

Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP

Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito Público

Marina Muniz Cavalcanti

**A obrigatoriedade de submissão das
demandas trabalhistas às Comissões de
Conciliação Prévia**

BRASÍLIA

2008

Marina Muniz Cavalcanti

**A obrigatoriedade de submissão das
demandas trabalhistas às Comissões de
Conciliação Prévia**

Prof. Orientador: Ives Gandra da Silva Martins Filho

BRASÍLIA

2008

Marina Muniz Cavalcanti

**A obrigatoriedade de submissão das
demandas trabalhistas às Comissões de
Conciliação Prévia**

**Monografia apresentada como requisito para
conclusão do curso de pós-graduação *lato sensu*
em Direito Público do Instituto Brasiliense de Direito
Público - IDP.**

Prof. Orientador: Ives Gandra da Silva Martins Filho

**Aprovado pelos membros da banca examinadora em __/__/__, com menção
_____ (_____).**

Banca examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

À minha família, pelo incentivo. Ao Ministro Ives Gandra Martins, pela disponibilidade e atenção dispensada na orientação deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho pondera sobre a exigência da passagem pelas Comissões de Conciliação Prévia como um pressuposto indispensável à propositura das ações trabalhistas.

As Comissões de Conciliação Prévia surgiram com o advento da Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Tais comissões foram criadas com o intuito de solucionar extrajudicialmente os conflitos trabalhistas, evitando, assim, o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas perante o Judiciário e atribuir maior celeridade na resolução dos conflitos de natureza trabalhista.

Em conformidade com a Lei 9.958/2000, quando existir uma Comissão de Conciliação Prévia já constituída no âmbito da empresa, o empregado deverá primeiramente buscar resolver o conflito junto à referida comissão, a qual realizará tentativa de conciliação entre as partes empregada e empregadora e, somente de posse da declaração de frustração desta tentativa, a demanda poderá então ser ajuizada junto à Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Comissão de Conciliação Prévia; Lei 9.958/2000; resolução, conflito, obrigatoriedade; Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

The present work ponders on the requirement of the mandatory use of Previous Conciliation Commissions as indispensable to the proposition of labor lawsuits.

Previous Conciliation Commissions arose from Law 9.958/2000. Such commissions were created aiming at the extrajudicial resolution of labor conflicts, thus preventing the filing of labor lawsuits before the respective Courts and expediting labor-related litigation.

In compliance with Law 9.958/2000, should a Previous Conciliation Commission be available, the employee must first seek conflict resolution within the scope of said Commission, which will attempt to reach a settlement between employer and employee. It will not be until such alternative has been exhausted that the employee may then file a lawsuit before a Labor Court.

KEY WORDS: Previous Conciliation Commissions; Law 9.958/2000; resolution; conflicts; mandatory; Labor Court.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS	10
1.1. Autodefesa ou Autotutela	10
1.2. Autocomposição	11
1.3. Heterocomposição	12
1.3.1. Arbitragem	13
1.3.2. Conciliação	14
1.3.3. Mediação	16
1.3.4. Jurisdição	17
2. HISTÓRICO DA LEI Nº 9.958/00	19
2.1. Ondas renovatórias de acesso à justiça	19
2.1.1. Primeira Onda	19
2.1.2. Segunda Onda	20
2.1.3. Terceira Onda	20
2.2. Contexto jurídico anterior à Lei nº 9.958/00	21
2.3. A criação da Lei nº 9.958/00	22
3. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	26
3.1. Instituição e atribuições	26
3.2. Obrigatoriedade de submissão das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia	30
3.3. A natureza jurídica da obrigatoriedade de submissão dos conflitos trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia	32
3.4. Análise jurisprudencial	35
CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por finalidade analisar a obrigatoriedade de submissão dos conflitos de natureza trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia antes de serem submetidas à apreciação do Judiciário.

Quando da entrada em vigor da Lei nº 9.958/00, muito se discutiu sobre a constitucionalidade dos dispositivos inseridos na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que criaram as Comissões de Conciliação Prévia e estabeleceram a obrigatoriedade de submissão anterior das demandas trabalhistas perante tais comissões.

Em especial destacamos o polêmico art. 625-D da referida Lei, que, ao tornar obrigatória a tentativa de conciliação prévia antecedendo a apresentação da demanda em juízo, trouxe grandes divergências doutrinárias, as quais serão abordadas no decorrer deste trabalho.

Ademais, a discussão do referido assunto é de fundamental importância, vez que as Comissões de Conciliação Prévia têm a função de dirimir os conflitos trabalhistas quando ainda se encontram no âmbito judicial, evitando-se assim o desgaste da relação entre os empregados e empregadores, bem como o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas, de modo a desafogar o Judiciário Trabalhista, dando-lhe celeridade, pelo prestígio às formas alternativas de composição de litígios.

O primeiro capítulo do presente trabalho tratará dos meios alternativos de solução de conflitos, trazendo de forma geral quais são e em que se diferenciam entre si os métodos extrajudiciais para a resolução de conflitos no âmbito trabalhista.

O segundo capítulo abordará o histórico da Lei 9.958/00, citando a crise do judiciário, as ondas de reforma do acesso à Justiça e o processo de criação da Lei que trouxe ao ordenamento jurídico trabalhista a instituição e obrigatoriedade de submissão anterior de demandas às Comissões de Conciliação Prévia.

O terceiro capítulo tratará especificamente das Comissões de Conciliação Prévia, abordando a natureza jurídica, conceitos, análise jurisprudencial e, principalmente, a discussão quanto à obrigatoriedade de passagem das contendas

trabalhistas pelas Comissões de Conciliação Prévia, caso instituídas, como pressuposto processual obrigatório.

Assim, com uma abordagem contextualizada no aspecto jurídico, expondo a definição e conceito dos elementos chaves da matéria, passamos a analisar mais detalhadamente as Comissões de Conciliação Prévia, mostrando alguns casos exemplares e o modo como o tema tem sido tratado pela doutrina e jurisprudência brasileira.

1. MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

1.1. Autodefesa ou Autotutela

Desde a segunda metade do Século XVIII, época da Revolução Industrial, a autodefesa, ou autotutela, vem sendo utilizada como resolução de conflito de interesses, caracterizada pela imposição da vontade do litigante mais forte sobre o mais fraco.

No âmbito do Direito do Trabalho, a greve e o *lockout* são as duas formas reconhecidas como autodefensivas.

Entende-se por greve, a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador.¹

Segundo José Celso Martins a greve tem como conteúdo:

"(...) a paralisação do trabalho como forma de protesto contra os maus tratos dispensados ao trabalhador, quer sob o aspecto estritamente físico, quer sob o das condições de ambiente e de retribuição, visando a reivindicação ou o cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho."²

Ademais, Sérgio Pinto Martins afirma que, "seu exercício é assegurado apenas ao trabalhador subordinado, não alcança o trabalhador autônomo, mas poderá ser praticado pelo trabalhador avulso, pois este tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo permanente (CF art. 7º. XXXIV)."³

Entretanto, é importante salientar que o direito de greve, plenamente assegurado aos trabalhadores a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, apesar de ser uma garantia fundamental constante no artigo 9º desta, não é

¹ Cf.: art. 2º da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

² MARTINS, José Celso. **Arbitragem, Mediação e Conflitos Coletivos do Trabalho**. São Paulo: Ed. do Autor, 2005, p. 60.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2001. p. 753/754.

um direito ilimitado. Suas limitações encontram-se na Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, constituindo “abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.”⁴

O *lockout* é a interrupção temporária das atividades da empresa imposta pelo empregador, pois é considerada atividade defensiva e coligada de retaliação aos empregados grevistas. Considerado ilegal no ordenamento jurídico brasileiro, não pode ser utilizado com o intuito de frustrar negociação ou importunar o acolhimento de reivindicações dos empregados, de acordo com o que aduz o texto legal supracitado.

Para Wagner Giglio:

"greve e lock-out são manifestações, violentas sem dúvida, dos empregados e dos empregadores, mas não solucionam suas divergências, sendo utilizadas como meios ou armas no conflito; a solução só se dará, a exemplo do que ocorre nas guerras, com os tratados de paz: por meio de conciliação, de um laudo arbitral ou de uma decisão judicial, ou ainda, mais raramente, da desistência (capitulação) de um dos contendores."⁵

Ao reportar-se à proibição legal do *lockout*, Amauri Mascaro Nascimento afirma que “a lei proíbe o lockout trabalhista, assim considerado aquele que se destina a dificultar a negociação trabalhista.”⁶

Nesse sentido, verifica-se que as medidas autodefensivas, como a greve, que é utilizada como forma de pressão por parte dos trabalhadores para garantir condições melhores e o *lockout*, como forma de impelir os trabalhadores ao retorno ao trabalho, são formas hostis de resolução de conflitos.

1.2. Autocomposição

⁴ Cf.: Art. 14 da Lei nº 7783, de 28 de junho de 1989.

⁵ GIGLIO, Wagner Drdla. **Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, vol. 47, n.3, 1983. p. 271.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 11.

A autocomposição pode ser definida como sendo um acordo, onde são observadas concessões mútuas com a finalidade de solucionar pacificamente a pretensão resistida.

Para José Augusto Rodrigues Pinto:

“a autocomposição é a tentativa de solução interna dos conflitos de interesse coletivo entre categorias simetricamente opostas. Consiste em aproximar os interessados na solução do conflito (as representações sindicais dos empregados e das empresas, ou estas, diretamente) em volta da mesa de discussão amistosa dos interesses antagônicos.”⁷

Já na concepção de Amauri Mascaro Nascimento, a autocomposição é “a técnica segundo a qual o conflito é solucionado por ato das próprias partes, sem emprego de violência, mediante ajustes de vontades.”⁸

Essa forma pacífica de solução de conflitos pode ser unilateral ou bilateral. Será considerada unilateral quando o sujeito ativo renuncia à pretensão ou quando o sujeito passivo renunciar à resistência exercida com relação à pretensão do sujeito ativo; ou bilateral quando houver consenso entre as partes, buscando a forma mais conveniente de resolução do conflito para todos os envolvidos.

1.3. Heterocomposição

A heterocomposição caracteriza-se pela participação de um terceiro, estranho às partes, que irá exercer um papel intermediador, auxiliando, assim, na solução do conflito instalado.

Assim, ao contrário do que ocorre na autocomposição, a responsabilidade pela solução do conflito pertence a um terceiro, que dependendo da modalidade, poderá ser um árbitro, um conciliador, um mediador ou um juiz.

Segundo definição trazida por Amauri Mascaro Nascimento:

“heterocomposição é a solução dos conflitos trabalhistas por uma fonte suprapartes, que decide com força obrigatória sobre os litigantes, que,

⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p 177.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **op. cit.**, p. 09.

assim, são submetidos à decisão. Não se confunde com as formas anteriores, porque a decisão é suprapartes, enquanto na autodefesa e na autocomposição há um resultado obtido pelas próprias partes, impondo-se ou compondo-se”⁹

Grande parte da doutrina considera que a heterocomposição pode ser subdividida nas quatro modalidades que serão desenvolvidas nos tópicos seguintes: Arbitragem, Conciliação, Mediação e Jurisdição.

1.3.1. Arbitragem

A arbitragem, disciplinada no Brasil por intermédio da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, é uma forma pacífica de solução de conflitos referentes a direitos patrimoniais disponíveis, em que as partes, maiores e capazes, elegem um terceiro para intermediar a contenda instalada.

Carlos Alberto Carmona define a arbitragem como sendo:

“meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor.”¹⁰

Ademais, é sempre importante salientar a distinção existente entre a mediação e a arbitragem. Na mediação existe um terceiro, que terá a simples função de intermediar e facilitar o diálogo e entendimento entre as partes, podendo opinar e sugerir, porém sem poderes de decisão. Já na arbitragem, o terceiro estranho ao conflito não apenas fará o papel de facilitador, mas contará com os poderes de decidir o conflito, tendo tal decisão natureza de ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI da Constituição Federal).

⁹ Idem. Ibidem. p. 06.

¹⁰ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 43.

Ao abordar a diferença existente entre os institutos da mediação e da arbitragem, Otávio Lopes Brito afirma o seguinte:

“Na arbitragem a solução do conflito é apresentada por um árbitro livremente escolhido, que produzirá um laudo a ser cumprido pelas partes em conflito. A mediação, diversamente, é um componente externo que pode, ou não, ser inserto no processo de negociação direta entre os litigantes, onde as propostas e gestões do mediador não são impostas, mas apenas sugeridas, podendo ser, ou não, aceitas pelas partes.”¹¹

Para o fundador do Tribunal Arbitral de São Paulo – TASP, José Celso Martins:

“A utilização da arbitragem, prevista na lei 9307/96, na verdade, acena para uma amplitude maior de pacificação do que aquela indicada em seu título. A mediação está prevista na Lei de Arbitragem, em seu artigo 21, § 4º, que indica a mediação e a conciliação como atos processuais de interesse, a serem praticados durante os procedimentos arbitrais, na busca da solução do conflito, e por isso a afirmação de que a arbitragem sempre prescinde da mediação e da conciliação.”¹²

A arbitragem, em linhas gerais, é uma forma de solução de conflitos, intermediada por um terceiro estranho à relação das partes ou por um órgão que é escolhido por elas, buscando amigavelmente a solução de um conflito.

1.3.2. Conciliação

A conciliação constitui um meio alternativo para a solução de conflitos. Tal método, ainda que não na quantidade desejada, consegue diminuir a quantidade de ações ajuizadas e solver as contendas de forma a buscar uma solução consensual, que atenda satisfatoriamente as partes envolvidas num conflito trabalhista.

¹¹ LOPES, Otávio Brito. **As Comissões de Conciliação Prévia**. Brasília: Consulex, 2000, p. 25-26.

¹² MARTINS, José Celso. **Os novos rumos da pacificação em tempos de globalização e tecnologia**. In: Revista da Faculdade de Direito, Universidade Metodista de São Paulo, v. I, n. I. São Bernardo do Campo: UMESP, 2004, p. 271.

Mozart Victor Russomano considera que a conciliação é a primeira modalidade de solução indireta do conflito, onde as partes, espontaneamente ou por motivo de Lei, são levadas à presença do conciliador.¹³

Joel Dias Figueira Junior traz conjuntamente a atuação do conciliador e do mediador, afirmando que:

em síntese, o conciliador e o mediador aproximam as partes, ouvem as suas razões e pretensões e, no final das tratativas, formulam a sua proposta de composição amigável da controvérsia, demonstrando sempre as vantagens decorrentes do sucesso do acordo¹⁴

Os institutos da conciliação e da mediação são métodos muito semelhantes, sendo que a diferenciação entre ambas verifica-se para fins didáticos e acadêmicos, tendo em vista o objetivo de ambos os institutos ser no sentido de finalizar o conflito de maneira pacífica, utilizando-se do mecanismo de eleição de um terceiro imparcial e sem qualquer interesse no resultado final atingido com a solução do problema.

Ao abordar tais diferenças, Otávio Lopes Brito afirma que:

esta diferenciação é muito relativa e de pouca aplicação se cotejada com a realidade dos fatos. Sua aplicação é mais acadêmica que prática. Normalmente, quando um terceiro, estranho ao litígio e sem poder impor qualquer solução às partes, atua para tentar conciliar ou para mediar o conflito, deve, antes de mais nada, ouvir para se inteirar das posições contrapostas. Após, se a questão for muito complexa, naturalmente procurará organizar os pontos de divergência e convergência (se houver), para que fiquem mais claros às partes e, num terceiro estágio, de forma natural e automática, apresentará uma sugestão para solucionar a querela. É muito difícil, no terreno dos fatos, que um terceiro, após as duas primeiras etapas (oitiva das partes e coordenação), deixe de propor alguma solução.¹⁵

No mesmo sentido manifestou-se José Celso Martins, ao asseverar que:

A nosso ver, não percebemos grande diferença entre os dois institutos (conciliação e mediação), já que a razão da utilização e os objetivos pretendidos são os mesmos: a existência de um conflito e a necessidade de

¹³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 237.

¹⁴ FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem, jurisdição e execução: análise crítica da Lei 9.307, de 23/09/1996**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 132.

¹⁵ LOPES, Otávio Brito. **op. cit.** p. 28-29.

sua pacificação a ser obtida com a transação ou o acordo. Em qualquer hipótese teremos sempre a intervenção de um terceiro (mediador ou conciliador) que não se sobrepõe à vontade das partes, que poderão ou não aceitar as suas propostas para chegar à solução do conflito.¹⁶

A conciliação, portanto, é um método extrajudicial de resolução de controvérsias, em que os envolvidos contam com o auxílio de um terceiro estranho e imparcial ao conflito, que deverá agir de forma a propiciar o diálogo, no intuito de criar um contexto que favoreça a proposição de um acordo entre as partes.

1.3.3. Mediação

A mediação funda-se basicamente no diálogo entre as partes, que conta com a participação e intervenção de um terceiro designado com a finalidade de propor uma solução ao um conflito, de forma a trazer o consenso e o restabelecimento da paz entre as partes.

Márcia Mazoni assevera que:

“A mediação ocorre quando há a intervenção de um terceiro, alheio à questão, escolhido pelos interessados, o qual vem propor a solução para o conflito. Ser mediador não requer conhecimentos jurídicos. Ele deve ouvir as partes e apresentar sua proposta, sem qualquer poder de coação. É um mero intermediário. Ainda que o instituto se assemelhe, em muito, à conciliação, o papel desempenhado pelo mediador é mais significativo se comparado ao do conciliador. Enquanto este último procura apenas aproximar as partes envolvidas, sem fazer nenhuma proposta, aquele outro age mais diretamente na busca da composição. Isso, porque o impasse chega, muitas vezes, a situações extremas, exigindo a solução imediata do litígio. Assim, o mediador ouve, avalia, sugere e propõe soluções à questão litigiosa.”¹⁷

José Celso Martins define mediação como sendo “uma modalidade de pacificação na qual um terceiro imparcial promove a aproximação das partes em

¹⁶ MARTINS, José Celso. **Op. Cit.** p. 73

¹⁷ RIBEIRO, Márcia Mazoni Cúrcio. **Processo do Trabalho**. Brasília: Fortium, 2005, p. 8.

conflito, ouvindo cada uma delas, ponderando os interesses e as possibilidades de cada parte. Ao final, propõe alternativas para a solução dos conflitos.”¹⁸

A mediação, portanto, pode ser entendida como uma interseção entre a negociação, que ocorre com o acerto entre as partes sem a necessidade de intermediários, apesar da possibilidade das partes contratarem terceiros que agirão no processo de negociação em defesa dos seus interesses, e a arbitragem, que nada mais é que a concessão da resolução do conflito a um terceiro eleito pelas partes.

1.3.4. *Jurisdição*

José Carreira Alvim, ao referir-se à jurisdição, afirma que esta é “uma função do Estado, pela qual este atua o direito objetivo na composição dos conflitos de interesses, com o fim de resguardar a paz social e o império da norma de direito. No exercício deste mister, não atua espontaneamente, devendo, ao contrário, ser provocado (*ne procedat iudex ex officio*).”¹⁹

Conforme definição de autor Vicente Greco Filho, “jurisdição é o poder, função e atividade de aplicar o direito a um fato concreto, pelos órgãos públicos destinados a tal, obtendo-se a justa composição da lide”²⁰

Já Sérgio Pinto Martins assevera que “jurisdição ou tutela é a forma de solucionar os conflitos por meio da interveniência do Estado, gerando o processo judicial.”²¹

Na concepção de Chiovenda, jurisdição “é a função do Estado que tem por escopo a atuação da vontade concreta da lei por meio da substituição, pela atividade

¹⁸ MARTINS, José Celso. **Op. Cit.** p. 73.

¹⁹ ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria Geral do Processo**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 55.

²⁰ GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. Vol. I. São Paulo. Ed. Saraiva, 2.000, p. 165.

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 13ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2005. p. 91.

de órgãos públicos, da atividade de particulares ou de outros órgãos públicos, já no afirmar a existência da vontade da lei, já no torná-la, praticamente efetiva.”²²

Carnellutti ensina em sua Teoria Geral do Direito que:

Do ponto de vista lingüístico, legislação e jurisdição significam substancialmente a mesma coisa: no jus dicere resolve-se o legem fere, e vice-versa. Mas os dois nomes diversos exprimem modalidades diversas da atividade jurídica. No fundo, a diferença entre elas é verdadeiramente funcional. A legislação é uma produção do direito subespécie normativa, isto é, uma produção de normas jurídicas; poderíamos dizer uma produção do preceito em série, para casos típicos, não para casos concretos. A jurisdição, pelo contrário, produz preceitos, ministra direito para cada caso singular, ousarei dizer, não trabalha para armazenar, mas por encomenda, sob medida. Esta diferença, baseada no critério da *lex generalis* e da *lex specialis*, é bastante conhecida e exprime-se, quanto à jurisdição, na chamada limitação dos efeitos do caso julgado, que é o nome por que se designa o produto da atividade jurisdicional²³

A jurisdição pode, então, ser conceituada como uma função estatal de aplicar o direito ao fato concreto para solucionar os conflitos existentes.

²² CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil. As relações processuais. A relação processual ordinária de cognição.** Vol. 2 Trad. do orig. italiano por Paolo Capitanio. 2ª ed. Campinas: Bookseller, 1998. p.8.

²³ CARNELLUTTI, Francesco. **Teoria Geral do Direito**, trad. A. Rodrigues Queiroz e Artur Anselmo de Castro. São Paulo: Saraiva e Cia. Editores, 1942. p. 30.

2. HISTÓRICO DA LEI Nº 9.958/00

2.1. Ondas renovatórias de acesso à justiça

A convivência em sociedade nem sempre é pacífica, em especial quando envolve uma pretensão resistida advinda de uma relação de trabalho, vez que nem sempre os direitos são respeitados, gerando, assim, a busca de alternativas para a garantia de tais direitos.

Celita Oliveira Sousa compara a relação jurídica de trabalho à relação jurídica do casamento, aduzindo que ambas envolvem "parceria, paciência, compreensão, responsabilidade alimentar, convivência diária, atenção, simpatia, harmonia, ou seja, envolve direitos e deveres de ambos os partícipes."²⁴

Assim, a máquina judiciária passou a ser buscada cada vez mais para a solução de conflitos, que muitas vezes poderiam ser resolvidos de maneira menos dispendiosa e mais célere por meios negociais, evitando-se assim o acionamento desnecessário do Judiciário e o desgaste da relação amistosa entre a parte empregada e empregadora.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth foram os maiores influenciadores para a criação dos métodos alternativos para a resolução de controvérsias. Os referidos autores trouxeram à doutrina as "três ondas do acesso à justiça"²⁵, conforme veremos nos tópicos a seguir.

2.1.1. Primeira Onda

Ao tratar da Primeira Onda de acesso à justiça, a preocupação primordial era com relação aos obstáculos de cunho econômico de acesso ao Judiciário, haja vista que as pessoas consideradas hiposuficientes normalmente não podem se

²⁴ SOUSA, Celita Oliveira. Solução dos Conflitos Trabalhistas nas Comissões de Conciliação Prévia. Brasília: Consulex, 2001, p. 27.

²⁵ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1998.

utilizar de tal ferramenta como forma de solucionar seus conflitos. Por suposto, pretendia-se, assim, que todos, ainda que sem condições de custear as despesas de um processo, pudessem ter acesso ao Judiciário.

2.1.2. Segunda Onda

Secundariamente, após terem sido superados os entraves de natureza econômica para o acesso ao Judiciário, percebeu-se que nem todos os direitos e deveres que envolviam uma pretensão resistida eram passíveis de proteção por meio da atividade jurisdicional.

Dessa forma, a Segunda Onda de acesso à justiça trata fundamentalmente das reformas que buscam a adequada tutela dos interesses coletivos ou transindividuais.

Busca-se afastar a característica eminentemente individualista do processo, que tutela o interesse de uma só pessoa, passando a dar maior destaque à coletividade. Isso faz com que se dê maior efetividade ao processo, pois se tutela vários interesses com uma só demanda. Na verdade, direitos que extrapolavam a esfera individual não contemplavam mecanismos para a respectiva tutela jurisdicional.

2.1.3. Terceira Onda

Na Terceira Onda de acesso à justiça contempla-se o grau de satisfação do usuário da atividade jurisdicional.

É neste terceiro momento que o enfoque é com relação à modernização dos instrumentos processuais, dando maior efetividade ao processo, deixando de lado o formalismo exagerado que existe nos atos processuais.

Esta última onda renovatória está ligada ao conceito de instrumentalidade do processo e, conseqüentemente, das formas. Para tanto, é necessária a reforma nos procedimentos e na estrutura dos Tribunais, utilização de mecanismos informais ou privados na solução de litígios, dentre outras medidas.

2.2. Contexto jurídico anterior à Lei nº 9.958/00

Com a Emenda Constitucional nº. 24/99 foi extinta a representação classista pelo Congresso Nacional, transformando a Justiça do Trabalho em órgãos de colegiado monocráticos e as Juntas de Conciliação em Varas do Trabalho.

Depois, instituiu-se, com a Lei nº. 9957/00, o Procedimento Sumaríssimo e com a Lei 9.958/00 facultou-se a criação de Comissão de Conciliação Prévia.

Anteriormente ao advento da Lei 9.958/00 no ordenamento jurídico brasileiro, no entanto, faz-se necessária também maior menção à Emenda Constitucional nº 45/2004, que materializa a tão esperada reforma do Judiciário.

Com um Poder Judiciário burocrático e repleto de leis retrógradas, a referida Emenda Constitucional surgiu no intuito de constituir a ordem e a segurança jurídica para construir um Estado Democrático de Direito moderno e ágil.

Helena Delgado aborda a crise da eficiência do Judiciário, de acordo com a transcrição abaixo:

Assim, a crise de eficiência pode ser facilmente identificada em face de um evidente descompasso entre a demanda social e a oferta estatal de serviços judiciais: um *deficit* quantitativo e qualitativo – cujas complexas razões escapam à percepção e domínio do cidadão comum – que pode ser primeiramente dimensionado tanto em razão da morosidade que caracteriza o funcionamento, em regra, do aparato estatal de prestação de justiça – que, em certa medida, pode mesmo revelar-se como negativa imprópria de tutela judicial – como em face da reduzida efetividade das decisões judiciais como fator positivo de requalização dos interesses conflitantes e pacificação do meio social.²⁶

Ao reportar-se à crise do Judiciário, Ada Pellegrini Grinover elenca as maiores dificuldades para que os usuários do sistema jurídico tenham suas demandas atendidas com celeridade e baixo custo. Senão vejamos:

A sobrecarga dos tribunais, a morosidade dos processos, seu custo, a burocratização da Justiça, certa complicação procedimental; a mentalidade do juiz, que deixa de fazer uso dos poderes que o Código lhe atribui; a falta

²⁶ MOREIRA, Helena Delgado Ramos Fialho. **Poder judiciário no Brasil: crise de eficiência**. Curitiba: Juruá, 2004, p. 81

de informação e de orientação para os detentores dos interesses em conflito; as deficiências do patrocínio gratuito, tudo leva à insuperável obstrução das vias de acesso à Justiça, e ao distanciamento cada vez maior entre o Judiciário e seus usuários.²⁷

De fato, verifica-se que o que mais distancia o Judiciário de seus usuários são o alto custo e a burocracia que enfrentam ao levar suas controvérsias para serem resolvidas no âmbito judicial.

Muito se ouve e se fala sobre os métodos extrajudiciais de resolução de conflitos, mas, na verdade, pouco se procura fazer para evitar o envio de demandas ao Judiciário e que na maioria das vezes poderiam ser resolvidas por meios conciliatórios.

2.3. A criação da Lei nº 9.958/00

A Lei 9.958/00 surgiu de anteprojeto enviado ao Poder Executivo pelo Tribunal Superior do Trabalho e que contemplava, no *modus operandi* das Comissões de Conciliação Prévia, a sua instituição obrigatória para as empresas com mais de 50 empregados e a necessidade de homologação do termo de conciliação por juiz do trabalho. Essa última exigência atenuava a finalidade principal do projeto, de desafogar o Judiciário Laboral, já que exigiam atividade jurisdicional voluntária, razão pela qual foi retirada do projeto enviado para o Congresso Nacional.

Conforme relata Ives Gandra Martins Filho:

Nas reuniões promovidas pelo Min. Francisco Dornelles no Ministério do Trabalho para discutir o projeto com as 4 Centrais Sindicais (CUT, CGT, Força Sindical e SDS) e nas consultas formuladas informalmente a 4 das principais Confederações Patronais (CNI, CNC, CNA e FENABAN), dois pontos se destacaram como pontos de discórdia entre patrões e empregados:

1) O setor obreiro insistia na garantia de estabilidade aos empregados que fossem eleitos para as Comissões de Conciliação Prévia, como forma de

²⁷ GRINOVER, Ada Pellegrini. **Novas Tendências do Direito Processual**. 2ª Edição, São Paulo: Forense Universitária, 1990, p.177.

assegurar sua atuação imparcial e autônoma (o projeto original não contemplava a estabilidade);

2) O setor patronal rejeitava o modelo impositivo das comissões nas fábricas, mormente em face da criação de mais uma modalidade de estabilidade.²⁸

Assim, a versão final do projeto, que se tornou lei, caracterizou-se pela solução intermediária: as comissões seriam de criação facultativa, mas, uma vez instituídas, deveriam todas as demandas laborais passar previamente por elas, antes de desembocar (as não solucionadas) no Judiciário.

Esta última exigência constava mais expressamente em dispositivo que, na parte relativa ao Processo do Trabalho da CLT, colocava a passagem pela Comissão de Conciliação Prévia como pressuposto processual da ação trabalhista. Na Câmara dos Deputados, o dispositivo foi anatematizado, mas o governo somente concordou com a sua retirada do projeto, tendo em vista que o art. 625-D, por si só, já era suficiente para garantir a obrigatoriedade da passagem pela Comissão de Conciliação Prévia antes da chegada à Justiça do Trabalho. A interpretação ficaria, a partir da aprovação do projeto, para o Judiciário Trabalhista, que, como veremos, fixou-se na exegese de que, efetivamente, as Comissões de Conciliação Prévia passaram a ser caminho obrigatório para composição das lides laborais.

Ressalte-se que, para o projeto, o termo de conciliação seria apenas vinculado ao empregador, devendo haver a homologação judicial para que pudesse valer como sentença de mérito transitada em julgado. Porém, na referida Lei, o termo de conciliação tem validade independentemente de sua homologação judicial, sendo passível de questionamento perante o Judiciário no caso de descumprimento do que tenha sido acordado no momento da conciliação.

De acordo com Otávio Lopes Brito, as diferenças entre o projeto original e a Lei nº 9.958/00 que merecem destaques são as seguintes:

“I- No projeto original as Comissões de Conciliação Prévia eram insertas na CLT, no capítulo do Processo em Geral, como Capítulo II-A, que era constituído dos artigos 836-A/836-G.

²⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **A Justiça do Trabalho do ano 2000: as Leis nº 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional nº 24/99 e a Reforma do Judiciário.** São Paulo: Revista LTr., Ano 64 nº 2, Fevereiro/2000.

A Lei nº 9.958/00 inseriu as Comissões de Conciliação Prévia no Título VI da CLT, que trata das convenções coletivas de trabalho, como Título II-A, constituído pelos artigos 625-A/625-H.

II- O Projeto previa as Comissões de Conciliação Prévia, em caráter obrigatório, nas empresas públicas e privadas e nos entes públicos que contratassem trabalhadores sob o regime da CLT, com mais de 50 empregados.

A Lei nº 9.958/00 consagra a criação facultativa das Comissões de Conciliação Prévia nas empresas e nos sindicatos, excluindo o limite máximo de 50 empregados e os entes públicos.

III- O projeto estabelecia um mínimo de quatro membros para as Comissões, com mandato de dois anos.

A Lei nº 9.958/00 estabelece um mínimo de dois e um máximo de dez membros para as Comissões instituídas no âmbito da empresa, com mandato de um ano, permitida uma recondução. As Comissões instituídas no âmbito do sindicato terão sua constituição e normas de funcionamento disciplinadas em negociação coletiva de trabalho.

IV- No projeto, a declaração comprobatória da tentativa frustrada de conciliação poderia ser firmada por qualquer dos membros da Comissão.

A Lei nº 9.958/00 exige que tal declaração seja firmada por todos os membros da Comissão.

V- No projeto, o termo de conciliação deveria ser firmado pelo empregado e, ao menos, por um representante do empregador e por um representante dos empregados, membros da Comissão.

A Lei nº 9.958/00 exige a assinatura do empregado, do empregador ou seu preposto e dos membros da Comissão no termo de conciliação.

VI- O projeto estabelecia que 'o descumprimento injustificado do procedimento disciplinado neste artigo importa a extinção do processo, sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé, se for o caso' (§ 3º do art. 836-C).

A Lei nº 9.958/00 não contemplou tal regra, bastante drástica, por sinal, já que normalmente, antes da extinção do processo sem julgamento do mérito, o juiz deve conceder à parte o prazo de dez dias para que emende a inicial ou complete a documentação necessária.

VII- Segundo o projeto, o termo de conciliação vinculava de imediato apenas o empregador, dependendo de homologação judicial para produzir plenos efeitos, quando então valia como sentença de mérito passada em

julgado.

Segundo inteligência da Lei nº 9.958/00, o termo de conciliação não depende de homologação judicial, logo, não faz coisa julgada, e vale apenas como título executivo extrajudicial passível de execução na Justiça do Trabalho, além de ter eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

VIII- As comissões, segundo o projeto, tinham no máximo cinco dias para realização da sessão de conciliação.

A Lei nº 9.958/00 estabelece o prazo de dez dias para a realização da sessão de conciliação.

IX- O projeto original era expreso no sentido de que a tentativa de conciliação seria prévia ao ajuizamento da ação.

A Lei nº 9.958/00 não é expressa, chegando-se, entretanto, à conclusão de que tentativa de conciliação deve ser prévia, por uma interpretação sistemática dos parágrafos do art. 625-D da CLT."²⁹

²⁹ LOPES, Otávio Brito. **op. cit.** p. 35-37.

3. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

3.1. Instituição e atribuições

Por ser mais acessível, a Justiça do Trabalho facilita o acesso ao Judiciário e, conseqüentemente, o aumento do número de demandas ajuizadas. Esse crescimento é extremamente maior às condições de atendimento do Judiciário, trazendo como conseqüência a má qualidade do serviço prestado à sociedade, em especial no tocante à celeridade.

Em defesa da utilização dos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos, Cappelletti manifesta-se da seguinte maneira:

Existem vantagens óbvias tanto para as partes quanto para o sistema jurídico, se o litígio é resolvido sem necessidade de julgamento. A sobrecarga dos tribunais e as despesas excessivamente altas com os litígios podem tornar particularmente benéficas para as partes as soluções rápidas e medianas, pelas quais se busca a satisfação de ambas as partes em primeiro plano, de modo humano e pessoal, expungindo-se assim a lentidão, a morosidade, os altos custos e a politicagem que macula nosso Ordenamento Estatal Legal.³⁰

As Comissões de Conciliação Prévia surgiram com o desígnio de trazer maior eficiência e rapidez à resolução de conflitos, buscando conciliar os interesses de empregados e empregadores, sem a necessidade de serem acionados os órgãos jurisdicionais trabalhistas.

Otávio Brito Lopes afirma que “as Comissões de Conciliação Prévia são órgãos de mediação obrigatória, instituídos por empresas e/ou sindicatos, de composição paritária (formados por representantes indicados pelos empregadores e eleitos pelos trabalhadores), com a finalidade de buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho.”³¹

³⁰ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **op. cit.** p. 35.

³¹ LOPES, Otávio Brito, **op. cit.** p. 41.

A conciliação traz grandes benefícios, tanto para os empregadores quanto para os empregados, mas especialmente à Justiça do Trabalho, pois conta com a solução rápida dos conflitos, menor custo para os envolvidos e a diminuição do número de ações perante o judiciário.

Entretanto, mesmo oito anos após a inserção da Lei 9.958/00 no ordenamento jurídico brasileiro, ainda existe a necessidade de mudança cultural no que se refere à disseminação e utilização dos métodos extrajudiciais para a solução de conflitos gerados no âmbito trabalhista.

José Celso Martins tece algumas considerações com relação aos motivos que fazem as pessoas buscarem o Judiciário, ignorando as vias alternativas extrajudiciais que podem ser utilizadas para resolver tais demandas:

A prática de criar soluções negociadas não está presente no dia-a-dia dos trabalhadores, empresários, sindicatos e advogados trabalhistas. A tradição, o costume, a desconfiança, os medos, o desequilíbrio de forças e o paternalismo do Estado são alguns dos fatores que levam os interlocutores sociais a buscar a Justiça do Trabalho, sem buscar outras vias de solução, o que ocorre também porque os agentes não conhecem outra via.³²

Apesar de não haver obrigatoriedade na instituição de uma Comissão de Conciliação Prévia, uma vez criada, as partes que a instituíram se obrigam a tentar a solução extrajudicial por meio de um acordo. Com isso, retira-se do Judiciário o encargo de tentar a conciliação, sendo acionado somente caso seja frustrada tal tentativa conciliatória.

A resolução de uma controvérsia, quando levada à Comissão de Conciliação Prévia, deve ser conduzida de tal forma que as duas partes sintam-se vencedoras, por concordarem que o melhor tenha sido feito no sentido de resolver o conflito instalado.

Quando as partes concordam com os termos propostos na conciliação é realizado então um acordo, que terá eficácia de título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral. Assim, caso seja descumprido algum termo constante no referido acordo, a parte lesada poderá acionar o Judiciário, alegando que o acordo

³² MARTINS, José Celso. **op. cit.** p. 52.

não foi cumprido. Tal prerrogativa está prevista nos artigos 876, da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

Artigo 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.

O caráter liberatório é assinalado como um dos argumentos que fundamentam a segurança dos empregadores. Entretanto, em sentido contrário Wagner D. Giglio³³ afirma que

“Em primeiro lugar, o termo de conciliação não oferece a segurança liberatória almejada pelo empregador. O processo trabalhista sempre recusou força executiva aos títulos extrajudiciais, basicamente porque a situação de inferioridade em que se encontra o empregado prejudica a autenticidade de sua manifestação de vontade. A crise de emprego atual agravou essa inferioridade do trabalhador, diante do empregador, e provavelmente a apresentação do termo de conciliação perante a Comissão Prévia não vedará a discussão, na Justiça do Trabalho, em torno da invalidade da liberação do empregador, por inautenticidade da vontade do empregado, manifestada no acordo extrajudicial.”

No mesmo sentido é o texto do Enunciado nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

Enunciado 330 - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos pelo parágrafo do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e específica ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período

³³ GIGLIO, Wagner Drdla. **Direito Processual do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005, p. 196/197.

expressamente consignado no recibo de quitação.

Entretanto, existe a possibilidade de não haver acordo entre os envolvidos. Neste caso, de acordo com o que preconiza o artigo 625-D, parágrafos 2º e 3º, da CLT, o empregado receberá uma declaração de tentativa frustrada de conciliação. Se a Comissão se recusar a fornecer a declaração, o empregado deverá informar que esteve perante a Comissão de Conciliação Prévia, mas que lhe foi negada a certidão. Tal argumento deve ser inserido na petição inicial da Reclamação Trabalhista, sob pena de ter o processo arquivado sem julgamento do mérito por não haver cumprido a exigência de passagem obrigatória pela Comissão de Conciliação Prévia.

Há ainda a possibilidade das partes fazerem um acordo parcial. Será lavrado termo de acordo com ressalvas, cabendo apenas discussão judicial posterior com relação ao que não foi aceito no acordo.

A Comissão de Conciliação Prévia pode ser instituída por uma empresa ou grupo de empresas, independentemente do número de empregados vinculados. Entretanto, para que a Comissão tenha legitimidade, faz-se conveniente que o seu regimento interno seja redigido com a participação de algum representante dos empregados, sindicalizado ou não, ou então seja submetido à sua aprovação antes de sua vigência.

A Comissão de Conciliação Prévia deverá ser composta de no mínimo 2 e no máximo 10 membros, dos quais metade será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, sendo que para cada representante titular deverá haver um suplente.

O sindicato da categoria profissional em conjunto com a empresa, ou os sindicatos laboral e patronal também podem criar uma Comissão de Conciliação Prévia. As regras de constituição e de funcionamento deste tipo de Comissão são definidas em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho.

3.2. Obrigatoriedade de submissão das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia

Com o advento da Lei 9.958/00 as Comissões de Conciliação Prévia foram regulamentadas e, desde então, muito se tem debatido sobre a sua constitucionalidade com relação ao cerceamento de acesso à Justiça, vez que o artigo 625-D da CLT aduz que qualquer demanda de natureza trabalhista deve ser submetida à comissão antes da sua apreciação pelo Judiciário.

A constituição de Comissão de Conciliação Prévia é facultativa, entretanto, caso exista órgão conciliatório no âmbito de prestação de serviço do empregado, faz-se obrigatória a passagem da contenda perante a referida comissão antes do ajuizamento perante a Justiça trabalhista, sob pena de extinção do processo sem o julgamento do mérito.

Ao abordar a questão do cerceamento de acesso ao Judiciário, considerando a obrigatoriedade trazida com o advento do art. 625-D da CLT, João Luiz Ferreira Teixeira posiciona-se da seguinte maneira:

O acesso ao Poder Judiciário continuará a existir, sem limitações. O que mudou foi que esse acesso será 'filtrado' pelas Comissões, livrando-se o Poder Judiciário de controvérsias que, antes de se tornarem demandas trabalhistas, poderiam ser resolvidas extrajudicialmente. Além do mais, sempre foi um dos maiores interesses, do próprio Poder Judiciário e, em especial, da Justiça do Trabalho, a conciliação entre as partes. O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não pode ser considerado inconstitucional, pois ele apenas criou uma nova condição para o exercício da ação, ou condição da ação, lembrando-se que as condições da ação situam-se entre os pressupostos processuais e o mérito.³⁴

Sergio Pinto Martins traduz o artigo 625-D, que versa sobre a polêmica obrigatoriedade de submissão das controvérsias às Comissões de Conciliação Prévia anteriormente ao ajuizamento perante a Justiça do Trabalho, aduzindo que:

qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à comissão de conciliação prévia, caso essa tenha sido criada na empresa ou em

³⁴ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **Comissões de conciliação prévia trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2003, p. 64.

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 da tentativa de conciliação frustrada. Emprega o art. 625-D da CLT o verbo "será", no imperativo. Isso indica que o empregado terá de submeter sua reivindicação à comissão antes de ajuizar a ação na Justiça do Trabalho. O § 2º do 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, será indicado por que não foi utilizada a comissão para solucionar as questões trabalhistas (§3º do art. 625-D da CLT).³⁵

A Lei 9.958/00 admite a submissão direta à Justiça do Trabalho apenas no caso de motivo relevante, o qual deverá ser apresentado e justificado na petição inicial. A apresentação de motivo relevante, entretanto, não vincula o juiz, podendo ser rejeitada caso este entenda que a justificativa não caracteriza relevância para não ter a passagem pela comissão. Neste caso o processo também poderá ser extinto sem o julgamento do mérito.

Há, ainda, os que defendam que o artigo 5º, inciso XXXV, da Carta Magna, *verbis*:

Art. 5 - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Para esses, ao afirmar que a lei não excluirá da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça a direito, é permitida a interpretação de que a passagem da demanda pela Comissão de Conciliação Prévia não é obrigatória, não constituindo, conseqüentemente, condição necessária para a propositura de ação judicial.

Lutiana Nacur Lorentz, a despeito de defender a tese de que "o art. 625, letra 'd', § 2º, da CLT se mostra inconstitucional e, dentro do sistema difuso de

³⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **op. cit.** p. 54.

controle de constitucionalidade, cabe a qualquer juiz apresentar de forma incidental, tal vício³⁶ reconhece que, com exceção de Jorge Luiz Souto Maior, os demais doutrinadores foram favoráveis à tese de que o mencionado dispositivo é constitucional e, portanto, exigível.

Ives Gandra Martins Filho protege a tese da obrigatoriedade, alegando que:

A pretensa inconstitucionalidade, vislumbrada por alguns, na obrigatoriedade da passagem prévia da demanda perante a comissão de conciliação, não tem qualquer procedência. As comissões de conciliação prévia não constituem óbice ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da CRFB, pois são apenas instâncias prévias conciliatórias, em que a comissão deve dar resposta à demanda em 10 dias (CLT, art. 625-F), o que, de forma alguma, representa óbice ao acesso ao judiciário..³⁷

3.3. A natureza jurídica da obrigatoriedade de submissão dos conflitos trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia

Pode-se afirmar que não existe um posicionamento uniforme dentro da doutrina quando se trata da natureza jurídica da obrigatoriedade de submissão de controvérsias às Comissões de Conciliação Prévia. Alguns autores defendem o ponto de vista de que tal submissão é condição da ação e outros, por sua vez, afirmam tratar-se de pressuposto processual.

O artigo 5º, inciso XXXIV, da Constituição Federal dispõe que: "são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas: (a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder". Em complemento, aduz o inciso XXXV do mesmo artigo: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Antes de adentrar efetivamente na discussão se a natureza jurídica de obrigatoriedade de submissão de controvérsias às Comissões de Conciliação Prévia é condição da ação ou pressuposto processual é importante primeiramente conceituar os dois institutos.

³⁶ LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2002, p. 78.

³⁷ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **op. cit.**.

De acordo com o que aduz Liebman as condições da ação:

são os requisitos de existência da ação, devendo por isso ser objeto de investigação no processo, preliminarmente ao exame do mérito (ainda que implicitamente, como costuma ocorrer). Só se estiverem presentes essas condições é que se pode considerar existente a ação, surgindo para o juiz a necessidade de julgar sobre o pedido (demanda) para acolhê-lo ou rejeitá-lo.³⁸

Segundo Humberto Theodoro Júnior pressupostos processuais "são aquelas exigências legais sem cujo atendimento o processo, como relação jurídica, não se estabelece ou não se desenvolve validamente. E, em conseqüência, não atinge a sentença que deveria apreciar o mérito da causa."³⁹

Com relação à discussão no sentido de identificar se o art. 625-D da CLT estabeleceu um novo pressuposto processual ou se criou uma condição para o exercício da ação, existem posicionamentos dos dois lados.

José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho entendem que a exigência de apresentação dos conflitos trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia antes do ajuizamento da ação trata-se de condição da ação, conforme depreende-se do trecho abaixo:

Ora, toda exigência cujo propósito seja o de condicionar o exercício da ação ao interesse social, disciplinando-o sem impedir que se efetive, é uma genuína condição da ação – e outra coisa não mostra o art. 625-D da CLT, o qual, sem de modo algum inibir a livre propositura da reclamação trabalhista, limita-se a exigir o esgotamento dos meios de negociação extrajudicial, tal como faz a própria Constituição, em termos de dissídio coletivo de interesse (art. 114, §§ 2º e 3º).⁴⁰

Já Ives Gandra da Silva Martins entende que:

a nova lei exige que, nas localidades ou empresas onde houver comissão de conciliação prévia instituída, o empregado apresente sua demanda à comissão, para apreciação prévia (CLT, art. 625-D), constituindo a exigência pressuposto processual para o ajuizamento de ação trabalhista, caso não

³⁸ LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. 2. ed. Vol. I. Tradução de Cândido Rangel Dinamarco. Rio de Janeiro: Forense, 1985, p. 154.

³⁹ THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 28ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 59.

⁴⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual da conciliação preventiva e do procedimento sumaríssimo**. São Paulo: LTr, 2001, p. 110.

seja bem sucedida a conciliação. A negociação prévia passará a ser exigida tanto para os dissídios coletivos quanto para os dissídios individuais, como forma de se prestigiar as soluções autônomas dos conflitos trabalhistas..⁴¹

Todavia, a obrigatoriedade deve ser considerada um novo pressuposto processual, vez que há determinação legal, em caso da impossibilidade de conciliação, de juntada da declaração de tentativa conciliatória infrutífera.

Havendo essa obrigação no decorrer do processo e não sendo cumprido tal pressuposto, ocorre, portanto, a extinção do processo sem julgamento do mérito, concordando com o que preconiza o art. 267, IV, do Código de Processo Civil, a seguir:

Extingue-se o processo, sem julgamento do mérito:

IV – quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo.

Assim, conclui-se que a natureza jurídica da obrigatoriedade de submissão prévia dos conflitos às Comissões deve ser considerada como pressuposto processual e não condição da ação.

Neste sentido o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou inúmeras vezes, julgando extinto o processo sem julgamento do mérito, fundamentando-se na ausência de pressuposto processual, conforme se verifica nas ementas dos julgados abaixo:

PRELIMINAR DE EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO - CARÊNCIA DE AÇÃO - AUSÊNCIA DE PRÉVIA SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - VIOLAÇÃO DO ARTIGO 625-D DA CLT. O disposto no artigo 625-D da CLT conduz ao entendimento de que a submissão prévia da demanda à Comissão de Conciliação representa verdadeiro pressuposto de constituição e validade do processo trabalhista, tal é o expreso comando da lei. E isto não representa qualquer ofensa ao inciso XXXV do artigo 5º da Constituição da República, uma vez que o direito de ação não é absoluto, ao contrário, pois submete-se a determinados pressupostos e condições previstos na lei processual. No caso, a Comissão de Conciliação Prévia, quando existente na localidade da prestação de serviços, constitui um pressuposto a ser cumprido por aquele que busca o acertamento de direitos no âmbito da

⁴¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **op. cit.**

Justiça do Trabalho, sob pena de ser julgado extinto o processo sem julgamento do mérito, na forma do artigo 267, IV, do CPC. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido” (TST-RR-1.005/2001-086-15-00.4, Rel. Juíza Convocada Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, 5ª Turma, DJ de 22/10/04)

AGRAVO DE INSTRUMENTO - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - SUBMISSÃO DO LITÍGIO - CARÊNCIA DE AÇÃO. Evidenciada a divergência jurisprudencial, o provimento do apelo, no tópico, é medida que se impõe. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - SUBMISSÃO DO LITÍGIO - CARÊNCIA DE AÇÃO. Entende esta Corte Superior que, uma vez existentes as Comissões de Conciliação Prévias, instaladas no âmbito das empresas ou dos sindicatos, o trabalhador que ingressar diretamente com a ação trabalhista, sem antes submeter o conflito a essas comissões, deverá ter o processo extinto, sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC.) Assim, ressalvado o meu posicionamento em sentido contrário, nego provimento ao recurso de revista” (TST-RR-1.016/2001-009-04-40.9, Rel. Juiz Convocado Cláudio Couce de Menezes, 3ª Turma, DJ de 25/02/05).

3.4. Análise jurisprudencial

A jurisprudência dominante no Tribunal Superior do Trabalho reafirma a necessidade de avaliação das contendas de natureza trabalhista por parte das referidas Comissões, quando constituídas, antes de serem apreciadas pela Justiça do Trabalho. Senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA - SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - PRESSUPOSTO PROCESSUAL. Conforme disposto no artigo 625-D da CLT, havendo na localidade da prestação de serviços Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, será obrigatória a submissão de qualquer demanda trabalhista à fase prévia de conciliação, como verdadeiro pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo trabalhista. Não estando delimitado no julgado a existência, ou não, da referida comissão no local da prestação de serviços do empregado, não há como se concluir pela violação do art. 625-D da CLT, tampouco pela divergência jurisprudencial, ante os termos da Súmula 296 do C. TST. Recurso de revista não conhecido. (TST-

RR-448/2003-033-02-00.4, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ de 19/10/07).

RECURSO DE EMBARGOS - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - SUBMISSÃO - OBRIGATORIEDADE - PRESSUPOSTO PROCESSUAL. I -

A obrigatoriedade de submeter o litígio trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia, antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista constitui pressuposto processual inscrito no artigo 625-D da CLT. Essa exigência não importa negativa de acesso à Justiça, visto que não representa ônus pecuniário para o empregado e preserva integralmente o prazo prescricional. II - A injustificada recusa de submeter a pretensão à conciliação prévia, quando na localidade da prestação dos serviços houver sido instituída, enseja a extinção do processo sem resolução de mérito, na forma que possibilita o art. 267, IV, do CPC. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (TST-E-RR-1.074/2002-071-02-00.0, Rel. Min. Brito Pereira, SBDI-1, DJ de 19/12/06).

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - EXISTÊNCIA NO ÂMBITO DA EMPRESA OU DO SINDICATO - OBRIGATORIEDADE DA TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO ANTES DE AJUIZAR DEMANDA - ART. 625-D DA CLT - PRESSUPOSTO PROCESSUAL - PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV) - EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO.

Na forma do art. 625-D e seus parágrafos, é obrigatória a fase prévia de conciliação, constituindo-se em pressuposto para desenvolvimento válido e regular do processo. Historicamente a conciliação é fim institucional e primeiro da Justiça do Trabalho e, dentro do espírito do art. 114 da Constituição Federal, está a extensão dessa fase pré-processual delegada a entidades paraestatais. O acesso ao Judiciário não está impedido ou obstaculizado com a atuação da Comissão Prévia de Conciliação, porque objetivamente o prazo de 10 dias para realização da tentativa de conciliação não se mostra concretamente como empecilho ao processo judicial, máxime quando a parte tem a seu favor motivo relevante para não se enquadrar na regra. Revista conhecida, mas não provida. (TST-RR-58.279/2002-900-04-00.2, Rel. Juíza Convocada Terezinha Célia Kneipp Oliveira, 3ª Turma, in DJ de 22/11/02).

OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA ART. 625-D DA CLT EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO.

Não tendo sido declarada a inconstitucionalidade da Lei nº 9.958/00, suas disposições continuam vigentes. Assim, sendo obrigatório o procedimento instituído pela disposição do art. 625-D da CLT e não tendo sido submetida a demanda à Comissão

de Conciliação Prévia, impossível se torna sua apreciação originária pela Justiça do Trabalho. Recurso conhecido e não provido (TST-RR-733/2001-021-15-00.2, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, DJ de 11/06/04).

Contrariamente à tese defendida pelo Tribunal Superior do Trabalho de que o art. 625-D, § 2º, inserido na CLT por intermédio da Lei 9.958/2000, é constitucional e exigível, foram ajuizadas as Ações Diretas de Inconstitucionalidade de nº 2139-7, 2148-6, 2160-5 e 2237-7 questionando a constitucionalidade da obrigatoriedade de submissão das demandas trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia. Importante salientar que, a despeito das referidas Ações Diretas ainda não terem sido totalmente julgadas pelo Supremo Tribunal Federal, os Ministros Marco Aurélio, Sepúlveda Pertence, Cármen Lúcia, Ricardo Lewandowski e Eros Grau, manifestaram-se favoravelmente no sentido de declarar a inconstitucionalidade da obrigatoriedade da conciliação prévia, restando voto em sentido contrário do Ministro Octavio Gallotti.

Importante ressaltar que até o término do julgamento em comento, poderá cada um dos Ministros que já proferiram seus votos modificarem seu entendimento, alterando, dessa forma, o resultado final da votação.

Não obstante a tendência de posicionamento do Supremo Tribunal Federal existem argumentos plausíveis que sustentam a tese de que a obrigatoriedade de submissão das contendas trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia, quando constituídas, não fere o texto constitucional no que se refere à alegação de que tal pressuposto cercearia o acesso ao Judiciário.

Primeiramente, de acordo com a inteligência do artigo 625-F da CLT, a passagem pela Comissão é de curta duração, sendo de apenas 10 dias. Também não há que se falar em exigência de acordo, podendo as partes socorrerem-se do Judiciário, com total preservação do prazo prescricional, caso o que tenha sido proposto na tentativa conciliatória não seja o mais conveniente. Senão vejamos:

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.

Ademais, a parte pode justificar-se, ainda, pela impossibilidade concreta de passagem pela Comissão, entretanto, conforme de Sergio Pinto Martins “a reivindicação só poderá ser feita diretamente à Justiça do Trabalho caso na empresa não exista a comissão nem tenha sido ela instituída no âmbito do sindicato da categoria, porque não haveria como se passar por comissão conciliatória”⁴².

Nesse diapasão podemos citar o entendimento exarado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em Acórdão de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, conforme se verifica abaixo:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) – OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DA DEMANDA - ART. 625-D DA CLT – PRESSUPOSTO PROCESSUAL NEGATIVO – IMPOSIÇÃO LEGAL. O art. 625-D da CLT, que prevê a submissão de qualquer demanda trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia (quando existentes na localidade) antes do ajuizamento da reclamação trabalhista, constitui pressuposto processual negativo da ação laboral (a dicção do preceito legal é imperativa - “será submetida” - e não facultativa - “poderá ser submetida”). Outrossim, o dispositivo em tela não atenta contra o acesso ao Judiciário, garantido pelo art. 5º, XXXV, da CF, uma vez que a passagem pela CCP é curta (CLT, art. 625-F), de apenas 10 dias, e a Parte pode esgrimir eventual motivo justificador da impossibilidade concreta do recurso à CCP (CLT, art. 625-D, § 4º). “In casu”, consoante retrata a Corte Regional, a Reclamante ajuizou a ação sem o comprovante de frustração da conciliação prévia (CLT, art. 625-D, § 2º). Assim, a ausência injustificada do documento exigido pelo art. 625-D, § 2º, da CLT importa na extinção do processo sem julgamento do mérito, com base no art. 267, IV, do CPC. Recurso de revista provido. (TST-RR-579/2003-074-02-00.7, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, DJ de 19/10/07).

Cabe, ainda, menção ao Projeto de Lei nº 498 de 2003, de autoria da Deputada Clair da Flora Martins (PT/PR), que “altera os dispositivos da CLT relativos às Comissões de Conciliação Prévia, no tocante à constituição dos citados órgãos, à obrigatoriedade de submissão da demanda trabalhista aos respectivos exames, à eficácia liberatória dos acordos firmados entre empregados e empregadores, à responsabilização de seus membros pelos danos causados aos acordantes ou ao

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. **op. cit.** p. 55.

Poder Público e à competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas envolvendo a atuação dos aludidos órgãos"⁴³

Conforme depreende-se do texto do Projeto, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 144.840/SP, de relatoria do Min. Moreira Alves, já se manifestou no sentido de que a anterior submissão de demandas à Comissão de Conciliação Prévia não impede o acesso ao Judiciário. No citado caso ficou entendido que o segurado deve primeiramente comunicar ao INSS a ocorrência de acidente, para só então ir à postulação judicial. Senão vejamos:

O próprio Supremo Tribunal Federal, em questão análoga, referente à imposição, por lei, da necessidade do postulante de benefício comunicar ao INSS a ocorrência do acidente, como condição da ação indenizatória, com vistas a uma possível solução administrativa da pendência, entendeu que não há inconstitucionalidade na criação da condição (cfr. RE 144.840-SP, Rel. Min. MOREIRA ALVES, julgado em 2/4/96, Informativo n. 25 do STF). Assim, não há que se pretender seja inconstitucional a passagem obrigatória dos litigantes na comissão conciliatória prévia.

⁴³ Cf.: Ementa do Projeto de Lei nº 498, de 2003.

CONCLUSÃO

Desde a antiguidade conviver em sociedade não é fácil, pois nem sempre os limites dos deveres e direitos das pessoas são respeitados, existindo uma necessidade de criação de órgãos e métodos para resolver conflitos.

Pela característica primordial que a Justiça do Trabalho possui de ser comumente mais acessível aos usuários, o número de demandas ajuizadas é extraordinário e crescente. O problema consta no fato de que o aumento das ações propostas é desproporcionalmente maior às condições de atendimento do Judiciário laboral, e conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados aos seus usuários é cada vez mais baixa e o atendimento às demandas mais lento.

A Lei nº 9.958/00 entrou no ordenamento jurídico brasileiro, ao introduzir o Título VI-A na CLT, com o escopo de buscar resolver, de forma alternativa, as controvérsias trabalhistas sem demora e com baixo custo, evitando dessa maneira o desgaste e o afogamento desnecessário do Judiciário trabalhista.

Ademais, trouxe a inserção de uma nova cultura negocial nas relações de trabalho, à medida que incentivou a procura de conciliação dos conflitos individuais do trabalho sem a necessidade de intervenção do Poder Judiciário, permitindo que, futuramente, restem para a análise dos órgãos jurisdicionais apenas os casos de maior complexidade ou os que não tenham sido solucionados pelas vias conciliatórias.

As Comissões de Conciliação Prévia, órgãos privados criados pelas empresas ou sindicatos sem vinculação com órgãos que compõe a Justiça do Trabalho, inseriram mais um método extrajudicial de resolução de controvérsias, em que os envolvidos contam com o auxílio de um terceiro imparcial ao conflito, que deverá agir de forma a propiciar o diálogo, favorecendo, assim, a proposição de um acordo entre as partes.

Com relação à criação das Comissões de Conciliação Prévia não existe grande polêmica, contudo, apesar de parecer que a referida Lei nasceu no ordenamento jurídico e foi inteiramente aceita, existem os que acreditam que a passagem da demanda pela Comissão de Conciliação Prévia não é obrigatória e que esta exigência fere o que diz o artigo 5º, inciso XXXV, da Carta Magna.

Os que defendem tal tese argumentam, em síntese, que a lei não excluirá da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça a direito, e que, portanto, a prévia submissão à referida Comissão não constitui condição necessária para a propositura de ação judicial.

Contrariamente a este posicionamento a jurisprudência dominante no Tribunal Superior do Trabalho confirma a obrigatoriedade de avaliação das controvérsias pelas Comissões de Conciliação Prévia antes de submissão à Justiça do Trabalho, sob pena de serem não conhecidas e arquivadas sem julgamento do mérito por descumprimento a pressuposto processual.

Os argumentos utilizados que amparam a tese acima são: a passagem pela Comissão é de apenas 10 dias e caso não haja acordo ou manifestação da Comissão a parte tem o direito de receber declaração, de acordo com o que afirma o art. 625-F, parágrafo único; não existe a exigência de realização de acordo, podendo as partes entrar com ação judicial com total preservação do prazo prescricional, desde que possuam a declaração de tentativa conciliatória frustrada emitida pela Comissão; ou, ainda, justificar-se pela impossibilidade concreta de passagem pela Comissão, que deverá ser mencionada no momento da propositura da ação perante a Justiça do Trabalho.

Em desfavor à Lei 9.958/2000 existem Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas no sentido de declarar a inconstitucionalidade da obrigatoriedade da submissão de conflitos às Comissões de Conciliação Prévia, entretanto, o Supremo Tribunal Federal ainda não concluiu o julgamento. Até a presente data manifestaram-se favoravelmente à inconstitucionalidade do dispositivo os Ministros Marco Aurélio, Sepúlveda Pertence, Cármen Lúcia, Ricardo Lewandowski e Eros Grau. O único voto contra foi o do Ministro Relator, Octavio Gallotti.

Entretanto, conforme citado anteriormente neste trabalho, opostamente à tendência do julgamento das ADINs, o Supremo já se manifestou no sentido de que a anterior submissão de demandas à Comissão de Conciliação Prévia não atrapalha o acesso ao Judiciário (RE 144.840/SP, Rel. Min. Moreira Alves).

Diante de todo o exposto, conclui-se que a submissão da controvérsia trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia não impede o acesso das partes

envolvidas ao Poder Judiciário, visto que, no caso de conciliação frustrada, resta ainda a possibilidade de ingresso de ação judicial, ficando resguardada às partes a integralidade do prazo prescricional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria Geral do Processo**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1998.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. São Paulo: Malheiros, 1998.

CARNELLUTTI, Francesco. **Teoria Geral do Direito**, trad. A. Rodrigues Queiroz e Artur Anselmo de Castro. São Paulo: Saraiva e Cia. Editores, 1942.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil. As relações processuais. A relação processual ordinária de cognição**. Vol. 2 Trad. do orig. italiano por Paolo Capitanio. 2ª ed. Campinas: Bookseller, 1998.

FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem, jurisdição e execução: análise crítica da Lei 9.307, de 23/09/1996**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

GIGLIO, Wagner Drdla. **Direito Processual do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

_____. **Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, vol. 47, n.3, 1983.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. Vol. I. São Paulo. Ed. Saraiva, 2000.

GRINOVER, Ada Pellegrini. **Novas Tendências do Direito Processual**. 2ª ed. São Paulo: Forense Universitária, 1990.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. 2ª. ed. Vol. I. Tradução de Cândido Rangel Dinamarco. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

LOPES, Otávio Brito, **As Comissões de Conciliação Prévia**. Brasília: Consulex, 2002.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **A Justiça do Trabalho do ano 2000: as Leis nº 9.756/1998, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional nº 24/99 e a Reforma do Judiciário**. São Paulo: Revista LTr., Ano 64 nº 2, Fevereiro/2000.

MARTINS, José Celso. **Arbitragem, Mediação e Conflitos Coletivos do Trabalho**. São Paulo: Ed. do Autor, 2005.

_____. **Os novos rumos da pacificação em tempos de globalização e tecnologia**. In: Revista da Faculdade de Direito, Universidade Metodista de São Paulo, Vol. I, nº. I. São Bernardo do Campo: UMESP, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MOREIRA, Helena Delgado Ramos Fialho. **Poder judiciário no Brasil: crise de eficiência**. Curitiba: Juruá, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual da conciliação preventiva e do procedimento sumaríssimo**. São Paulo: LTr, 2001.

RIBEIRO, Márcia Mazoni Cúrcio. **Processo do Trabalho**. Brasília: Fortium, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SOUSA, Celita Oliveira. **Solução dos Conflitos Trabalhistas nas Comissões de Conciliação Prévia**. Brasília: Consulex, 2001.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **Comissões de conciliação prévia trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2003.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 28ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.