

LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000 – DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Indalécio Gomes Neto *

Sumário: Introdução; Da Estrutura e Organização das Comissões; Da Eleição e da Indicação dos Membros da Comissão; Do Funcionamento da Comissão; Das Atribuições das Comissões de Conciliação Prévia; Do Pedido e sua Forma; Conciliação Extrajudicial – Pré-Requisito para o Ajuizamento da Ação Trabalhista; Da Conciliação: Prazo, Forma, Natureza e Recusa; Eficácia Liberatória do Termo de Conciliação; Da Suspensão do Prazo Prescricional; Execução – Competência; Dos Direitos dos Representantes dos Empregados Membros da Comissão de Conciliação Prévia; Conclusão; Legislação sobre a Matéria Comentada.

INTRODUÇÃO

Em 1987 elaboramos estudo sobre a conveniência de se introduzir na nossa legislação um sistema de solução extrajudicial dos conflitos de trabalho. Esse estudo foi publicado no Suplemento Trabalhista da Revista LTr (Ano XXIII nº 30/87) e encaminhado a vários dos parlamentares eleitos para a Assembleia Nacional Constituinte, já que a nossa sugestão era no sentido de que constasse do novo texto constitucional previsão de criação, pela lei ordinária, de Conselhos de Conciliação, com a competência para conciliar os dissídios entre o capital e o trabalho, tanto individuais como coletivos. Esses conselhos deveriam ter formação paritária de empregados e empregadores e sem qualquer interferência do Estado. Sugeríamos, ainda, que o esgotamento da via conciliatória deveria figurar como pré-requisito para o ajuizamento do processo judicial. Já alertávamos, na ocasião, que os órgãos da Justiça do Trabalho não tinham condições de solucionar, no tempo adequado, o sempre crescente número de processos que já naquela época emperravam o aparelho judiciário. Dizíamos, ainda, que a crônica falta de recursos públicos dificilmente permitiria aparelhar o aparelho judiciário à altura das necessidades da sociedade. Era preciso, então, que se criassem outros mecanismos para a solução dos conflitos de trabalho, mantida, evidentemente, a solução judicial. Preconizávamos, em verdade, um sistema de filtro para o acesso ao Poder Judiciário, ou seja, o processo judicial só poderia ser ajuizado, frustrada a conciliação na via extrajudicial.

A nossa proposta, contudo, sequer foi examinada pelos constituintes da época. Ao contrário, optou-se por aumentar a estrutura da Justiça do Trabalho, prevendo-se a criação de um tribunal em cada Estado e no Distrito Federal. A partir daí, houve uma

* *Ministro togado do TST (aposentado), professor licenciado da Faculdade de Direito de Curitiba e advogado em Curitiba-PR.*

expansão muito grande dos órgãos da Justiça do Trabalho. Alguns desses órgãos foram criados por mero critério político, sem que houvesse real necessidade. Nas grandes cidades cada vez aumenta mais o número de processos, até porque os constituintes constitucionalizaram muito o direito do trabalho e não houve uma correta definição do sistema sindical, que se reflete, por sua vez, na negociação coletiva. O resultante de tudo isso se resume em um descontentamento da sociedade com a prestação jurisdicional, sobretudo pela morosidade.

Bem, antes tarde do que nunca. Ainda que não se constitua no instrumento ideal, não há como negar que a Lei 9.958/2000 representa um avanço positivo para a rápida solução das controvérsias trabalhistas, notadamente as de menor complexidade e valor econômico reduzido, embora toda e qualquer divergência no campo do direito individual do trabalho deva passar por esse filtro, salvo exceções.

DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DAS COMISSÕES

A Lei dá nova redação ao artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho. Prevê a criação de comissões, embora não obrigue a sua instituição. Outorga, pois, uma faculdade às empresas e aos sindicatos de instituírem ou não Comissões de Conciliação Prévia.

A instituição dessas Comissões não é uma prerrogativa exclusiva do sindicato, já que elas podem ser organizadas no âmbito da empresa.

Se a comissão não tiver a participação do sindicato na sua organização, ela pode ser instituída no âmbito da empresa ou por grupos de empresas. Nesta hipótese, não há que se cogitar de qualquer norma coletiva de trabalho (convenção ou acordo coletivo) para a sua instituição.

A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois, e, no máximo, dez membros, com representação paritária dos empregados e empregadores.

Para cada titular haverá um suplente.

Já a Comissão instituída no âmbito do Sindicato terá a sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Logo, depende de negociação coletiva, que pode ser intersindical ou em nível de empresa. Se for intersindical, suas normas serão estabelecidas em convenção coletiva de trabalho; se resultar de entendimento entre sindicato e empresa ou empresas, as normas de funcionamento da Comissão devem estar previstas em acordo coletivo de trabalho.

Qualquer sindicato que deseje instituir Comissão de Conciliação Prévia através de convenção ou acordo coletivo de trabalho deverá cumprir todas as formalidades que levam a celebração desses instrumentos, como previsto nos seus estatutos e no Título VI, da CLT, no que couber.

Como se constata, o sindicato não pode organizar comissão de conciliação a não ser pela via da convenção ou acordo coletivo de trabalho. Para isso precisa haver negociação coletiva com o sindicato da outra categoria ou com a empresa ou empresas.

Se a Comissão de Conciliação Prévia for instituída no âmbito da empresa ou das empresas, não há que se cogitar de convenção ou acordo coletivo, mas isso não dispensa alguma forma de organização escrita, inclusive para disciplinar o seu funcionamento.

Todavia, ainda que a estrutura da fundação se materialize em um estatuto, não há necessidade de levar esse instrumento a registro em qualquer órgão, seja porque a lei assim não obriga, seja porque não havendo obrigatoriedade de sua instituição, não há que se cogitar dessa providência, que só viria a burocratizar e dificultar a sua organização e funcionamento. A menos, naturalmente, que se deseje dar a essas Comissões personalidade jurídica, o que não faz sentido para o fim preconizado.

DA ELEIÇÃO E DA INDICAÇÃO DOS MEMBROS DA COMISSÃO

A Lei prevê critérios distintos para a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, de acordo com a origem da iniciativa.

Em se tratando de Comissão instituída no âmbito da empresa, como já salientado, será ela composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros.

Metade dos membros de Comissão não são eleitos, mas indicados pelo empregador.

Já os membros que representam os empregados são por estes eleitos, em votação secreta, embora a lei fale inadequadamente em escrutínio secreto. A única exigência que a lei faz é no sentido de que essa votação seja fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional.

Em se tratando de Comissão organizada no âmbito da empresa, deve esta adotar alguma cautela na sua instituição, a começar pela elaboração de um estatuto básico que disponha sobre o número de membros, o procedimento de indicação e eleição, direitos e atribuições dos membros componentes, local e data das reuniões, etc.

Quanto aos membros eleitos, embora nenhum empregado esteja obrigado a votar, não se pode perder de vista que a Comissão de Conciliação Prévia deve ser realmente representativa. O estatuto da Comissão deve dispor sobre esse procedimento, estabelecendo, inclusive, um quórum mínimo, como quórum para deliberação e quórum para eleição. O estatuto deve, portanto, disciplinar o processo eleitoral, dispondo sobre a forma de convocação dos empregados para a eleição dos membros da Comissão; sobre a votação e a forma de escrutínio, bem como sobre o modo de notificação do sindicato, para que fiscalize a eleição. Para evitar dúvidas sobre o processo eleitoral, todos os empregados votantes devem assinar uma lista de comparecimento e todas as ocorrências desse processo devem ser registradas em uma ata.

O próprio estatuto da Comissão, uma vez elaborado, deve ser submetido à aprovação dos empregados.

Enfim, o que se preconiza é o máximo de transparência na organização e funcionamento dessas Comissões, a fim de que, no futuro, não se inquene de nulos os seus atos, por vícios intrínsecos ou extrínsecos.

DOCTRINA

Em se tratando de Comissão instituída no âmbito do sindicato, a sua constituição e normas de funcionamento devem ser definidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A convenção coletiva é um ajuste de caráter normativo celebrado entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais. A sua celebração se dá pela via da negociação coletiva e uma vez ajustada tem eficácia para todos os membros da categoria representada.

Já no acordo coletivo não se exige a chamada bifrontalidade sindical, fazendo-se indispensável, apenas, a intervenção do sindicato da categoria profissional, que celebra com uma ou mais empresas o ajuste, com eficácia no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.

Para a instituição de Comissão de âmbito sindical, há que haver, portanto, a convocação de Assembleia Geral, especialmente convocada para esse fim, consoante dispõe o artigo 612 da CLT ou os estatutos do sindicato, desde que respeitada a norma de conteúdo mínimo. É a assembléia quem autoriza o sindicato a celebrar a convenção ou acordo coletivo. Em se tratando de acordo coletivo, são os empregados da empresa ou empresas acordantes que autorizam o sindicato da categoria profissional a celebrar o ajuste.

O sindicato, uma vez autorizado pela assembléia, poderá negociar com o sindicato da categoria correspondente, em se tratando de convenção, ou com a empresa, em se tratando de acordo, a instituição da Comissão de Conciliação Prévia.

Portanto, em se tratando de Comissão de âmbito sindical, toda a sua estrutura e funcionamento devem estar definidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, inclusive o número de seus membros, com a única exigência de que tenha composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores.

O número de membros da Comissão será definido, assim, no instrumento coletivo. É importante assinalar que em se tratando de Comissão de âmbito sindical, a lei não fixa o número mínimo e máximo de seus membros, mas se pode tomar como parâmetro o critério previsto na Lei para a composição da Comissão no âmbito da empresa. Todavia, se as circunstâncias concretas assim o exigirem, em face do número de empregados e base territorial, nada veda que se estabeleça, na convenção ou acordo coletivo, número superior.

DO FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO

Como já examinamos em item anterior, as Comissões previstas na Lei 9.958/2000, são de duas naturezas: Comissão de empresa e Comissão sindical. Entretanto, uma não é excludente da outra, ou seja, a lei não veda que sejam organizadas, com a mesma finalidade, as duas Comissões.

Havendo as duas Comissões – de empresa e sindical – cabe ao interessado optar por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro

conhecer do pedido. É o que dispõe a nova redação do artigo 625-D, parágrafo 4º, da CLT.

Em se tratando de Comissão instituída no âmbito do sindicato a sua constituição e normas de funcionamento devem ser definidas em convenção ou acordo coletivo. Se for Comissão de empresa, a sua constituição e normas de funcionamento devem ser definidas em um estatuto básico.

O espírito da lei é no sentido de que essas Comissões funcionem na localidade da prestação dos serviços, exatamente para facilitar o acesso do empregado e uma rápida solução da demanda, se possível.

As normas da Lei em comento também se aplicam, no que couber, aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição, ou seja, só pela via da convenção ou do acordo coletivo podem ser instituídas Comissões por esses núcleos.

DAS ATRIBUIÇÕES DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Comissões criadas pela Lei 9.958 não têm poder decisório, mas tão só atribuição conciliatória. A finalidade é tentar, tanto quanto possível, uma solução rápida da controvérsia surgida entre o empregado e o empregador. Para tanto os membros da Comissão devem envidar todos os esforços no sentido do aconselhamento das partes a uma solução extrajudicial da divergência surgida.

Outro aspecto importante a considerar refere-se à natureza do conflito. Se for de direito coletivo, coloca-se ao largo das atribuições que a lei confere às Comissões, haja vista que a lei é taxativa: **a lei confere às Comissões o direito de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.**

É verdade que mais adiante a lei fala **em qualquer demanda de natureza trabalhista** (art. 625-D), mas há que se entender que está se referindo às demandas de dissídios individuais, até porque para as demandas de direito coletivo já existe a previsão de solução pela via da convenção ou acordo coletivo de trabalho.

De outro lado, não pode haver negociação coletiva sem a participação do sindicato da categoria profissional, conforme se extrai do disposto no artigo 8º, VI, da Constituição da República.

DO PEDIDO E SUA FORMA

O pedido deve ser dirigido à Comissão e precisa ser formalizado por escrito. Por isso que as normas que organizam a Comissão precisam prever um sistema de protocolo, fornecendo-se ao interessado cópia datada e assinada por um de seus membros. Sem isso o interessado não tem como comprovar, quando necessário, a data em que deu entrada com o seu pedido.

Todavia, se o interessado não tiver condições de redigir o seu pedido, este deve ser reduzido a termo por qualquer dos membros da Comissão, entregando-lhe, de qualquer modo, cópia datada e assinada.

CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL – PRÉ-REQUISITO PARA O AJUIZAMENTO DA AÇÃO TRABALHISTA

Com a nova redação que está dando ao artigo 625-D, da CLT, a nova Lei exige que qualquer demanda de natureza trabalhista seja 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.

Com isso a Lei elevou essa exigência à condição de pré-requisito para o ajuizamento judicial de qualquer demanda trabalhista. Exatamente o que preconizávamos no trabalho noticiado no início deste estudo e que foi publicado no Suplemento Trabalhista da LTr de nº 30/87.

Se a demanda não for levada previamente à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia, o processo judicial deve ser arquivado, sem julgamento de mérito, conforme dispõe o artigo 267, IV, do Código de Processo Civil.

Assim já vem se procedendo nos dissídios coletivos, quando a parte deixa de tentar a negociação direta.

Pela nova Lei, a postulação judicial, sem a tentativa conciliatória, só é possível quando não houver na localidade a Comissão de Conciliação Prévia, ou quando exista motivo relevante que impossibilite a observância desse procedimento. Tanto em uma hipótese como na outra, essa circunstância tem que ser justificada na petição inicial ajuizada perante a Justiça do Trabalho. Assim mesmo cabe ao juiz verificar se a justificativa procede. Se não proceder, arquiva.

Este preceito da nova legislação, com certeza, vai ensejar muita controvérsia, sobretudo em face do que dispõe o artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República, que assim estabelece:

“A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Já se pode prever que não serão poucos os processos com arguição de inconstitucionalidade da norma infraconstitucional, no tópico que exige a conciliação prévia extrajudicial como pressuposto da postulação judicial.

Impõe-se ponderar, contudo, que a Constituição não regula o acesso à Justiça. Esse acesso é regulado pelas normas de processo, que traçam os requisitos e os pressupostos a serem satisfeitos pelos postulantes judiciais. Portanto, salvo quando a lei infraconstitucional cria óbice intransponível do acesso a Justiça, não há como detectar inconstitucionalidade na norma que apenas estabelece requisitos ou pressupostos para esse acesso.

Assim, quando a lei processual estabelece pressupostos a serem observados pela parte que vem a juízo, não está contrariando o princípio constitucional da acessibilidade ampla ao Poder Judiciário, como também não contraria quando exige que, primeiro, esgote-se a fase conciliatória, como requisito para o ajuizamento da demanda. Não cumprido esse requisito, o processo deve ser extinto, sem julgamento do mérito.

Salienta o renomado Pontes de Miranda que o preceito constitucional não prometeu exame judicial, sempre, mas apenas exame judicial, conforme linhas do próprio direito constitucional e legais de processo.¹

Celso Ribeiro Bastos, por sua vez, anota que a Constituição não regulamenta o acesso ao Poder Judiciário. Esta tarefa, diz ele, “**é cumprida por leis de natureza processual. É perfeitamente lícito a estas criar modalidades processuais diversas, com características, pressupostos e conseqüências próprios**”.²

Portanto, é constitucional a exigência de prévia submissão da demanda à apreciação das Comissões de Conciliação Prévia, sobretudo porque a lei não obriga a sua instituição, constituindo-se em faculdade das partes. Entretanto, uma vez instituídas, têm elas o dever de observar as suas diretrizes.

Dessa forma, a entrada pela via das Comissões de Conciliação, criadas pela vontade das partes, não se constitui em qualquer óbice de acesso à Justiça. Cumprido esse pressuposto, o acesso ao Poder Judiciário é livre, não havendo que se cogitar de qualquer inconstitucionalidade.

O Supremo Tribunal Federal já examinou arguição de inconstitucionalidade em situação semelhante à que está posta na nova lei, é verdade que no âmbito do dissídio coletivo, entretanto, os fundamentos do acórdão também são válidos para o dissídio individual. É o que se colhe do julgamento do Recurso Extraordinário nº 87.358-9 – Tribunal Pleno, que, por unanimidade de votos, assim decidiu:

“Matéria trabalhista – Dissídio coletivo – Necessidade de postulação na esfera administrativa – Parágrafo 4º do art. 616 da CLT.

Não é inconstitucional o dispositivo de lei que prevê a prévia postulação na esfera administrativa, sem obstar, entretanto, manifestações do Judiciário. Recurso extraordinário conhecido e provido”.

Na fundamentação do acórdão está dito:

“O aresto impugnado não mencionou a jurisprudência remansosa, e este colendo Supremo Tribunal Federal, ao contrário, tem entendido não atentar contra o parágrafo 4º do art. 153 da Constituição Federal a lei que determina a postulação prévia e obrigatória na jurisdição administrativa.

-
1. Comentários à Constituição Federal de 1967, com a Emenda nº 01/69, pág. 107, Ed. Revista dos Tribunais.
 2. Comentários à Constituição do Brasil, Saraiva.

No RE nº 72.071, o eminente Ministro Thompson Flores, com apoio dos demais membros que compunham o Tribunal, teve a oportunidade de ensinar:

... a exigência do prévio apelo à Administração, per se, compreendido, sem exageros, sem radicalismo, de molde a não originar abusos, sempre foi aceito, como sem afronta à garantia individual, a qual, vindo das Constituições anteriores, de 1946 e 1967, mantém-se íntegra no art. 153, parágrafo 4º, da vigente, 1969.

Nessa conformidade estão julgados vários desta Corte, os quais permito-me rememorar os mais expressivos: RE nºs 8.724, 19.887 e 31.214; e os MS nºs 998 e 1.904; deles participou como voto vencedor o eminente Ministro Luiz Gallotti, sendo relator do terceiro deles, datando o acórdão de 19.06.1952, (R.D.A, v. 38, páginas 66/9)¹.

Realmente, se o dispositivo que obriga a prévia postulação na esfera administrativa não obsta o exercício da ação, longe de ser inconstitucional, é ele até salutar, principalmente, na esfera trabalhista, onde o ideal é a convivência amigável entre empregados e empregadores.

A franquia constitucional, consistente na apreciação pelo Judiciário da eventual lesão aos direitos dos cidadãos, esta permanece íntegra, submetida apenas, no tempo, ao exaurimento da via administrativa.

O parágrafo 4º do art. 616 da CLT, ora impugnado, procura somente aplainar o terreno das discussões, para posterior e definitiva manifestação do poder jurisdicional do Estado.

Este preceito, entretanto, foi desaplicado sob o pretexto de colidir com o art. 153, parágrafo 4º, da Constituição. Como dispositivo constitucional, não tem ele o alcance dado, e foi, efetivamente, contrariado.” (Relator Min. Cunha Peixoto, DJU de 20.06.80).

Cabe ao Judiciário, portanto, doravante, prestigiar esse novo sistema, sob pena do crescendo congestionamento da máquina judiciária, em prejuízo de toda a sociedade.

DA CONCILIAÇÃO: PRAZO, FORMA, NATUREZA E RECUSA

Uma vez recebido o pedido, a Comissão tem o prazo de dez dias (10) para a realização da sessão de tentativa de conciliação. Esgotado esse prazo sem a realização da sessão, no último dia, deve ser fornecida ao interessado declaração de que a conciliação foi frustrada por não ter sido realizada a sessão. Embora a lei não o diga, a Comissão tem o dever de justificar por que não realizou a sessão. Essa declaração, na hipótese de postulação judicial, deve ser juntada com a petição inicial.

Aceita a conciliação, lavra-se termo escrito, que vai assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

DOCTRINA

Para que esse termo tenha eficácia jurídica a lei só exige essa formalidade, não havendo que se cogitar de qualquer homologação.

O termo de conciliação, diz a lei, constitui-se em título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Como se observa, mesmo na hipótese de descumprimento do termo de conciliação, o novo sistema representa um grande avanço na celeridade da demanda, que não precisa passar pelo processo de conhecimento, evitando-se, com isso, os vários recursos cabíveis nesta fase.

EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO TERMO DE CONCILIAÇÃO

A Lei nº 9.958/2000, ao dar nova redação ao artigo 625-E, da CLT, confere ao termo de conciliação eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Este é um aspecto de suma relevância contido na nova Lei, sobretudo porque há ainda uma cultura muito arraigada, em alguns seguimentos do Judiciário trabalhista, notadamente nas chamadas instâncias ordinárias, em não prestigiar as quitações extrajudiciais. Apesar dos grandes avanços que a sociedade brasileira experimentou nos últimos anos, as relações trabalhistas ainda não se modernizaram. Adota-se, ainda, a idéia de um protecionismo exacerbado e não raro o empregado é visto como um menor social, que não tem a capacidade de decidir sobre os seus interesses e direitos, ainda que assistido por representantes eleitos. Parte-se da premissa equivocada, também, de que todo empregador é um fraudador de direitos, um fora da lei.

Evidente que as coisas não se passam desse modo. A grande maioria de empregados e empregadores são pessoas sérias, que querem apenas trabalhar e produzir, sem a preocupação preconcebida de descumprir as normas que resultam do contrato. É claro que existem erros; equívocos de interpretação, até porque a nossa legislação é profusa e complexa, mas nesses casos, sim, cabe ao Judiciário, quando chamado a se pronunciar, decidir, sem preconceitos, com serenidade, independência e sem romper os limites do razoável.

Validar as soluções extrajudiciais depende muito, portanto, de uma mudança de mentalidade, adaptando os nossos costumes, a nossa legislação, a uma sociedade em mudança, que se move, no caminho sem volta, em direção a um mundo globalizado. O lado ruim dessa globalização, com certeza, não se combate com o engessamento das relações trabalhistas.

Assim, todos os direitos disponíveis quitados pela via da conciliação celebrada perante a Comissão de Conciliação Prévia, nos termos da lei, tem eficácia liberatória geral, o que significa a dizer que não podem mais ser postulados em juízo. A postulação judicial desses direitos importa a rejeição do pedido, com a extinção do processo, com julgamento de mérito, tal como previsto no artigo 269, I, do Código de Processo Civil. A postulação judicial só é possível em relação às parcelas expressamente ressalvadas. Não havendo ressalva, entende-se que a quitação foi total.

DA SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL

O tema da prescrição dos direitos trabalhistas sempre ensinou e ainda ensina larga controvérsia nos pretórios trabalhistas. Ainda hoje se discute, em se tratando de rescisão contratual, se o prazo é contado da extinção do contrato ou da data do ajuizamento da ação. Debate aceso ainda se trava sobre a incidência do prazo previsto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, sobre todos os direitos ou pretensões dos trabalhadores, como nas hipóteses de dano moral, FGTS, etc. Não é nosso propósito abordar essas divergências neste trabalho, mas apenas colocar em evidência o quanto foi importante a nova Lei deixar expresso 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”**, pois, com isso, facilita-se a tarefa do intérprete.

Suspenso o prazo, ele não flui e só começa a correr a partir do momento que a lei estabelece a sua retomada.

É claro que ainda sobrarão campo para interpretações divergentes, posto que a lei não acomoda todas as situações ocorriáveis, mas o importante é que deixou certo que nesse período da negociação extrajudicial, uma vez formalizado o pedido perante a Comissão, não flui o prazo prescricional. Trata-se, sem dúvida, de um aspecto muito importante contido na nova lei, até como estímulo ao esgotamento dessa via, visto que o interessado, sabendo que o seu prazo prescricional estará preservado, não terá razões de ordem jurídica para desprezá-la, pois, acaso frustrada a conciliação, o tempo transcorrido em nada corroe os seus direitos.

EXECUÇÃO – COMPETÊNCIA

A Lei nº 9.958/2000 também deu nova redação ao parágrafo 2º do artigo 876 da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a vigorar com a seguinte redação:

“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 do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo”.

Até a vigência desta Lei não havia previsão no processo do trabalho sobre a execução de título extrajudicial.

É bem verdade que a Lei 9.079/95 introduziu no nosso sistema processual a ação monitoria, mas esta não é uma ação de execução de título extrajudicial. Trata-se, isto sim, de uma ação de conhecimento, condenatória, com procedimento especial de cognição sumária e execução sem título. Sua finalidade é alcançar a formação de título executivo judicial de modo mais rápido do que a ação condenatória convencional, desde que satisfeitos os pressupostos do artigo 1.102, a, do Código de Processo Civil.

Introduz-se, assim, com a nova Lei, a previsão de execução de título extrajudicial no processo do trabalho, de modo restrito, é verdade, na medida em que abrange, apenas, “*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*”. Aqui, reside, pois, a grande novidade introduzida por essa Lei no processo de execução trabalhista.

Se a parte que se obrigou pelo termo de conciliação não cumpre o que nele ficou estipulado, poderá a outra ingressar na Justiça do Trabalho de primeiro grau com uma ação executiva autônoma, seguindo-se a partir daí, no que couber, o rito previsto no Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho. Para tanto, o interessado deve juntar com a petição inicial, obrigatoriamente, o termo de conciliação.

Diga-se o mesmo com relação “ao termo de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho”.

Com essa medida o legislador prestigiou a atuação do Ministério Público do Trabalho e das Comissões de Conciliação Prévia, além de agilizar, em muito, a tramitação do processo.

Requerida a execução e estando o processo em ordem, deverá o juiz mandar expedir mandado de citação ao executado, a fim de que cumpra o que ficou estipulado no termo de conciliação ou no ajuste de conduta, ou em se tratando de pagamento em dinheiro, para que pague em 48 horas, ou garanta a execução, sob pena de penhora.

Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado cinco dias para apresentar embargos. Do julgamento dos embargos, cabe agravo de petição, mas tanto nos embargos quanto no agravo, as alegações não podem ser abrangentes como nas outras hipóteses, tendo mais a ver com os aspectos intrínsecos ou extrínsecos do que ficou conciliado ou ajustado, salvo exceções que a casuística concreta vier a recomendar.

Quanto à competência para a execução, a Lei assentou que será do juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria, acaso se revelasse frustrada a conciliação.

DOS DIREITOS DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS MEMBROS DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O artigo 625, *b*, da CLT, com a nova redação que lhe deu a Lei 9.958, veda 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.

Essa garantia de emprego, portanto, passa a ocorrer a partir do momento em que o empregado passou a integrar a Comissão de Conciliação, seja ela de âmbito empresarial ou sindical, até um ano após o término do mandato.

Na hipótese de o empregado, no curso do mandato, cometer falta grave e desajando o empregador despedi-lo, terá que ajuizar inquérito judicial para a apuração des-

DOCTRINA

sa falta. Só se procedente o inquérito, o empregado pode ser demitido, entretanto, durante a tramitação do inquérito, poderá ser suspenso do trabalho, mas a ação tem que ser proposta no prazo de 30 dias contados da data da suspensão. Durante o período de suspensão, o empregado não percebe salários.

Todavia, mesmo em se tratando de controvérsia desta natureza, deve ser previamente submetida ao processo de conciliação preconizado pela nova lei.

É importante reiterar que para cada membro titular há que haver um suplente.

Essa garantia de emprego não se estende aos representantes dos empregadores.

O mandato é de um ano, mas é permitida uma recondução.

Os membros da Comissão que representam os empregados não ficam licenciados de suas atividades na empresa, afastando-se apenas quando convocados para atuar como conciliadores, sendo computado como de trabalho efetivo o tempo despendido como conciliadores. Assim, se a Comissão se reunir após a jornada de trabalho, o tempo que o empregado dedicar aos trabalhos da Comissão será computado como horas extras. Se for dentro da jornada, será computado como tempo de trabalho.

CONCLUSÃO

São estes, em linhas gerais, os aspectos mais importantes dessa nova Lei. Restamos a expectativa que ela realize os seus objetivos e venha realmente contribuir para o aprimoramento das relações trabalhistas, desafogando, por outro lado, o já congestionado Judiciário trabalhista e reservando-lhe mais tempo para o estudo e solução das questões mais complexas.

LEGISLAÇÃO SOBRE A MATÉRIA COMENTADA:

LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000

Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 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 nº 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.

DOCTRINA

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 despido 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.

DOCTRINA

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 nº 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 nº 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

Publicado no D.O. de 13.1.2000