

Primeiras linhas sobre as comissões de conciliação

Estêvão Mallet^()*

1. Introdução; 2. Comissões de conciliação no direito comparado; 3. Espécies de comissão de conciliação no direito brasileiro; 4. Criação das comissões de conciliação; 5. Regras de funcionamento das comissões de conciliação constituídas por empresa; 6. Regras de funcionamento das comissões de conciliação constituídas pelo sindicato; 7. Prévia tentativa de conciliação; 8. Conciliação e respectivo termo; 9. Eficácia do termo de conciliação; 10. Não realização da tentativa de conciliação.

1. Introdução

Com a edição das Leis n.ºs. 9.957 e 9.958, sofreu a Consolidação das Leis do Trabalho alterações significativas. Instituiu-se o procedimento sumaríssimo, criaram-se comissões de conciliação e, bem assim, ampliou-se o rol de títulos executivos no processo do trabalho.

Observou-se, no particular, a técnica legislativa estabelecida pela Lei Complementar n.º 95/98, de tal modo que os dispositivos alterados, como o art. 876, da CLT, contêm, ao final, as letras "NR", ressaltando tratar-se de nova redação de preceito existente⁽¹⁾, enquanto os novos dispositivos, como os arts. 625-A a 625-H e 852-A a 852-I, são identificados por letras maiúsculas, a fim de preservar a numeração original do texto legal alterado⁽²⁾.

Todas as novas disposições suscitam diversos problemas, muitos de difícil solução. Aqui serão considerados apenas aqueles relacionados com as comissões de conciliação.

^(*) *Estêvão Mallet é Doutor em Direito, professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e advogado*

⁽¹⁾ *Art 12, inciso III, alínea "d", da Lei Complementar n.º 95/98*

⁽²⁾ *Idem, art 12, inciso III, alínea "b"*

2. Comissões de conciliação no direito comparado

As comissões de conciliação, agora introduzidas no Direito Brasileiro, encontram paralelo em institutos análogos ou assemelhados existentes em outros sistemas jurídicos.

No Direito italiano, por exemplo, procura o legislador favorecer a solução não judicial do conflito, como se verifica pela regra do art. 410, do Código de Processo Civil, prevendo a possibilidade de conciliação entre empregado e empregador celebrada tanto perante comissão de conciliação, instituída por meio de provimento do diretor do *ufficio provinciale del lavoro*, como perante a organização sindical⁽³⁾. A tentativa de conciliação é, no entanto, meramente facultativa. Ainda quando imposta por acordo ou contrato coletivo de trabalho, a sua falta não prejudica em nada o imediato ajuizamento de ação, segundo entendimento já firmado pela jurisprudência⁽⁴⁾.

No Direito francês, mesmo não sendo prática largamente disseminada, algumas convenções coletivas prevêm a existência de comissões de conciliação, competentes para solucionar certos conflitos individuais de trabalho⁽⁵⁾. Por vezes são os conflitos solucionados não por essas comissões, mas com o auxílio do delegado do pessoal, a quem compete, nos termos do art. L 422-1, do Código do Trabalho, apresentar ao empregador as reclamações dos empregados relacionadas com a aplicação das normas legais, regulamentares ou coletivas, concernentes à relação de trabalho⁽⁶⁾.

A legislação espanhola, por sua vez, faz obrigatória, como regra, a tentativa de conciliação antes do ajuizamento de ação, a realizar-se

⁽³⁾ Francesco Paolo Luiso, *Il processo del lavoro*, Torino, UTET, 1992, p 47 e segs e Cecilia Assanti, *La conciliazione stragiudiziale delle controversie individuali di lavoro em Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 1975, volume IV, p 96 e segs

⁽⁴⁾ Cf, com indicação de vários julgados da Corte de Cassação italiana, Carlo Maria Barone, *La conciliazione stragiudiziale em Le controversie in materia di lavoro*, Roma, Foro Italiano, 1974, p 119

⁽⁵⁾ Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier e Alain Supiot, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1994, n° 581, p 532/533

⁽⁶⁾ Cf, Gérard Couturier, *Droit du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 1994, 2, p 201

perante organismos da administração pública ou perante órgãos criados por meio de acordos interprofissionais ou convenções coletivas de trabalho⁽⁷⁾.

Na Grã-Bretanha, por fim, estima-se que dois terços dos litígios são resolvidos por meio de conciliação, formalizada perante o *Advisory Conciliation and Arbitration Service*, organismo administrativo criado no âmbito do *Employment Protection Act*, de 1975⁽⁸⁾.

3. Espécies de comissão de conciliação no direito brasileiro

A legislação brasileira prevê duas principais espécies de comissão de conciliação. Há tanto as constituídas por empresa ou grupos de empresas como as criadas no âmbito dos sindicatos.

A atividade desenvolvida por quaisquer dessas comissões é a mesma e não apresenta divergência. Apenas o campo de atuação é distinto. Mais amplo para as comissões sindicais e mais restrito para as comissões criadas por empresa ou grupo de empresas, não podendo as últimas conhecer de litígios envolvendo empregados pertencentes a outras empresas ou a empresas estranhas ao grupo.

De todo modo, nada obsta sejam criadas simultaneamente diferentes comissões, como deixa patente a regra do § 4º, do art. 625-D, da CLT. Por isso, mesmo já instalada comissão no âmbito da categoria, é perfeitamente legítima a criação de outra comissão na própria empresa. Não há sequer hierarquia entre as comissões, de modo que a possibilidade de ser o litígio submetido a comissão existente na empresa não impede nem invalida a conciliação celebrada perante comissão criada no âmbito da categoria. Caberá à parte interessada optar pela comissão que melhor lhe convier, tal como se dá com a homologação da rescisão contratual, a ser feita indistintamente perante

⁽⁷⁾ Juan M Ramírez Martínez e outros, *Curso de derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1998, p 669 Cf também Jacques Villebrun e Guy-Patrice Quétant, *Les juridictions du Travail en Europe*, Paris, LGDJ, 1992, p 57

⁽⁸⁾ Jacques Villebrun e Guy-Patrice Quétant, *Les juridictions du Travail en Europe cit*, p 84

o sindicato ou órgão de fiscalização do trabalho, nos termos do art. 477, § 1º, da CLT⁽⁹⁾.

4. Criação das comissões de conciliação

A instituição de comissões de conciliação prévia, obrigatória no texto original do Projeto nº 4694/98, de que resultou a Lei nº 9.958/00, tornou-se meramente facultativa no texto aprovado e promulgado, como deixa claro o art. 625-A, da CLT. Não existe, pois, exigência de criação de comissão de conciliação. A inexistência dessa entidade não constitui, em consequência, irregularidade administrativa, não atraindo sanção de espécie alguma.

Ainda que não seja expressa a Lei nº 9.958/00, de seus dispositivos pode-se extrair que a oposição ou a indiferença do sindicato profissional não impede necessariamente a criação da comissão de conciliação. A adesão do sindicato é imperiosa apenas para constituir comissão no âmbito da categoria, regulada por meio de negociação coletiva. Criadas no âmbito da empresa, as comissões não demandam concordância do sindicato, que tem tão somente a prerrogativa de fiscalizar a eleição para escolha dos representantes dos empregados. Daí que, desejando a empresa instituir comissão de conciliação, comunicará o fato ao sindicato, notificando-o da convocação de eleições. A validade do escrutínio não ficará prejudicada pela inércia do sindicato.

Se situação inversa se verificar, opondo-se não o sindicato, mas a empresa ou a categoria econômica, torna-se mais delicado o problema, na medida em que a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pressuposto para criação de comissão no âmbito do sindicato⁽¹⁰⁾, não terá lugar. Considerando-se, porém, que, frustrada a negociação coletiva, prevê o ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de instauração de dissídio coletivo, a adesão negada pelo empregador ou pelo sindicato econômico será suprida por meio de decisão judicial, em sentença normativa. Estabelecerá a Justiça do Trabalho, assim, as condições de funcionamento da comissão, em pronunciamento obrigatório para as partes envolvidas no dissídio.

⁽⁹⁾ *Sobre a possibilidade de escolha da entidade responsável pela homologação da rescisão contratual, Valentin Carrion, Comentários à CLT, São Paulo, Saraiva, 1998, p. 364*

⁽¹⁰⁾ *Art. 625-C, da CLT*

5. Regras de funcionamento das comissões de conciliação constituídas por empresa

As comissões de conciliação criadas por empresa ou grupo de empresas têm sua organização e funcionamento regulados de modo mais detalhado pela lei. Compõem-se de 2 a 10 membros, havendo tantos suplentes quantos forem os titulares, observada obrigatoriamente paridade de representação entre empregados e empregadores⁽¹⁾.

Os representantes dos empregados são escolhidos em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional. A impugnação das eleições pelos trabalhadores que se sentirem prejudicados será processada, quando constituir questão principal do litígio, perante a Justiça Comum, como resulta da orientação inscrita na Súmula 4, do Superior Tribunal de Justiça. Pondo o empregador em causa a legitimidade do mandato do representante dos empregados, todavia, poderá a Justiça do Trabalho conhecer incidentalmente da questão, nos termos do art. 469, inciso III, do CPC.

Os representantes do empregador serão indicados livremente, não havendo obrigação - mas não estando tampouco afastada a hipótese -, de escolha por meio de eleição. Sequer se impõe que os representantes do empregador sejam seus empregados.

Não diz a lei se os suplentes substituirão os titulares na ordem em que foram eleitos ou indicados ou se, diversamente, haverá vinculação de cada suplente a determinado titular. A matéria poderá ser disciplinada no edital de convocação das eleições, entendendo-se, em caso de omissão, que o suplente mais votado será o primeiro a substituir qualquer titular impedido de prosseguir em suas funções.

Todos os integrantes da comissão, quer representantes dos empregados quer dos empregadores, contam com mandato de um ano, permitida apenas uma recondução. A alusão, no art. 625-B, inciso III, da CLT, tanto aos titulares como aos suplentes permite afirmar que mesmo o mandato como suplente será considerado para determinar o impedimento. De todo modo, mostrando-se insuficiente o número de empregados habilitados à candidatura ou não havendo outros interessados, o impedimento à recondução não prevalecerá, de modo a não tolher o funcionamento da comissão de conciliação.

⁽¹⁾ Art. 625-B, da CLT.

Os representantes dos empregados, sejam titulares, sejam suplentes, gozam de estabilidade no emprego, até um ano após o término do mandato, não podendo ser dispensados, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei⁽¹²⁾. O mesmo benefício não é concedido por lei aos representantes do empregador. Poderá, todavia, ser estendido por meio de ato regulamentar da empresa, caso em que terá caráter vinculativo⁽¹³⁾.

O termo inicial da garantia conferida aos representantes dos empregados não consta da lei. Pode-se aplicar analogicamente, diante de tal omissão, a regra estabelecida nos arts. 8º, inciso VIII, da Constituição e 10, inciso II, “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo a estabilidade início a partir do registro da candidatura. Concedido, porém, o aviso prévio, o registro da candidatura não impede a rescisão do contrato de trabalho do empregado, consoante diretriz já sedimentada⁽¹⁴⁾.

Referindo-se o legislador à figura da falta grave, não havendo editado regra semelhante à do parágrafo único do art. 165, da CLT, fica a dispensa do membro estável da comissão de conciliação na dependência de prévio pronunciamento judicial, sem que possa ocorrer por simples ato unilateral do empregador. Assim, verificada a falta grave, ao empregador caberá apenas suspender o trabalhador, e não o dispensar, ajuizando, no prazo de decadência de trinta dias⁽¹⁵⁾, inquérito, nos termos do art. 494, da CLT. Não ajuizado o inquérito, cessa a eficácia da suspensão contratual, não mais se podendo discutir a ocorrência da falta grave alegada⁽¹⁶⁾. Durante a suspensão

⁽¹²⁾ Art 625-B, § 1º, da CLT

⁽¹³⁾ Cf Enunciados 51 e 77 do Tribunal Superior do Trabalho

⁽¹⁴⁾ Orientação jurisprudencial nº 41, da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho Também assim “Garantia de emprego Vantagem instituída no curso do aviso prévio 1 O direito à garantia de emprego não fica assegurado quando a norma coletiva que instituiu a vantagem tem prazo inicial de vigência no curso de aviso prévio Hipótese em que o fato obstativo da dispensa surge posteriormente ao exercício do direito potestativo patronal de despedir 2 A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela inclusão do tempo de aviso prévio, não restabelece a situação anteriormente constituída, de forma a atingir o ato jurídico perfeito e acabado, caracterizado no momento do rompimento do vínculo empregatício 3 Recurso de revista provido” (TST - SBDII - Ac nº 2530/96 - Rel. Min Francisco Fausto - DJ 06 12 96 - pág 48960)

⁽¹⁵⁾ Art 835, da CLT

⁽¹⁶⁾ A propósito, Mozart Victor Russomano, Comentários à CLT, Rio de Janeiro, Forense, 1985, p 915, Eduardo Gabriel Saad, CLT comentada, São Paulo, LTr, 1999, p 578 e Christóvão Piragibe Tostes Malta, Consolidação das Leis do Trabalho

não exercerá o trabalhador suas funções perante a comissão. Caso revele-se abusiva ou arbitrária a suspensão, todavia, caberá, diante dos termos injustificadamente restritivos da regra do art. 659, inciso X, da CLT, pedido de tutela antecipada, com apoio na regra do art. 273, do CPC, a fim de que volte o trabalhador ao exercício de suas funções⁽¹⁷⁾.

A extinção do estabelecimento faz com que cesse a estabilidade do empregado membro da comissão de conciliação. Os salários serão devidos não até o término do mandato, mas apenas até o momento da extinção⁽¹⁸⁾.

Caberá ao empregador fornecer meios para que as comissões funcionem, propiciando instalações, equipamentos e materiais, arcando com os custos respectivos

comentada, Rio de Janeiro, Edições Trabalhistas, 1980, p. 1031. Na jurisprudência "O inquérito judicial para apuração de falta grave praticada pelo empregado portador de estabilidade deve ser ajuizado no prazo de trinta dias contados a partir da suspensão do trabalhador, sob pena de configurar-se a decadência" (TRT - 12ª R - 2ª T - Ac nº 004806/95 - Relª Juíza Alveny Bittencourt - DJSC 13 07 95 - pág. 69)

⁽¹⁷⁾ *Sobre o tema, amplamente, Estêvão Mallet, Antecipação da tutela no processo do trabalho, São Paulo, LTr, 1999, passim*

⁽¹⁸⁾ *Enunciado 173 do Tribunal Superior do Trabalho e orientação acolhida, em casos análogos, por diversos precedentes "Estabilidade provisória - Dirigente sindical - Extinção do estabelecimento - Havendo o fechamento do estabelecimento em que o trabalhador detém condição de dirigente sindical, lícita é a rescisão de seu contrato de trabalho, sendo inviável a manutenção do vínculo pelo prazo de mandato, porque desapareceram as condições para eficácia do pacto laboral" (TST SBD11 Ac nº 1910/97 Relª Minª Cnéa Moreira DJ 23 05 97 pág. 22153), "Estabilidade temporária - Dirigente sindical - Cessação das atividades da empresa - Extintas as atividades da empresa no Estado, desaparece a razão jurídica da representação sindical dos seus empregados no âmbito dele. Em consequência, cessa a garantia de emprego dos empregados eleitos para cargo de direção sindical, sendo válida a dispensa fundada na extinção e tendo direito, o empregado, às parcelas rescisórias" (TST - 3ª T - Ac nº 6585/97 - Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas - DJ 12 09 97 - pág. 44075) e "Dispensa do empregado dirigente sindical - Estabilidade - Extinção da empresa - A garantia de emprego prevista no art. 543, caput, da CLT não é vantagem pessoal que a lei defere ao empregado, mas proteção à representação sindical e, conseqüentemente, à sua própria existência. No caso de dispensa do dirigente sindical por extinção da empresa, além de não se caracterizar abuso de direito, tem-se por impossível a reintegração do empregado. Devida, pois, a indenização que seria devida se não se tratasse de dirigente sindical, sem projeção do período de duração do mandato sindical além do término do aviso prévio. Recurso de revista desprovido" (TST - 3ª T - Ac nº 7437/97 - Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas - DJ 26 09 97 - pág. 47929)*

O período efetivamente despendido pelos representantes dos empregados nas comissões de conciliação é considerado tempo de serviço⁽¹⁹⁾, de forma que não poderá ser deduzido quer para cálculo do salário, quer para efeito de pagamento do descanso semanal remunerado⁽²⁰⁾ ou para determinação da duração das férias⁽²¹⁾. Ultrapassada a duração normal do trabalho, tornam-se devidas horas extras, ainda que tenha o empregado dedicado parte da jornada ou toda ela à atividade de conciliador, salvo inexigibilidade de pagamento suplementar, por força de regime diferenciado de trabalho, como na hipótese do art. 62, inciso II, da CLT. Acumulando o representante do empregador também a condição de empregado, solução idêntica ser-lhe-á aplicável, em decorrência do disposto no art. 4º, *caput*, da CLT.

Constituindo-se a comissão sem observância das regras pertinentes, antes indicadas, não será nula a atividade nela desenvolvida. Nem os pagamentos feitos ficam desprovidos de qualquer significado. Apenas não terá o termo de conciliação eventualmente lavrado a eficácia prevista no parágrafo único, do art. 625-E, da CLT. Mas os valores pagos poderão ser compensados com outras importâncias eventualmente devidas, na forma do art. 767, da CLT.

6. Regras de funcionamento das comissões de conciliação constituídas pelo sindicato

As comissões constituídas no âmbito da categoria observam as normas que vierem a ser estabelecidas por meio de negociação coletiva, sem parâmetros rigidamente impostos por lei.

Caberá à negociação coletiva definir o número e o processo de escolha dos integrantes da comissão, bem como as garantias de seus membros e a duração dos respectivos mandatos, não sendo sequer obrigatória concessão de estabilidade aos conciliadores escolhidos pelos empregados. A paridade de representação, contudo, terá sempre de ser respeitada, tratando-se de princípio

⁽¹⁹⁾ Art. 625-B, § 2º, da CLT).

⁽²⁰⁾ Lei nº 605/49, art. 6º.

⁽²¹⁾ CLT, art. 131, inciso IV.

aplicável a qualquer espécie de comissão de conciliação⁽²²⁾, inclusive àquelas que já existiam antes de editada a Lei nº 9.958/00⁽²³⁾.

7. Prévia tentativa de conciliação

Havendo, na localidade de prestação de serviços, comissão de empresa ou sindical em funcionamento, deve eventual demanda ser previamente submetida a conciliação⁽²⁴⁾, salvo motivo relevante⁽²⁵⁾. Justificam a ausência dessa formalidade tanto a necessidade de tutela urgente, para evitar perecimento de direito, como a absoluta indisponibilidade do direito em debate, tal qual se dá, por exemplo, com demanda que envolva pedido de rescisão ou de anulação de decisão judicial. Se já existe ação em curso, frustrada a conciliação proposta em juízo, não há necessidade de tentativa extra-judicial de composição para oferecimento de reconvenção ou de ação declaratória incidental⁽²⁶⁾.

A importância econômica do litígio ou sua natureza não constituem impedimento à tentativa de conciliação, que terá lugar ainda que não se pretenda o recebimento de determinada soma, mas apenas a satisfação de obrigação de fazer (anotação de carteira de trabalho, por exemplo), de não fazer ou de entregar coisa certa ou incerta.

A obrigação de tentativa prévia de conciliação desaparece se não existir comissão de conciliação instalada ou se a que existir estiver sediada em localidade diversa e distante, nos termos do art. 625-D, da CLT. Não está excluída, no entanto, a possibilidade de criação de comissão itinerante. Deslocando-se a comissão para a localidade do conflito está satisfeita a exigência legal. O que não se concebe é terem as partes em desacordo de se deslocar para que se realize a tentativa de conciliação. De todo modo, para os empregados que prestam serviços em diferentes

⁽²²⁾ Art 625-A, caput, da CLT

⁽²³⁾ Art 625-H, da CLT

⁽²⁴⁾ Art 625-D, caput

⁽²⁵⁾ Art 625-D, § 3º

⁽²⁶⁾ A mesma orientação prevalecia no direito brasileiro antigo, entendendo a doutrina ser dispensável a tentativa de conciliação em ações incidentes, a despeito do que dispunha a Constituição do Império Cf, a propósito, Joaquim Ignácio Ramalho, *Praxe Brasileira*, São Paulo, Typographia do Ypiranga, 1869, § 71, p 98 e Antonio Joaquim Ribas, *Consolidação das Leis do Processo Civil*, Rio de Janeiro, Dias da Silva Junior, 1879, volume primeiro, p 160/161

localidades, basta que haja comissão na agência ou filial à qual estejam subordinados⁽²⁷⁾.

As pretensões que fundamentam o dissídio cuja conciliação se irá buscar devem ser apresentadas por escrito ou verbalmente, sendo reduzidas a termo no último caso, em procedimento idêntico ao previsto no art. 840, § 2º, da CLT. Não há necessidade de apresentação de documentos ou de indicação de testemunhas, até porque não se prevê, no âmbito da comissão, fase instrutória, para apurar a procedência do que se postula.

A participação de advogados na sessão de tentativa de conciliação não é obrigatória. Não poderá em hipótese alguma, porém, ser impedida ou obstada, já que é direito do advogado, munido de poderes especiais, ingressar livremente “em qualquer assembléia ou reunião de que participe ou possa participar o seu cliente”⁽²⁸⁾.

Não há formalidades impostas para que seja tentada a conciliação. Pode haver inclusive mais de uma sessão, mas, em qualquer caso, terá a conciliação de ultimar-se em no máximo dez dias⁽²⁹⁾. Esse prazo é peremptório e não comporta prorrogação ou ampliação, nem mesmo por meio de disposição inscrita no título normativo regulador da comissão de conciliação sindical. Não é inválido, porém, o acordo celebrado depois de ultrapassado o prazo mencionado.

Não havendo acordo ou escoado o prazo legal para tentativa de conciliação, recebem os interessados documento comprovando a negociação, com indicação da matéria em debate⁽³⁰⁾.

Entre a apresentação do pedido e o encerramento das tratativas ou o esgotamento do prazo de dez dias a prescrição fica suspensa. Não há, tenha-se em conta, interrupção da prescrição, mas mera suspensão, de modo que, cessada a causa suspensiva, prossegue a fluência da prescrição pelo que restar de prazo. Note-se que a suspensão cessa de pleno direito, tanto que transcorrido o prazo legal ou frustrada a conciliação, não é necessária notificação ou qualquer outra espécie de ato solene. Vale ressaltar, outrossim, que a suspensão compreende apenas as pretensões apresentadas perante a

⁽²⁷⁾ CLT, art 651, § 1º

⁽²⁸⁾ Art 7º, inciso VI, alínea “d”, da Lei nº 8 906/94

⁽²⁹⁾ Art 625-F

⁽³⁰⁾ Art 624-D, § 2º

comissão de conciliação e não outras que poderiam ser deduzidas e não o foram⁽³¹⁾.

Nada obsta sejam as condições do acordo definidas em negociação desenvolvida fora da comissão de conciliação. Em tal caso, será a composição apresentada à comissão, para lavratura do termo, atribuindo-se-lhe a eficácia prevista no parágrafo único, do art. 625-E, da CLT.

8. Conciliação e respectivo termo

Obtida a conciliação, lavra-se termo, assinado pelas partes e pelos conciliadores⁽³²⁾. Não impõe a lei seja necessariamente total a conciliação. Admite-se, pois, tenha caráter meramente parcial, pondo fim não a todo o litígio, mas apenas a determinados pontos do litígio

Decisiva para a realização da conciliação é a vontade das partes, não a dos membros da comissão. Por isso, não só não tem a comissão como impor acordo que não seja aceito pelas partes como, da mesma forma, obtido o acordo, sem qualquer vício, não pode deixar de lavrar o termo pertinente, ainda que não pareçam adequadas as bases da composição. Apenas vício de vontade permite não lavratura do termo⁽³³⁾.

⁽³¹⁾ *Entendimento tranquilo para a prescrição trabalhista em reclamação comum, consoante longa série de precedentes "O ajuizamento da ação interrompe a prescrição em relação às parcelas objeto da lide, mas não estende a interrupção do prazo processual relativo a quaisquer outros títulos diversos dos contidos naquele processo" (TRT 6ª R 3ª T Ac nº 58/96 Rel Juiz Sérgio Coutinho DJPE 09 07 96 pág 31), "Quaisquer créditos que não sejam objeto de ação dentro deste interregno estarão inexoravelmente prescritos, não existindo a possibilidade jurídica da interrupção do prazo prescricional, por interposição de ações outras que não versem sobre estes mesmos direitos" (TRT - 2ª R - 2ª T - Ac nº 02960023611 - Rel Wagner J de Souza - DJSP 17 01 96 - pág 23) e "Ação ajuizada em tempo hábil somente interrompe a prescrição para aquelas verbas pleiteadas, caso a ação venha a ser por qualquer motivo, arquivada, todavia, nenhum efeito terá o ajuizamento da ação para aquelas verbas que não foram objeto da ação anterior" (IRT - 2ª R - 5ª T - Ac nº 02950314842 - Rel F Antônio de Oliveira - DJSP 14 08 95 - pág 69)*

⁽³²⁾ Art 625-E

⁽³³⁾ *Propondo solução diversa, em face do direito italiano ao tempo do corporativismo, Nicola Jaeger, Le controversie individuali del lavoro, Padova, CEDAM, 1936, nº 54 p 159*

Pode a conciliação versar sobre variados temas, tanto compreendendo a própria existência do contrato de trabalho como, sendo inquestionável tal fato, dizendo respeito à exigibilidade de certos direitos decorrentes desse contrato, como horas extras, equiparação salarial ou outros.

Contém o termo de acordo, em qualquer hipótese, verdadeira transação, de modo que suas disposições observam as regras dos arts. 1.025 e seguintes do Código Civil. Admite-se o estabelecimento, por exemplo, tanto de prazos como de condições para cumprimento das obrigações reconhecidas ou assumidas, inclusive com previsão de pena convencional em caso de mora ou inadimplemento, como deixa expresso o art. 1.034, do Código Civil, em regra que seria perfeitamente ociosa, não tivesse o legislador deixado de incluir a transação entre os contratos⁽³⁴⁾.

Não atingindo terceiros alheios à relação jurídica litigiosa⁽³⁵⁾, nem perimindo ação penal da justiça pública⁽³⁶⁾, a transação subjacente ao termo de conciliação não impede autuação da empresa, quando verificada infração às normas de proteção ao trabalho⁽³⁷⁾. Tampouco obsta sejam cobrados impostos ou contribuições previdenciárias sobre os valores pagos na conciliação.

A eficácia restrita às partes da transação ocasiona ainda importante limitação à possibilidade de composição de litígios entre empregados e empregadores. É que não tem a comissão de conciliação poder algum para autorizar o levantamento de valores depositados no FGTS, não produzindo efeito, perante o órgão gestor, o reconhecimento, pelo empregador, do direito do empregado ao saque do saldo existente em sua conta vinculada. Por isso, se houver disputa em torno do motivo da rescisão, pretendendo o empregado afastar justa causa que lhe foi imputada, ou transformar pedido de demissão em dispensa sem justa causa, mesmo obtida a conciliação, não poderá a comissão determinar a liberação do FGTS não pago quando da rescisão contratual. Os recursos depositados na conta vinculada do empregado somente serão sacados quando verificada alguma das hipóteses legais e não como mera consequência da composição realizada. A mesma conclusão se aplica, com as devidas adaptações, ao seguro desemprego.

⁽³⁴⁾ *A propósito, Carvalho Santos, Código Civil Brasileiro Interpretado, Rio de Janeiro, Calvino Filho, 1936, volume XIII, p 412*

⁽³⁵⁾ *Art 1 031, do Código Civil*

⁽³⁶⁾ *Art 1 033, do Código Civil*

⁽³⁷⁾ *Art 628, da CLT*

Depois de celebrada a conciliação não cabe, de ordinário, retratação, desistindo qualquer das partes do acordo firmado. Não é incompatível com a conciliação, todavia, a existência de condição resolutiva, de tal modo que, não cumpridas as obrigações assumidas, fique sem efeito o ajuste entabulado⁽³⁸⁾.

A impugnação do acordo pode ocorrer havendo dolo, violência ou erro essencial⁽³⁹⁾. O fato de realizar-se a conciliação na presença de terceiros, os conciliadores, ainda que torne mais difícil a ocorrência de manifestação viciada da vontade, não basta para excluir, ao menos em termos absolutos, tal possibilidade. Se dúvida houvesse a esse respeito, ficaria desfeita com a simples leitura dos arts. 352 e 485, inciso III, do CPC. Advirta-se não constituir causa de anulação, porém, mera ameaça de exercício de certo direito⁽⁴⁰⁾, ressalvada, evidentemente, hipótese de abuso ou exorbitância, caso em que se cai nos domínios do ilícito⁽⁴¹⁾.

A impugnação da conciliação tanto poderá ser deduzida de forma direta, por meio de ação de anulação do próprio termo de conciliação, como de forma indireta, com o ajuizamento de ação em que se reclamem direitos decorrentes da relação controversa, constituindo a invalidade do termo de conciliação questão incidente no processo.

Envolvendo a transação concessões recíprocas, torna-se indivisível⁽⁴²⁾ - salvo abrangendo negócios autônomos e distintos, o que se mostra sempre excepcional -, de modo que sua invalidade, mesmo que apenas parcial, contamina todo o negócio jurídico⁽⁴³⁾. Compreende-se "O que um dos figurantes concede, a fim de que o outro conceda - anota Pontes de Miranda - é dependente do que o outro concede, como do que ele concede depende o que o outro figurante concede. A noção mesma de concessão, no sentido que aí se

⁽³⁸⁾ Pontes de Miranda, *Tratado de direito privado*, Rio de Janeiro, Borsoi, 1959, tomo XXV, § 3 032, n° 2, p. 139 e Miguel Maria de Serpa Lopes, *Curso de direito civil*, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1957, vol. II, n° 260, p. 353

⁽³⁹⁾ Art. 1 030, do Código Civil

⁽⁴⁰⁾ Art. 100, do Código Civil

⁽⁴¹⁾ Art. 160, inciso II, do Código Civil. Cf., também, Orosimbo Nonato, *Da coação como defeito do ato jurídico*, Rio de Janeiro, Forense, 1957, n° 90, p. 175

⁽⁴²⁾ Clovis Bevilacqua, *Código Civil*, São Paulo, Francisco Alves, 1946, vol. IV, p. 182

⁽⁴³⁾ Art. 1 026, do Código Civil

lhe dá - remata - implica a reciprocidade, e não se pode dividir o recíproco”⁽⁴⁴⁾.

9. Eficácia do termo de conciliação

Vale o termo de conciliação como título executivo, de caráter extrajudicial, porém⁽⁴⁵⁾. Permite, pois, imediato ajuizamento de ação de execução, com citação da parte inadimplente para pagamento do valor devido, sob pena de penhora. Não está afastado o cabimento de embargos à execução. Mas em tais embargos não se poderá questionar a exigibilidade da obrigação decorrente da conciliação, salvo nos restritos casos antes indicados, não se concebendo, por exemplo, seja argüida prescrição verificada antes da conciliação e não invocada oportunamente. A celebração da conciliação, a despeito da prescrição consumada, implica renúncia do benefício, conforme art. 161, do Código Civil.

A conciliação reveste-se de eficácia liberatória geral, afastando outras pretensões, tirante parcelas ou direitos expressamente mencionados. Não fica essa eficácia restrita, portanto, aos limites da demanda apresentada perante a comissão de conciliação. Aliás, diante do teor do parágrafo único, do art. 625-E, da CLT, devem as ressalvas ser claras, sujeitando-se a interpretação restritiva, compreendendo apenas as parcelas ou direitos mencionados, e não outros que, exigíveis, foram, por um motivo ou outro, omitidos do termo de conciliação⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴⁴⁾ *Tratado de direito privado cit., tomo XXV, § 3 041, n° 1, p 163 A propósito, vale referir o seguinte julgado: “É inadmissível a rescisão parcial de sentença homologatória de acordo, por vício de consentimento e isto porque, ou o ato é legítimo por integral ou nada vale, por ser portador de defeito Este atinge o ato na sua totalidade e não para os consequentes contrários aos interesses dos envolvidos” (TRT – 2ª Reg, SDI, Proc n° 488/93-P, Rel Juiz Argemiro Gomes in João de Lima Teixeira Filho, Repertório de Jurisprudência Trabalhista, Rio de Janeiro, Renovar, 1999, vol 7, ementa n° 373, p 123)*

⁽⁴⁵⁾ *Parágrafo único, do art 625-E, da CLT*

⁽⁴⁶⁾ *É preciso não perder de vista, porém, que eficácia liberatória semelhante à conferida à conciliação já estava prevista para o termo de rescisão contratual homologado pelo sindicato, consoante Enunciado 330, do Tribunal Superior do Trabalho, de seguinte teor “A quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se aposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas*

10. Não realização da tentativa de conciliação

Em duas diferentes oportunidades refere-se a Lei nº 9.958, à necessidade de prévia tentativa de conciliação para ajuizamento de reclamação. Primeiramente no *caput*, do art 625-D, ao dispor que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia”. Logo depois no § 2º, do mesmo artigo, ao aludir à juntada, em petição inicial de reclamação, do comprovante da tentativa de conciliação.

A obrigação de prévia tentativa de conciliação, cuja legitimidade já foi posta em causa, antes mesmo de entrarem em vigor as disposições da Lei nº 9 958/00⁽⁴⁷⁾, não se mostra inconstitucional. Não atrita com a garantia de ação, que nada tem de incompatível com a chamada jurisdição condicionada, como se procurou demonstrar em outra oportunidade, invocando-se inclusive precedentes da Corte Constitucional italiana⁽⁴⁸⁾. É certo que o direito de acesso aos tribunais não permite que se exclua, em hipótese alguma, a possibilidade de solução jurisdicional do conflito. Mas esse direito não impõe tenha de ser toda e qualquer demanda submetida direta e incondicionadamente a solução jurisdicional. Na verdade, se a condição a ser satisfeita antes do ajuizamento da ação revela-se legítima, na medida em que se funda em interesse público, não se destinando apenas a protelar a tutela jurisdicional ou a beneficiar o demandado, não se está diante

impugnadas” A despeito dos termos desse Enunciado, sempre houve grande resistência da jurisprudência no reconhecimento da eficácia liberatória da quitação dada pelo empregado. Vale referir, a título meramente ilustrativo, o seguinte precedente: “O Enunciado deve ser devidamente interpretado. O entendimento sumular diz expressamente que a validade da quitação tem eficácia quando observadas as exigências dos parágrafos do artigo 477 da CLT. O parágrafo 2º do mencionado artigo diz que a validade da quitação se restringe apenas às parcelas constantes do instrumento de rescisão, com a discriminação do respectivo valor. Ora, o valor que deve constar na quitação é o correto. Se a quantia for inferior, o obreiro tem direito à eventual diferença. Se assim não entender é permitir ensejar fraude, o que, evidentemente, não esteve no espírito do legislador.” (TRT - 2ª Reg, 4ª T, Proc nº 02940304895, Ac nº 012869/96, Rel Juiz José Ribamar da Costa, julg em 5 03 96). A prevalecer a mesma orientação em face do acordo celebrado nos termos do parágrafo único, do art 625-E, da CLT, muito reduzida será a utilidade da conciliação extra-judicial.

⁽⁴⁷⁾ Vide Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2 139-7, Rel Min Octavio Gallotti.

⁽⁴⁸⁾ Estêvão Mallet, *Sobre o Projeto de criação de comissões de conciliação in Apontamentos de direito processual do trabalho*, São Paulo, LTr, 1997, p 23/27.

de exigência abusiva⁽⁴⁹⁾. É claro, de todo modo, que, podendo causar dano irreparável ou de difícil reparação a demora necessária ao atendimento da condição imposta, não prevalecerá a exigência. Mas essa hipótese acha-se ressalvada pela previsão do art. 625-D, § 3º, da CLT, pelo que legítima, em sua integralidade, a regulamentação estatuída.

Como quer que seja, se o legislador previu a obrigação de prévia tentativa de conciliação do litígio, nenhuma consequência estabeleceu para o não cumprimento dessa obrigação. Só por aí já se vê como a estrutura normativa mostra-se claramente incompleta e deficiente. Contém a conduta preconizada (“deverá ser tentada a conciliação antes do ajuizamento da reclamação”), mas falta-lhe a sanção a ser aplicada em caso de inobservância dessa conduta. Põe-se, diante de tal omissão, a pergunta: qual a consequência da falta de tentativa prévia de conciliação?

Poderia parecer que, ajuizada a reclamação sem prévia tentativa de conciliação, teria o processo de ser extinto sem julgamento do mérito, por carência de ação, à falta do exigível interesse processual. Semelhante solução não deixa de apresentar, todavia, sérias dificuldades.

De um lado, não está em lugar algum da Lei nº 9.958/00 a afirmação de que a falta da tentativa prévia de conciliação torna o reclamante carecedor de ação. Pelo contrário, a regra do art. 836-C, § 3º, do Projeto de Lei nº 4.694/98, em que claramente se ligava à ausência de tentativa de conciliação a extinção do processo sem julgamento do mérito⁽⁵⁰⁾, não se converteu em lei, o que não deixa de ter algum significado.

De outro lado, a carência de ação, por falta de tentativa de conciliação, não pode ser simplesmente deduzida do conceito de interesse processual.

⁽⁴⁹⁾ *Sobre o tema, mais amplamente, Ferruccio Tommaseo, Appunti di diritto processuale civile, Torino, Giappichelli, 1995, p. 201, Cappelletti, Las garantías constitucionales de las partes en el proceso civil italiano em Proceso, Ideologías, Sociedad, Buenos Aires, EJE, 1974, p. 548/549 e, ainda, Mario Chiavario, Processo e garanzie della persona - Profili istituzionali di diritto processuale, Milano, Giuffrè, 1982, I, p. 64.*

⁽⁵⁰⁾ *Disponha esse preceito “Art. 836-C Os conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador serão submetidos, previamente, à Comissão de Conciliação Prévia, como condição para o ajuizamento da ação trabalhista. § 3º O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo, sem apreciação do mérito.”*

É certo que o interesse processual supõe a necessidade do provimento pedido. Como escreve Calamandrei, “*affinchè sorga l’interesse processuale non basta che si dimonstri l’esistenza di un interesse a conseguire il bene, ma occorre che per sodisfare questo interesse sostanziale non ci si possa servire del mezzo normale dell’adempimento e si debba ricorrere al mezzo succedaneo dell’azione*”⁽⁵¹⁾ É igualmente certo, ademais, que, não tentada a conciliação, não há demonstração da necessidade do provimento, na medida em que não fica evidente ser o ajuizamento da ação impostergável para a satisfação do direito. Ainda assim, porém, a extinção do processo sem julgamento do mérito não se justifica.

Na verdade, a existência das condições da ação deve ser apurada quando do julgamento do pedido. Por isso, ressalta Liebman, “é suficiente que as condições da ação, eventualmente inexistentes no momento da propositura desta, sobrevenham no curso do processo e estejam presentes no momento em que a causa é decidida”⁽⁵²⁾. Daí que, mesmo não tentada a conciliação prévia, havendo defesa na reclamação ou não pagamento dos valores cobrados, surge o interesse processual, diante da resistência do reclamado. Torna-se, em consequência, irrelevante a carência inicial de ação. Muito acertadamente decidiu-se, em hipótese em tudo similar à que ora se considera:

“A inexistência de prévia postulação administrativa não constitui óbice ao ingresso em juízo, desde que configurada, na própria ação, a resistência à pretensão deduzida”(TFR- 1ª T., Ac. nº 108.382-MG, Rel. Min Costa Leite)⁽⁵³⁾

Ademais, não se deve perder de vista que na reclamação será, antes mesmo de que se defenda o reclamado, obrigatoriamente tentada a conciliação⁽⁵⁴⁾. Recusada a proposta conciliatória formulada em juízo, não faria sentido extinguir o processo por ausência de tentativa extra-judicial de conciliação.

⁽⁵¹⁾ *Istituzioni di diritto processuale civile em Opere giuridiche, Napoli, Morano, 1970, volume quarto, p 135 Cf, ainda, Liebman, Manual de direito processual civil, Rio de Janeiro, Forense, 1985, I, nº 74, p 155*

⁽⁵²⁾ *Manual de direito processual civil cit, nº 74, p 155 Ainda no mesmo sentido, Marco Tullio Zanzucchi, Diritto processuale civile, Milano, Guiffrè, 1946, I, nº 60, p 60*

⁽⁵³⁾ DJU de 20 11 86, p 22 728

⁽⁵⁴⁾ CLT, art 846, caput

Por tudo isso entende-se que a falta de tentativa de conciliação perante a comissão existente no âmbito da categoria ou na empresa não obsta o desenvolvimento do processo, não acarretando sua extinção sem apreciação do mérito do litígio.