista LTr, vol. 12, dezembro de 2001.

(14) Art. 114, § 2º da CF: Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

(15) Art. 5º, XXXV da CF: A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

(16) Este o entendimento de *Ada Pellegrini Grinover* em sua obra "A conciliação extrajudicial na Justiça do Trabalho. O processo em evolução", Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996, pág. 94.

(17) Neste sentido *Kazuo Watanabe*, "Controle constitucional", São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980, págs. 49, 55 e 57.



O próprio Supremo Tribunal Federal já decidiu ser constitucional a exigência legal de que o postulante ao benefício de acidente do trabalho deva comunicar previamente o INSS, antes do ajuizamento da ação.<sup>(18)</sup>

Renomados juristas têm entendido que o artigo 625-D criou efetivamente uma condição da ação não havendo se falar em inconstitucionalidade. Dentre os vários mestres que já se manifestaram a respeito, invocamos as lúcidas palavras do mais destacado deles, *Arnaldo Sússekind*, que, em recente artigo, assim leciona:

*"Condição para a ação judicial e sua constitucionalidade — como vimos, a criação de Comissão de Conciliação Prévia é uma faculdade legal. No entanto, desde que ela exista na empresa ou na categoria econômica da empresa da qual o trabalhador é empregado, este só poderá ajuizar ação na Justiça do Trabalho depois de obter a comunicação formal da Comissão de que foi malograda a conciliação do respectivo litígio. Trata-se, pois, de condição essencial à propositura da reclamação no âmbito judicial."*<sup>(19)</sup>

Na mesma linha de raciocínio, lembramos a lúcida lição de *Estevão Mallet*:

*"O direito constitucional de ação não torna ilícita toda e qualquer condicionante imposta ao pedido de tutela jurisdicional. Seu verdadeiro alcance está como mostrou Pontes de Miranda — de longe o mais autorizado intérprete de várias Constituições brasileiras — em que os legisladores ordinários nenhuma regra podem editar que permita preclusão em processo administrativo, ou em inquérito parlamentar, de modo que se exclua (coisa julgada material) a cognição pelo Poder Judiciário. Quer isso dizer, em outras palavras, que se proíbe, apenas, seja a autoridade administrativa transformada em última instância, porque "o titular do direito, não se conformando com o decidido, pode propor ação judicial. A última palavra tem-na a Justiça". Não se estabeleceu, pois, a obrigação de dever ser sempre da Justiça não só a última, como também a primeira palavra, em matéria de direito ou interesse. Onde não haver, em princípio, abusividade em condicionar-se a propositura de ação, inclusive, à prévia tentativa de conciliação. Em princípio, porque a condicionante não pode prevalecer quando haja necessidade de tutela jurisdicional imediata, em virtude da ameaça de dano irreparável."*<sup>(20)</sup>

(18) RE 144.840-SP, j. 2.4.96, Rel. Min. Moreira Alves, Informativo n. 25 do STF.

(19) *Sússekind, Arnaldo Lopes*, "Comissões de Conciliação Prévia", Suplemento Trabalhista LTr, 067/01, pág. 337.

(20) *Mallet, Estevão*, "Apontamentos de Direito Processual do Trabalho", São Paulo, LTr, 1997, pág. 24.

No mesmo sentido o entendimento da Professora *Ada Pellegrini Grinover*:

*"É certo que a Constituição assegura a inafastabilidade do controle jurisdicional no inciso XXXV do artigo 5º, mas é igualmente certo que o exercício do direito da ação não é absoluto, sujeitando-se a condições (as condições da ação), a serem estabelecidas pelo legislador."*<sup>(21)</sup>

Conforme sustenta o mestre *Süssekind*, essas condições da ação — desde que razoáveis, dentro do critério substancial das garantias do devido processo legal — são legítimas e se subsumem às categorias clássicas da possibilidade jurídica do pedido, da legitimação para a causa e do interesse de agir (art. 267, VI do CPC).<sup>(22)</sup>

A jurisprudência dos Tribunais Regionais tem se firmado no sentido de exigir a passagem do conflito pela CCP, desde que comprovada pela parte a sua existência, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito, conforme podemos inferir das seguintes ementas:

*"Comissão de Conciliação Prévia — Instituição — Submissão — Obrigatoriedade — Conciliação frustrada — Juntada de certidão à peça vestibular — Óbice ao direito de ação — Não configuração.*

*Comissão de Conciliação Prévia — A Lei n. 9.958/00 introduziu em nosso ordenamento jurídico a figura das Comissões de Conciliação Prévia, disciplinadas nos arts. 625 A-H da CLT. Portanto, resta evidente a vontade do legislador em determinar que, havendo Comissão de Conciliação Prévia em funcionamento na localidade do conflito, qualquer demanda de natureza trabalhista será levada à Justiça do Trabalho somente depois de submetida a respectiva comissão, juntando à peça vestibular a certidão de conciliação frustrada, pressuposto este que não importa em óbice ao direito de ação, uma vez que ao legislador infraconstitucional está reservada, desde que os mesmos não impeçam o exercício do direito constitucional de ação. Ademais, as indigitadas comissões prévias constituem apenas instâncias prévias conciliatórias, nas quais as comissões estão obrigadas a dar resposta às pretensões em dez dias (art. 625, I, CLT), o que não representa violação ao acesso ao Poder Judiciário. Como corolário lógico fica rejeitada a arguição incidental de inconstitucionalidade da Lei n. 9.958, de 12.1.00, que introduziu os arts. 625 A a H no Diploma Consolidado, por destituída de razão." (Ac. un. da 4ª Turma do TRT da 3ª Região — RO 831/02 — Rel. Juiz Júlio Bernardo do Carmo — j. 13.3.02 — DJ MG 6.4.02, pág. 14 — ementa oficial)*<sup>(23)</sup>.

(21) *Grinover, Ada Pellegrini*, "Pronunciamento no Congresso de Direito Processual do Trabalho" promovido, na cidade de São Paulo, pela LTr Editora, *apud Arnaldo Süssekind*, in "Comissões de Conciliação Prévia", Suplemento LTr n. 067/01.

(22) *Ob. cit.*, pág. 338.

(23) Fonte: Repertório de Jurisprudência IOB — 2ª quinzena de maio de 2002 — n. 10/02 — Caderno 2.

*"Comissão de Conciliação Prévia — Instituição no âmbito da empresa — Pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo — Caracterização.*

*Comissão de conciliação prévia. Pressuposto de constituição de e de desenvolvimento válido e regular do processo. O sistema de tentativa de conciliação extrajudicial precedente à lide, instituído pela Lei n. 9.958/2000, que acrescentou os arts. 625-A a 625-H a CLT, constitui mecanismo idôneo de autocomposição dos litígios trabalhistas de absoluta relevância e conveniência social, propiciando o desafogamento do Poder Judiciário e atendendo aos princípios de economia e celeridade processual. Embora os sujeitos da relação jurídica do trabalho não estejam obrigados, por lei, a instituir a Comissão de Conciliação Prévia — CCP (art. 625-A), nem tampouco a aceitar a proposta de conciliação ofertada pela Comissão mediadora (§ 2º do art. 625-D), o legislador exige, obrigatoriamente, que, havendo a CCP no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, o trabalhador leve ao seu conhecimento, para fins de mediação, a demanda de natureza trabalhista, antes de intentar uma ação perante a Justiça do Trabalho ou, não o fazendo, que declare, na inicial, o "motivo relevante" da impossibilidade de observância do procedimento legal (art. 625-D). Trata-se de pré-requisito processual que deverá ser observado, sob pena de extinção do feito, por ausência de um dos pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo (art. 267, IV, do CPC). Presente a prova de instituição da Comissão no âmbito da construção civil no DF, e ausentes o termo de tentativa de conciliação, bem como do motivo impeditivo da mesma, merece extinção o processo sem julgamento do mérito" (Ac. da 1ª T. do TRT da 10ª Região — RO 0008/02 — DJU 12.4.02, pág. 92 — ementa oficial).<sup>(24)</sup>*

Assim, entendemos que o ajuizamento da ação sem a prévia apreciação pela Comissão de Conciliação Prévia, obrigará o juiz a extinguir o processo sem apreciação do mérito (art. 267, VI do CPC); por ausência de interesse de agir, devolvendo-se os autos à Comissão para que esta proceda à tentativa de conciliação.

Na hipótese de acordo parcial na Comissão e posterior ajuizamento de ação para discussão de outras matérias que não foram ventiladas na via administrativa, entendemos que o juiz deverá extinguir o processo quanto às matérias não submetidas à Comissão, em face da ausência de condição da ação, apreciando o mérito das demais.

Vejamos um exemplo prático.

O empregado reclama na CCP verbas rescisórias e horas extras, fazendo um acordo parcial no tocante às rescisórias, dando quitação quanto

(24) Fonte: Repertório IOB de Jurisprudência — 2ª quinzena de junho de 2002 — n. 12/2002 — Caderno 2.

às parcelas respectivas e ressaltando o direito de reclamar as horas extras que não foram objeto de acordo. Ao ajuizar a reclamação trabalhista, pleiteia além das horas extras, diferenças de FGTS. Neste caso, o juiz deverá extinguir sem apreciação do mérito o pedido de diferenças de FGTS, devolvendo à CCP a matéria para a tentativa de conciliação, dando prosseguimento à ação somente com relação às horas extras, cuja conciliação restou frustrada.

A comprovação da passagem do conflito pela Comissão é feita pela declaração de tentativa frustrada de conciliação que deverá ser elaborada pelos membros da CCP, contendo obrigatoriamente a descrição do objeto, devendo o referido documento estar assinado pelos conciliadores.

Havendo motivo relevante que impossibilite que o reclamante submeta o conflito previamente à Comissão, a lei permite a propositura direta da ação trabalhista junto à Justiça do Trabalho, desde que haja declaração na petição inicial.

Muito embora a lei não preveja quais circunstâncias seriam consideradas ponderosas a justificar a inobservância do procedimento anteriormente descrito, poderíamos citar algumas hipóteses: a) ausência da CCP no local da prestação de serviços; b) constituição da CCP de forma irregular, sem a presença dos representantes das categorias econômica e profissional, por exemplo; c) existência da CCP em outra localidade, ainda que a base territorial reúna vários municípios.

A análise da procedência ou não da justificativa para o ajuizamento direto da ação será feita pelo juiz do trabalho, quando da realização da audiência inicial.

Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão intersindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, dispendo a lei que será competente para apreciar o conflito aquela que primeiro conhecer do pedido.

## 7. DOS CONFLITOS QUE PODEM SER CONCILIADOS

Questão relevante que tem surgido na prática é a possibilidade da Comissão de Conciliação Prévia apreciar todos os conflitos individuais de trabalho.

Da análise do *caput* do artigo 625-D, podemos inicialmente concluir que toda e qualquer demanda de natureza trabalhista poderá ser submetida à CCP. Entretanto, o assunto merece algumas reflexões.

Inicialmente, cumpre ressaltar, que a expressão "qualquer demanda" contida no artigo 625-D não distingue a autoria do pleito (se pelo empregado, se pelo empregador), desde que seja um conflito individual do trabalho.

Também não vemos óbice para que a Comissão venha conciliar conflitos de trabalho de contratos em curso, já que os conflitos não surgem somente com o rompimento do vínculo de emprego.

Diante da ausência de ressalvas na lei, comungamos do entendimento de que a Comissão possui atribuição para apreciar conflitos envolvendo rescisão do contrato de trabalho de empregados estáveis ou não estáveis e dos detentores de garantia de emprego, ainda que provocada a comissão pelo empregador — como se um inquérito fosse. Podemos acrescentar ainda o pedido de complementação de pensão ou de auxílio funeral, feito pela viúva ou pelos herdeiros do empregado falecido, além dos conflitos mais corriqueiros envolvendo horas extras, depósitos do FGTS etc.

Neste rol, podemos incluir, ainda, a demanda envolvendo declaração de relação de emprego. Se o interessado se diz empregado e o empresário o considera autônomo, eventual ou avulso, a título de exemplos, não se pode dizer que este interessado esteja autorizado a ajuizar diretamente a ação trabalhista. Trata-se de uma “demanda de natureza trabalhista” e a Comissão estará, a nosso ver, autorizada a buscar a conciliação entre as partes. Tal entendimento já vem sendo defendido pela doutrina.<sup>(25)</sup>

Muito embora a lei seja omissa quanto à obrigatoriedade da passagem pela comissão de outras espécies de ações judiciais, além da reclamação trabalhista, entendemos que não há razão lógica ou jurídica para se exigir tentativa de conciliação em Mandado de Segurança, Ação Rescisória, Ação Anulatória, Ação Monitória, Ações Cautelares e Ações de Cumprimento.

Como a Lei n. 9.958/00 não revogou o disposto no artigo 477, § 1º da CLT<sup>(26)</sup>, entendemos que a CCP não poderá homologar rescisões de contrato de trabalho, a despeito de posicionamento em contrário do Ministério do Trabalho e Emprego, através das Orientações Normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.<sup>(27)</sup>

## 8. DO CUSTEIO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Questão que tem gerado certa polêmica no âmbito jurídico é a possibilidade das Comissões de Conciliação Prévia cobrarem taxa de mediação para fazer face às despesas administrativas.

Vale ressaltar que a Lei n. 9.958/00 não trata do assunto, assim como também não há vedação expressa para tal procedimento.

(25) *Mateus da Silva, Homero Batista*. “A expectativa em torno das Comissões de Conciliação Prévia”: Revista da AMATRA II, n. 1, abril de 2000, pág. 32.

(26) Art. 477, § 1º da CLT: O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

(27) Portaria MTE/SRT n. 1, de 22.3.02: Ementa 18 — “A assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho. O termo de conciliação celebrado no âmbito da CCP e NINTER, após a extinção do contrato de trabalho, dispensa a assistência na rescisão contratual realizada pelo sindicato da categoria ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratar de título executivo extrajudicial. Referência: art. 477, § 1º e art. 625-E, parágrafo único da CLT.

Logo, como a lei não proíbe, não há nenhuma ilegalidade na cobrança da taxa, desde que haja previsão em Acordo ou Convenção Coletiva.

No âmbito das relações entre particulares, tudo que a lei não proíbe expressamente, em princípio, é permitido.

Dai por que a necessidade de constar no instrumento normativo a finalidade da cobrança da taxa, haja vista que a própria Constituição Federal reconhece a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho.<sup>(28)</sup>

Entretanto, a fixação do valor da taxa deve observar o princípio da razoabilidade, levando em conta que os sindicatos não devem se utilizar de tal cobrança como forma de auferir receita, mas sim de suprir as necessidades de manutenção de uma estrutura mínima de funcionamento do órgão para que as respectivas categorias possam ter um atendimento digno e eficiente. Também não deverá ser cobrado nenhum valor do reclamante, em face do princípio da gratuidade, tampouco se justifica a fixação de valor incidente sobre os acordos celebrados.

A disponibilização de uma CCP aos integrantes das categorias econômica e profissional acarreta a necessidade de criação de uma estrutura adequada ao atendimento diário dos interessados, dotada de pessoal capacitado e treinado, além de meios de comunicação ágeis, sem contar a necessidade de constante aperfeiçoamento do relevante trabalho dos conciliadores e, evidentemente, isto gera um custo adicional que as entidades sindicais não são capazes de suportar, unicamente com as receitas oriundas das contribuições sindicais.

Dai a razão pela qual, entendemos ser possível a cobrança de uma módica taxa de mediação, cabendo às entidades sindicais a obrigação de divulgar o caráter privado da CCP, bem como a faculdade da celebração do acordo extrajudicial.

## 9. NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO

Dispõe o artigo 625-H da CLT que, aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as mesmas regras que regem as Comissões de Conciliação Prévia, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

Os Núcleos Intersindicais são órgãos criados por entidades sindicais com o objetivo de também conciliar os conflitos de trabalho, mas dotados de estrutura mais complexa do que as Comissões de Conciliação Prévia.

Tais núcleos distinguem-se das CCP, porque eles visam sanar as causas mais profundas e remotas do surgimento ou recrudescimento de conflito trabalhista, bem como a transformação cultural do sindicalismo.

(28) Artigo 7º, XXVI da CF.

A lei não fixa diretrizes para a constituição dos Núcleos, deixando a matéria a critério dos sindicatos, através de Convenção Coletiva. Entretanto, quando a Lei n. 9.958/00 reconheceu expressamente os Núcleos Intersindicais, também acolheu os princípios por eles adotados.

Os primeiros Núcleos Intersindicais de Conciliação surgiram nos Estados do Paraná e de Minas Gerais, mais precisamente nos municípios de Maringá/PR e Patrocínio/MG.

O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Maringá é composto por: a) Conselho Tripartite; b) Direção Executiva; c) Seção Intersindical de Conciliação; d) Conselho de Arbitragem; e) Secretaria.

O Conselho Tripartite é formado pelos presidentes dos sindicatos que integram o Núcleo e pelo presidente do Conselho de Arbitragem.

A Direção Executiva elabora o plano de trabalho anual do Núcleo, gerencia administrativamente o Núcleo e o representa perante a comunidade.

A Seção Intersindical de Conciliação é apenas um órgão especializado do Núcleo Intersindical. É composta por dois conciliadores: um é representante do sindicato dos empregados; outro, do sindicato patronal. Ela possui também um Coordenador, que procura concretizar a conciliação, caso os conciliadores não o consigam.

O Conselho de Arbitragem é composto por advogados e árbitros leigos, devendo o número de indicados pelo sindicato patronal ser igual ao de indicados pelo sindicato dos trabalhadores.

A Secretaria é o órgão responsável pelo expediente e pelo registro dos atos internos do Núcleo.

Vê-se, pois, que os Núcleos Intersindicais dispõem de um campo de atuação mais amplo do que as Comissões de Conciliação Prévia, embora o objetivo de ambos seja o mesmo: conciliar os conflitos individuais de trabalho.

O Núcleo Intersindical de Conciliação pode congrega vários sindicatos profissionais e patronais de diversas categorias, sendo muito comum encontrá-los em cidades de menor porte, como alternativa de redução de custos para os sindicatos, na medida em que, num mesmo local físico, podem ser realizadas conciliações de várias categorias, desde que integrem o Núcleo e tenham firmado Convenções Coletivas de Trabalho entre si.

Conforme opina *Dirceu Galvão*<sup>(29)</sup>, as vantagens dos Núcleos Intersindicais sobre as Comissões de Conciliação são manifestas, tanto em extensão quanto em profundidade: em extensão, porque se inserem em sua competência material não só os dissídios individuais, mas também os coletivos; em profundidade, porque eles atuam não só para a solução de eventuais litígios, mas também para a sua prevenção, inclusive em matéria não estritamente trabalhista, podendo orientar a trabalhadores e empregadores quanto ao meio ambiente, ao direito do consumidor, ao direito de família etc.

(29) "Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista", São Paulo, LTr, Editora, 1999, pág. 109.

Podemos afirmar que os Núcleos Intersindicais de Conciliação são uma evolução das Comissões de Conciliação Prévia, cabendo a cada entidade sindical avaliar as vantagens e desvantagens de adotá-los como mecanismo de solução extrajudicial dos conflitos de trabalho, à luz de sua própria realidade sindical.

### 10. CONCILIAÇÃO CELEBRADA POR COMISSÃO QUE NÃO REPRESENTA AS PARTES EM CONFLITO. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Interessante questão nos tem sido trazida, com a indagação acerca da validade do procedimento conciliatório celebrado por Comissões ou Núcleos Intersindicais de Conciliação Prévia, instituída por sindicatos que não representam as partes em litígio.

Em primeiro lugar, a interpretação que fazemos do artigo do artigo 625-A da CLT é a de que o legislador possibilitou a criação de Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia, tanto no âmbito interno das empresas quanto em caráter intersindical.

Enquanto que no âmbito interempresarial o legislador estabeleceu algumas regras mínimas de criação e funcionamento, no que pertine às Comissões Intersindicais, o instrumento normativo — seja este Acordo ou Convenção Coletiva — é que vai definir as regras de funcionamento (art. 625-C).

Entretanto, em se tratando de Comissão de Conciliação Prévia Intersindical é absolutamente necessário que os conflitos individuais estejam restritos às categorias profissional e econômica signatárias do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena do intérprete distinguir onde a lei não o faz.

Temos tomado conhecimento através da imprensa de que alguns Núcleos Intersindicais têm apreciado conflitos de categorias estranhas àquelas integrantes do Núcleo, mediante a elaboração de um simples termo de adesão onde as partes aceitam as regras de constituição e funcionamento previamente estabelecidas.

Entendemos que tal procedimento é ilegal, na medida em que o artigo 625-H da CLT, ao dispor que *“aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições nele previstas, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição”*, criou uma regra essencial para que haja limites na atuação tanto das Comissões de Conciliação quanto dos Núcleos Intersindicais.

Assim, em se tratando de órgão intersindical de conciliação, é imprescindível a existência da paridade, ou seja, presença dos representantes das categorias profissional e econômica envolvidas no conflito, além da negociação coletiva entre estas mesmas categorias, elegendo o referido órgão para conciliar os conflitos individuais de trabalho.



A inobservância desta regra fundamental acarreta a nulidade do ato de conciliação, podendo gerar prejuízos ao trabalhador e a empresa, tendo em vista que o artigo 82 do Código Civil Brasileiro estabelece que a validade do ato jurídico requer três requisitos essenciais: *agente capaz* (art. 145, I); *objeto lícito* e *forma prescrita ou não defesa em lei* (arts. 129, 130 e 145).

O Código Civil declara, ainda, em seu artigo 145, incisos II e IV, que é nulo o ato jurídico quando não revestir a forma prescrita em lei (arts. 82 e 130) ou quando for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade.

A aplicabilidade das regras do Código Civil em matéria trabalhista é autorizada expressamente pelo artigo 8º, parágrafo único da CLT, que assim dispõe: *"O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste"*.

Neste passo, caso haja celebração de acordo sem o cumprimento destas regras legais, a consequência jurídica será a sua nulidade, deixando o termo de conciliação de se revestir da natureza jurídica de título executivo extrajudicial, bem como ficará sem efeito a eventual quitação do objeto ou do extinto contrato de trabalho passada pelo reclamante.

## 11. CONCLUSÃO

A Lei n. 9.958/00, ao trazer nova redação ao artigo 625 da CLT, proporcionou um importante avanço na solução das controvérsias envolvendo patrões e empregados.

O elevado número de conflitos individuais de trabalho em nosso País tem contribuído para o emperramento do Poder Judiciário, frustrando a expectativa das partes de uma solução célere para as demandas, em que pesem os esforços de magistrados e servidores.

Temos a certeza de que a possibilidade legal de um entendimento prévio entre as partes não objetiva substituir a solução estatal das demandas, tampouco violar ou suprimir direitos trabalhistas, mas sim criar uma alternativa para a solução do conflito de modo rápido, eficaz e simplificado.

A participação das entidades sindicais neste processo é de fundamental importância, pois fortalece a atuação junto às suas bases e aperfeiçoa o relacionamento intersindical, criando espaço para o aprimoramento dos *Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho*.

Cumpra às entidades sindicais a obrigação de divulgar amplamente junto à categoria o caráter privado da CCP, bem como a faculdade da celebração do acordo extrajudicial, zelando para que sejam apreciados e conciliados apenas os conflitos no âmbito de sua representação, sem se imiscuir em demandas de outras categorias ou estranhas aos objetivos traçados pela lei.

Buscando corrigir irregularidades que foram constatadas em algumas Comissões de Conciliação Previa, em 5.6.02, foi assinado o Termo de

Cooperação Técnica n. 001/02 entre o Ministério do Trabalho e Emprego, o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, as Centrais Sindicais — CGT, SDS e Força Sindical — e a Associação dos SIMPI — Sindicatos da Micro e Pequenas Indústrias — ASSIMP1, e as Confederações Patronais — CNC, CNT, CNF e CNA —, com a finalidade de promover ações conjuntas, visando o aprimoramento dos mecanismos de acompanhamento das Comissões de Conciliação Prévia.

Como parte do compromisso firmado entre as referidas entidades foi instituído grupo de trabalho, com representantes de todas as entidades e órgãos anteriormente citados, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego,<sup>(30)</sup> para análise do tema e implantação de mecanismos de auto-regulamentação, acompanhamento e avaliação das comissões.<sup>(31)</sup>

O objetivo deste grupo de trabalho é traçar diretrizes básicas para que as Comissões de Conciliação Prévia em funcionamento e as que vierem a ser instaladas possam promover maior eficácia e transparência às suas relevantes atividades.

As experiências bem sucedidas das CCP devem ser incentivadas, sendo louvável a iniciativa inédita do mencionado Termo de Cooperação Técnica para que este mecanismo extrajudicial de solução dos conflitos seja permanentemente aperfeiçoado, sendo de fundamental importância o acompanhamento constante das entidades sindicais de sorte a evitar o desvirtuamento dos objetivos trazidos pela Lei n. 9.958/00, buscando-se sempre a aplicabilidade dos princípios da razoabilidade e da boa-fé, visando a construção de relações trabalhistas menos conflituosas e mais cooperativas.

## 12. BIBLIOGRAFIA

*Batalha, Wilson de Souza Campos.* "Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", São Paulo, LTr, 1977.

*Galdino, Dirceu.* "Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista", SP, LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. "Vantagens das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais", Suplemento Trabalhista LTr, n. 145/00.

*Grinover, Ada Pellegrini.* "A conciliação extrajudicial na Justiça do Trabalho. O processo em evolução", RJ, Ed. Forense Universitária, 1996.

\_\_\_\_\_. "Pronunciamento no Congresso de Direito Processual do Trabalho", SP, LTr.

*Magano, Octavio Bueno.* "Direito Coletivo do Trabalho", LTr.

*Mallet, Estevão.* "Apontamentos de Direito Processual do Trabalho", SP, LTr, 1997.

(30) Portaria n. 264, de 5.6.02 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

(31) Portaria n. 2, de 12.7.02 da Secretaria de Relações do Trabalho, publicada no DOU — seção 1.

*Mateus da Silva, Homero Batista.* "A expectativa em torno das comissões de conciliação prévia", Revista da AMATRA II, n. 2, abril de 2000.

*Nascimento, Amauri Mascaro.* "Curso de Direito do Trabalho", 12ª ed., Saraiva, 1996.

*Rodrigues Pinto, José Augusto.* "Direito Coletivo do Trabalho", LTr.

*Süssekind, Arnaldo Lopes.* "Comissões de Conciliação Prévia", Suplemento Trabalhista, LTr.

*Vasconcelos, Antonio Gomes de.* "Os Núcleos Intersindicais como agentes de transformação das relações de trabalho e da administração da Justiça", LTr.

*Watanabe, Kazuo.* "Controle Constitucional", SP, Ed. RT, 1980.