

1. Natureza da Conciliação no Direito Coletivo do Trabalho
2. Transação — Concessões mútuas (arts. 1.025, 1.026 e 1.027 do Código Civil)
3. Indivisibilidade do Acordo

C. A. Barata Silva (*)

Questão que tem suscitado controvérsia entre os estudiosos e especialmente nos Tribunais do Trabalho é a relativa à indivisibilidade do acordo, especificamente o coletivo, geralmente celebrado nos autos de dissídios coletivos do trabalho.

O Direito Processual do Trabalho empresta grande importância à conciliação, como forma de se obter a paz social. É que, como afirma **Wagner Giglio**, "interessa ao Estado que as próprias facções em litígio encontrem, elas mesmas, a fórmula capaz de compor suas divergências. Por isso, ao criar órgãos judiciários especializados em questões do trabalho, insistiu na função conciliatória deles, devendo o juiz atuar como mediador na busca de uma solução pacífica para as pendências" ("Direito Processual do Trabalho", LTr, 4.ª ed., página 150).

Assim, diz a CLT, em seu art. 764, que "os dissídios individuais ou **coletivos** submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, serão sempre sujeitos à conciliação", acrescentando, em seu § 1.º, que "para os efeitos deste artigo, os Juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos" e concluindo, no parágrafo segundo, que "só após frustrados esses esforços é que será proferida a decisão".

Carnelutti, citado por **Antônio Lamarca**, à página 17 de seu "Ação na Justiça do Trabalho", afirma que a conciliação apresenta a estrutura de mediação e a substância da sentença judicial, pois a decisão é uma conciliação imposta às partes, enquanto a conciliação é uma decisão aceita por elas.

Para **Coqueijo Costa**, "a conciliação é a justa composição da lide pelas partes, alcançada pela intervenção do Juiz. Enquanto a decisão é uma conciliação imposta às partes, a conciliação é uma decisão aceita por elas" ("Direito Processual do Trabalho", 3.ª ed., Forense, página 323). Afirma ainda, **Coqueijo**, que enquanto a transação reconhece sua fonte na vontade das partes, exclusivamente, a "conciliação" opera com um terceiro fator, que é a vontade do Estado, atuada mediante o funcionário de conciliação que a lei determina, não sendo, portanto, uma composição voluntária.

(*) Ministro do TST.

A despeito da consideração que temos pelo jurista baiano, nosso saudoso colega do Tribunal, ousamos discordar do mesmo, quando distingue a conciliação trabalhista da transação. Na prática, os institutos se confundem, eis que a proposta de conciliação, muito especialmente em lides coletivas, pode partir de uma parte e ser aceita pela outra, com a intervenção não necessária da autoridade judiciária.

A homologação, em qualquer caso, é da transação do acordo e não de suas cláusulas, tomadas isoladamente. E a nulidade de uma cláusula implicará, necessariamente, na nulidade de todo o acordo. É o pensamento do insigne **Clóvis Beviláqua**, quando afirma que "é duplo seu fundamento econômico: a transformação de um estado jurídico inseguro em outro seguro e a obtenção desse resultado pela troca de prestações equivalentes. Esta reciprocidade é de sua essência. Sem ela, a transação seria uma liberalidade" ("Código Civil, Comentários", vol. II, página 185, Ed. Francisco Alves, 1930).

De consequência, a indivisibilidade é da essência da transação. Como ainda afirma **Clóvis** (obra citada), "ela deve formar um todo, abrangendo o negócio jurídico a que se refere, com os elementos que a compõem em sua totalidade".

Aparentemente, o parágrafo único do art. 1.026 do Código Civil contraria a regra de que o princípio do mesmo artigo proclama a natural consequência: a nulidade de uma de suas cláusulas acarreta a nulidade da transação. Para que assim não seja, é necessário que a proposição do parágrafo único do art. 1.026 do Código Civil, citado, tenha em vista transações que abrangam direitos distintos, não relacionados entre si. E, acrescenta o mestre, que a palavra **diversos**, qualificando direitos deve, no parágrafo, equivaler a **estranhos** ou **independentes**, reunidos apenas pelo ato material da transação.

Orç no direito coletivo do trabalho, onde se estimula a auto-composição, a negociação, não é possível ver essa **independência** de uma cláusula de um acordo celebrado para pôr fim ao mesmo dissídio com relação a outra, objeto do mesmo conflito, da mesma dissidência. Os acordantes são os mesmos para todas as cláusulas. As relações individuais que se enriquecem com essas condições de trabalho são abrangidas nas mesmas categorias profissionais e econômicas e, sobretudo, a inclusão ou exclusão de uma determinada cláusula resultou de negociação que envolve, necessariamente, transação, que é o negócio pelo qual os interessados previnem ou terminam o litígio mediante concessões mútuas (CC, art. 1.025).

Este não é, contudo, o pensamento dominante no TST que vem, sistematicamente, deixando de homologar uma cláusula, homologando outras, o que é pior, adaptando cláusulas isoladas de acordos negociados, para adaptá-los aos "precedentes jurisprudenciais", muito próprios para julgamentos, mas inadequados para violentar a vontade das partes, livremente manifestada.

Muitas vezes, a cláusula sobre a qual não houve a homologação do Tribunal, pode ter sido a razão do acordo, a "mola mestra", que levou uma das partes a aceitá-lo, mesmo renunciando a algumas outras pretensões. E, se a cláusula contém

ilegalidades ou inconveniência, cuja decretação é muito própria do “poder normativo”, que se negue a homologação a todo o acordo, mas não se o mutile, homologando, a final, algo que não resultou da vontade das partes acordantes.

A propósito, vimos votando vencidos em tais casos, como recentemente ocorreu no DC 23/87.7, em que, justificando nossa divergência, afirmamos:

“O acordo é uno e indivisível. Não é a soma de cláusulas separadamente. É a manifestação da vontade das partes, em seu todo. Se contém ilegalidade ou inconveniência, em quaisquer de suas cláusulas, não deve ser homologado. O que não é possível é homologar uma condição de trabalho e não homologar outra, quando o acordo resultou de livre negociação, e é possível que a cláusula não homologada tivesse sido a razão do acordo.

No caso, não homologada alguma cláusula, deixou de haver o acordo que incluía aquela condição, afastada ou modificada pelo Tribunal.

Afirmo, mais uma vez: tocado o acordo, com sua modificação contra a vontade das partes, que há acordo, que foi rompido por decisão judicial e poderá resultar em imposição às partes.

É que o acordo deve ser homologado ou não. Se qualquer condição de trabalho for “contra legem” ou inconveniente, que não se homologue o acordo para que as partes reajustem seu entendimento ou, se não se compuserem, usem dos meios adequados ao atendimento de suas pretensões. É a volta ao “status quo ante”.

Não se homologa cláusula ou condição. Homologa-se ou não o acordo”.