

GILSILENE PASSON PICORETTI

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
E SUA RELAÇÃO COM OS CONFLITOS
INDIVIDUAIS TRABALHISTAS
A EXPERIÊNCIA VIVENCIADA NO NÚCLEO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - MG**

FLORIANÓPOLIS, JUNHO DE 2001

GILSILENE PASSON PICORETTI

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
E SUA RELAÇÃO COM OS CONFLITOS
INDIVIDUAIS TRABALHISTAS
A EXPERIÊNCIA VIVENCIADA NO NÚCLEO INTERSINDICAL
DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - MG**

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de Santa
Catarina no Curso de Pós-Graduação
strictu sensu em Instituições
Jurídico-Políticas, como requisito
parcial à obtenção do grau de
Mestre, sob a orientação da Prof.
Dr.^a Olga Maria B. Aguiar de
Oliveira.

FLORIANÓPOLIS, JUNHO DE 2001

GILSILENE PASSON PICORETTI

**AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E
SUA RELAÇÃO COM OS CONFLITOS
INDIVIDUAIS TRABALHISTAS**

**A EXPERIÊNCIA VIVENCIADA NO NÚCLEO INTERSINDICAL DE
CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - MG**

*Dissertação apresentada em 05 de julho de 2001, aprovada como
requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito
junto ao Curso de Pós-Graduação da Universidade Federal de
Santa Catarina pela Banca Examinadora formada por:*

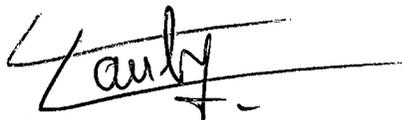


Prof. Dr. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente

Prof. Dr. Moacyr Motta da Silva - Membro



Prof. Dr. João Baptista Herkenhoff - Membro



Prof. Dr. Christian Guy Gaubet
Coordenador CPGD/CCJ/UFSC

FLORIANÓPOLIS, JUNHO DE 2001

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, Felício Picoretti e Danilta Passon Picoretti, exemplos de dignidade, amor e incentivo;

À minha querida irmã, Girlene Passon Picoretti, companheira eterna e exemplo de dedicação ao trabalho;

Ao meu querido noivo, Thiago Francischetto, pelo apoio e incentivo incondicionais, extensivos à sua família;

Aos queridos alunos da Universidade Federal do Espírito Santo das turmas 1998/1, 1998/2 e 1999/1, do Centro Superior de Vila Velha e das Faculdades Integradas de Vitória, fontes inesgotáveis de inspiração.

Agradeço a Deus por guiar meus caminhos;
À minha família, desculpando-me pelas ausências até a conclusão do presente trabalho;
Ao meu noivo, que sempre teve um sorriso amigo e uma palavra de incentivo;
À estimada Prof^a Dr^a Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, que não foi apenas uma orientadora, mas uma incentivadora, sem a qual não teria sido possível chegar até aqui.
Ao querido Prof. Dr. João Baptista Herkenhoff, exemplo de ser humano e de profissional que dedicou toda uma vida pelo amor ao Direito e que me ensinou a amá-lo também.
Ao digno Prof. Dr. Moacyr Motta, pela importante presença na defesa pública deste trabalho, cujas observações demonstraram conhecimento profundo e espírito acadêmico.
Agradeço também aos professores que compuseram o corpo docente da turma especial de Vila Velha, grandes mestres, que não mediram esforços em compartilhar seus conhecimentos;
Aos colegas da turma especial de Vila Velha pelos momentos de convivência, em especial à querida amiga Patrícia Bersan Gonçalves, cujos laços de amizade foram além do mestrado;
À Direção das Faculdades Integradas de Vitória pelo apoio, principalmente nos momentos mais difíceis;
À Coordenação do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Vitória pelo apoio constante;
À Presidência do Centro Superior de Vila Velha pelo incentivo e apoio dispensados;
Aos funcionários do CEPG-UVV, pela amizade e atenção;
Ao Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, juiz brilhante e inovador, pelas informações e pelo exemplo de vida;
Aos integrantes do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio-MG, pelas informações e pela aula de cidadania, o que me oportunizou momentos inesquecíveis;
À Vara do Trabalho de Patrocínio, pelas informações.
A todos os patrocinenses que colaboraram emitindo suas opiniões, tão decisivas para a elaboração do presente trabalho.
A todos aqueles que de qualquer forma contribuíram para a realização deste trabalho. Grandes amigos, impossível nomear todos, mas que estão presentes na minha memória e coração.

“Esta experiência, portanto, vai contribuir para melhorar as relações entre o trabalhador e o tomador dos serviços de todos os níveis, em todas as comunidades e, naturalmente, propiciando uma experiência que deve servir de modelo para outras comunidades locais, por esse Brasil afora. Por outro lado, a experiência também estimula o diálogo, na realidade contribui para converter aquelas duas categorias de pessoas que sempre foram contrapostas pelo antagonismo. Converte-as em parceiros sociais, fazendo com que eles cooperem, se entendam e procurem, portanto, promover o entendimento e, se possível, obter êxito neste entendimento, antes de ingressar, propriamente em juízo... Este Núcleo, no meu entender, constitui uma verdadeira invenção social... Constitui uma experiência nova que busca a integração entre sindicatos de trabalhadores e empregadores rurais e também para obter uma solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas de menor complexidade e modesto valor econômico...”

Pronunciamento do Ministro Orlando Teixeira da Costa da abertura do “I Encontro de Patrocínio para Modernização das Relações de Trabalho”, em Abril de 1995, na cidade de Patrocínio-MG

SUMÁRIO

RESUMO	8
RESUMEN	9
INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – O EMPREGADOR E O EMPREGADO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	14
1.1 O TRABALHO ENQUANTO ATIVIDADE HUMANA	14
1.1.1 A diferença entre relação de trabalho e relação de emprego	24
1.2 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	31
1.2.1 O Conceito de Empregado	32
1.2.1.1 Pressupostos para a Caracterização do Vínculo Empregatício	33
1.2.1.1.1 A Pessoaalidade e a Não-Eventualidade	33
1.2.1.1.2 A Subordinação e a Onerosidade	38
1.2.1.1.3 Outros pressupostos	42
1.2.2 O Conceito de Empregador	44
1.2.2.1 A Empresa como Empregador e o Empregador por Equiparação	44
1.2.2.2 O Grupo Econômico e a Sucessão de Empregadores	46
1.2.2.3 O Empregador Aparente e o Empregador Dissimulado	48
1.3 O PAPEL DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE EMPREGO	49
CAPÍTULO 2 –DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS E SUAS FORMAS DE COMPOSIÇÃO	57
2.1 CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CONFLITO	58
2.1.1 Conflitos individuais e coletivos do trabalho	64
2.2 FORMAS DE COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS	68
2.2.1 Meios heterocompositivos	71
2.2.2 Meios Autocompositivos	82
2.2.3 A Conciliação dos Conflitos Individuais Trabalhistas por meio das Comissões de Conciliação Prévia	96

2.3 O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	99
2.3.1 A conceituação e a importância do estudo dos princípios	99
2.3.2 O Princípio da Irrenunciabilidade frente às Comissões de Conciliação Prévia	101
CAPÍTULO 03 – PRINCIPAIS ASPECTOS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	108
3.1 A INSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	108
3.2 COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	114
3.3 O PROCEDIMENTO PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	124
3.3.1 A (in)constitucionalidade da lei 9.958/00 frente ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional	134
3.3.2 A execução de título executivo extrajudicial na justiça do trabalho	138
3.3.3 A contagem do prazo prescricional	144
CAPÍTULO IV – AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.	148
4.1 EXPERIÊNCIA VIVENCIADA NO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - MG	153
4.1.1 Finalidades	155
4.1.2 Princípios Norteadores	158
4.1.3 Atividades Desenvolvidas	162
4.1.4 Resultados Obtidos	177
4.2 TENDÊNCIAS DE UTILIZAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E DOS NÚCLEOS INTERSINDICAIS	182
CONCLUSÃO	198
ANEXO A - PROCESSOS RECEBIDOS E SOLUCIONADOS EM TODO O PAÍS E DESDE A INSTALAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	204
ANEXO B - PROCESSOS RECEBIDOS E SOLUCIONADOS (INCLUEM AS CONCILIAÇÕES E OS JULGAMENTOS) EM CADA GRAU OU INSTÂNCIA E EM TODA A JUSTIÇA DO TRABALHO, DE 1990 A 2000	206
ANEXO C – FLUXOGRAMA DO SISTEMA DE PREVENÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA ÁREA DE JURISDIÇÃO DA VARA DE PATROCÍNIO – MG	209

ANEXO D – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL DO NINTER	212
ANEXO E – ENTREVISTAS REALIZADAS PELA AUTORA COM AS PESSOAS ENVOLVIDAS COM O NÚCLEO INTERSINDICAL DE PATROCÍNIO-MG	216
ANEXO F – RECORDAÇÕES FOTOGRÁFICAS DA PESQUISA DE CAMPO	258
ANEXO G – REPORTAGENS ACERCA DO NÚCLEO INTERSINDICAL DE PATROCÍNIO-MG	265
ANEXO H – GUIA DE CONDUTA DO CONCILIADOR PRÉVIO	277
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	318

RESUMO

Com a edição da Lei 9.958 em 12 de janeiro de 2000, houve uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, instituindo-se as Comissões de Conciliação Prévia. Tal procedimento cria uma nova forma de conciliação na seara trabalhista. Consiste em submeter qualquer demanda de natureza trabalhista à tentativa de conciliação extrajudicial perante representantes tanto dos empregados como dos empregadores. O objetivo deste trabalho é proceder à análise de tal diploma legal e evidenciar alguns pontos polêmicos ali constatados.

Para tanto far-se-á o estudo do vínculo empregatício e seus sujeitos: empregador e empregado, os conflitos existentes entre eles e suas formas de composição. Por fim haverá a abordagem da experiência vivenciada pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio, situado em Minas Gerais, e os resultados obtidos em tal localidade no que pertine à composição dos conflitos individuais trabalhistas.

RESUMEN

Después de creada la Ley 9.958 el 12 de enero de 2000, se han realizado algunas alteraciones en la Consolidación de las Leyes de Trabajo, se instituyeron las Comisiones de Conciliación Previa. Tal procedimiento crea una nueva forma de conciliación en el campo del trabajo. Consiste en someter cualquier demanda de naturaleza trabajadora al intento de conciliación extrajudicial mediante representantes tanto de los contratistas como de los contratantes. El objetivo de este trabajo es proceder al análisis de tal diploma legal y evidenciar algunos puntos polémicos allí constatados.

Por tanto se hará el estudio del vínculo del trabajo y sus trabajadores: contratista y contratante, los conflictos existentes entre ellos y sus formas de composición. Finalmente se presentará un planteamiento de la experiencia vivida por el Núcleo Intersindical de Patrocinio localizado en Minas Gerais y los resultados obtenidos en tal provincia en lo que corresponde a la composición de los conflictos individuales del trabajador.

INTRODUÇÃO

Esta dissertação possui como temática geral o Direito do Trabalho. Mais especificamente as formas de composição dos conflitos trabalhistas, dando ênfase à análise da Lei 9.958/00¹ que instituiu uma nova forma de evitar-se a procura à Justiça do Trabalho.

Esta, por sua vez, tem sido alvo de muita discussão nos últimos anos. Uns atacam a morosidade dos procedimentos ali desenvolvidos, outros a sua própria existência enquanto Justiça especializada. A própria natureza dos conflitos postos à apreciação do judiciário trabalhista corrobora para a lentidão que se constata em grande parte dos Tribunais Regionais do Trabalho existentes no país.

A situação econômica do Estado Brasileiro e a política neoliberal imposta também constituem motivos de inchaço de demandas trabalhistas. Diante desse quadro, soma-se a constante luta de valores entre capital e trabalho, com a busca incessante do lucro até mesmo com a extinção de direitos sociais.

Há muito tempo, os profissionais que lidam com a justiça do trabalho têm discutido a busca de meios para tentar minimizar a demora na prestação jurisdicional, ao mesmo tempo em que se vislumbra a necessidade de meios alternativos à Justiça do Trabalho.

Tendo em vista esta idéia, o Tribunal Superior do Trabalho constituiu uma comissão no princípio de 1998, formada pelos ministros Vantuil Abdala, José Luciano de Castilho Pereira e João Oreste Dalazen, com o objetivo de formular propostas de reforma do processo trabalhista. Em abril de 1998 foi remetido ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho um projeto dispendo sobre a implantação obrigatória de Comissões de Conciliação Prévia nas empresas que possuíssem mais de cinquenta empregados. Ato contínuo, o Presidente da

¹ Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000 (Lei Ordinária). Publicada no Diário Oficial da União de 13/01/2000, pág. 02, col 2. Ementa: altera e acrescenta artigos a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943, dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. A lei aqui referida compõe objeto principal da presente Dissertação, sendo que as informações aqui prestadas não serão repetidas quando das demais menções a tal preceito.

República encaminhou à Câmara dos deputados uma mensagem presidencial que foi transformada no Projeto de Lei nº 4.694/98, sendo analisado e sofrendo várias modificações, resultando, em 12 de janeiro de 2000, na lei 9.958, acrescentando novos artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT², dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e ainda permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

A CLT foi acrescida do Título VI-A e o art. 625 das letras A até H. por fim, os arts. 876 e 877 ganharam nova redação.

O interesse em analisar os novos preceitos obreiros partiu da preocupação em torno da efetividade de tal procedimento, isso porque a mídia passou a idéia de que as Comissões constituiriam o “milagroso remédio” de que a Justiça do Trabalho precisava para combater o excessivo número de ações que recebe.

Sendo assim, o problema formulado em torno do tema foi a análise da possibilidade de uma efetiva composição dos atuais conflitos individuais trabalhistas entre empregador e empregado, advindo do descumprimento dos direitos a este garantidos, através das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais, previstos na Lei 9.958/00.

Como objetivo geral desta pesquisa, pretende-se verificar a possibilidade de utilização das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais na composição dos conflitos individuais trabalhistas entre empregador e empregado. Para o seu atingimento, foi necessária a divisão da abordagem em quatro capítulos. No primeiro, intitulado “O empregador e o empregado na Legislação Trabalhista Brasileira”, tornou-se imperioso o estudo do trabalho como atividade humana. A partir das considerações em torno do trabalho e sua relação com o capital, delimitou-se o estudo à relação de emprego, que constitui espécie do gênero “relação de trabalho”. Essa diferenciação é

² Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Publicado no DOFC 09/08/1943 pág. 011937, Col. 1, Diário Oficial da União. Ementa: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. A presente norma é citada inúmeras vezes nesta Dissertação, sendo que as informações aqui prestadas não serão repetidas quando das demais menções a tal preceito.

fundamental, pois a Lei 9.958/00 aplica-se apenas aos sujeitos que compõem a relação de emprego, ou seja, empregador e empregado.

Com o intuito de esclarecer quais são os sujeitos da relação de emprego o primeiro capítulo aborda as principais características referentes ao empregador e ao empregado. Por fim, traz considerações acerca do Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico responsável pela tutela do empregado.

O segundo capítulo, denominado “Dos Conflitos Individuais Trabalhistas e suas formas de Composição”, procurou focar o que seja um conflito para que fosse possível esclarecer a diferença entre aquele de natureza individual e coletiva. Em seguida, a análise cingiu-se às formas de resolução dos conflitos individuais trabalhistas que existem na ordem jurídica brasileira. O conceito do princípio da irrenunciabilidade emerge neste segundo capítulo como “pano de fundo” obrigatório em quaisquer das formas de composição de conflitos analisadas. Fechando o segundo capítulo, faz-se uma “ponte” para o terceiro capítulo a partir da análise do princípio da irrenunciabilidade aplicado às comissões de conciliação prévia.

No terceiro capítulo, que recebeu a denominação “Principais aspectos das Comissões de Conciliação Prévia”, procurou-se examinar os pontos principais evidenciados pela Lei 9.958/00, sua instituição, composição, e procedimento.

No quarto e último capítulo, intitulado “As Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos Intersindicais na Composição dos Conflitos Individuais Trabalhistas”, o enfoque centra-se na experiência vivenciada pelo Núcleo Intersindical de conciliação trabalhista de Patrocínio, localizado no Estado de Minas Gerais, analisando sua origem, atividades desenvolvidas e resultados obtidos. Por fim, procurou-se verificar se a hipótese cogitada, qual seja “que realmente é possível a utilização das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais previstos na Lei 9.958/00 como forma de auxiliar a composição dos conflitos individuais trabalhistas entre empregador e empregado”, foi ou não confirmada. Para tanto resgatar-se-á considerações expostas no corpo da dissertação além de outras que se fizerem necessárias.

Para a execução dos capítulos acima referidos utilizou-se o método de abordagem indutivo, numa perspectiva multidisciplinar, buscando uma interface com a sociologia e a antropologia. Com relação ao método de procedimento valeu-se do monográfico e de estudo de caso. Ainda quanto à metodologia utilizada, especificamente à técnica de pesquisa, a espécie preponderante foi a documental e bibliográfica, utilizando-se também da técnica de observação e entrevista.

No que pertine ao embasamento teórico utilizado, há quatro doutrinadores que compuseram a base desta dissertação. Primeiro utilizou-se dos ensinamentos de Arnaldo Sussekind para a caracterização da relação empregador-empregado. A segunda traz, preponderantemente, as idéias de Mauro Cappelletti quanto aos meios alternativos à jurisdição. A terceira, encontra fundamento em Sérgio Pinto Martins e sua reflexão sobre a Lei 9.958/00. E por fim, valeu-se da análise do Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos acerca do Núcleo Intersindical de Patrocínio – MG, além dos dados buscados *in loco*, por meio de entrevistas às várias pessoas envolvidas com o mesmo.

Além das contribuições acima, foi consultada vasta doutrina referente aos assuntos tratados, com a ressalva dos capítulos III e IV que tratam especificamente das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais, onde a produção doutrinária ainda mostra-se escassa.

CAPÍTULO 1 – O EMPREGADOR E O EMPREGADO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

1.1 O TRABALHO ENQUANTO ATIVIDADE HUMANA

Em todas as Sociedades o homem sempre desenvolveu continuamente seus esforços para prover o seu sustento e diminuir as condições desfavoráveis existentes no meio em que vivia.

Essa atuação do ser humano sobre o meio tornou-se possível através do trabalho. No entanto, faz-se necessária uma análise do conceito de trabalho, que foi sofrendo modificações ao longo da história e tem um sentido específico conforme a ciência que o aborda.

DINIZ traz uma síntese em seu Dicionário Jurídico:

“Trabalho. 1) História do Direito. Na Grécia Antiga era um castigo. 2) Direito do Trabalho. a) conjunto de atividades humanas, intelectuais ou braçais que geram uma utilidade; b) ofício; c) emprego; d) tarefa; e) objeto de um contrato trabalhista; f) ato ou efeito de trabalhar. 3) Economia política. a) atividade produtiva, dirigida a um fim econômico; b) bem de ordem econômica que é protegido pelo direito. 4) Direito Constitucional: direito e dever social assegurado a todos para que tenham um vida digna. (...).”³

SOUZA⁴ leciona que a palavra trabalho tem uma explicação, a partir de seu radical, em várias línguas, mas sempre associada à idéia de castigo, sofrimento, cansaço, dentre outras expressões similares⁵.

Em sentido contrário, **OLIVEIRA** salienta que seguindo a linha de raciocínio da Bíblia Sagrada, em seu Livro Gênesis, o trabalho também seria uma forma de dominação do Universo e cita o preceito bíblico: “Prolificai-vos e povoai

³ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. V. 4. Q. Z. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 591.

⁴ SOUZA, Ronald Amorim e. **Direito ao Trabalho**. São Paulo: LTr, 1985, p. 13.

⁵ Confira também em Gênesis 3, 17-19 da Bíblia Sagrada onde lê-se: “Porque deste ouvido à voz de tua mulher e comeste da árvore que eu havia proibido de comer, a terra será maldita por tua causa, com trabalho penoso tirarás dela o alimento todos os dias de tua vida. Produzir-te-á abrolhos e espinhos e nutrir-te-ás com as verbas do campo, comerás o pão com o suor da tua frente.”

a terra; submetei-a e dominai sobre os peixes do mar e sobre as aves do céu e sobre todos os animais que se movem sobre a terra”⁶

Através da passagem acima percebe-se que o trabalho colocou o homem numa posição de suma importância perante o meio em que vivia, transformando-o e adequando-o às suas necessidades.

Nota-se que sob o prisma da religião a concepção do trabalho encontra divergências e, dependendo da interpretação atribuída aos preceitos bíblicos, o trabalho ora é castigo ora fator de purificação.

A igreja, através da Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, datada de 1891, assim salienta acerca das obrigações dos operários e dos patrões:

“Entre êstes deveres, eis os que dizem respeito ao pobre e ao operário: deve fornecer integralmente e fielmente todo o trabalho a que se comprometeu por contrato livre e conforme à equidade (...).

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nêle a dignidade do homem, realçada ainda pela do cristão. (...). O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços.”⁷

Setenta anos após a elaboração da Encíclica *Rerum Novarum*, foi elaborada a Encíclica *Mater et Magistra*, que juntas constituíram um documento importante da Igreja no sentido de uma intervenção do Estado nas relações sociais, com o fito de assegurar uma vida digna àquele que trabalha.

Por último, a Encíclica *Laborem Exercens*, de 1981, ao falar do trabalho humano, salienta que as modificações tecnológicas, econômicas e políticas influenciaram o mundo do trabalho e da produção, em não menor escala do que o fez a Revolução Industrial. Tais modificações precisam ser acompanhadas com a intenção de evitar-se a exploração do trabalhador, o que leva a uma diminuição da sua dignidade⁸.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de (coord). **Curso de Direito do Trabalho**: estudos em homenagem a Célio Goyatá. V. I. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 31.

⁷ SANCTIS, Antônio de. **Encíclicas e Documentos Sociais**: Da “*Rerum Novarum*” à “*Octogésima Adveniens*”. V. 1. São Paulo: LTr, 1993, p. 22-23.

⁸ FERRARI, Irany. et. al. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 30.

Assim tratava a Encíclica *Laborem Exercens* acerca do conflito capital/trabalho:

“Em razão da prioridade que postula a dignidade da pessoa humana, na dimensão profunda de sua existência que é o trabalho, o Papa nos convida também a ultrapassarmos a antinomia entre capital e trabalho. Entre os dois há um liame indissolúvel, mas um liame que se exprime na prioridade do trabalho sobre o capital.”⁹ (grifo nosso).

É de se salientar que, sob o prisma da religião, várias são as abordagens acerca do trabalho, que foram até aqui mencionadas à guisa de entreabrir-se uma noção preliminar, para, então, abordar-se o trabalho sob outros ângulos.

Sob o ponto de vista econômico, o conceito trabalho está umbilicalmente associado à idéia de utilidade.

GALVES salienta que “o trabalho no sentido econômico, é a atividade humana que tem por objetivo a criação de utilidade, sob a forma de coisas úteis ou de prestação de serviços úteis, uns e outros servindo para o consumo, ou para a produção”.¹⁰

Seguindo o mesmo raciocínio, **GALVES** elenca algumas características do trabalho enquanto atividade criadora de utilidade econômica. Argumenta que o trabalho é uma atividade necessária, pois o indivíduo não encontra tudo de que precisa de forma pronta e acabada, então precisa de dispendêr o mínimo de esforço para oportunizar melhor sobrevivência para si, sua família ou seu grupo. É também no trabalho, na visão do economista, desde o mais simples ao mais complexo, que a participação da inteligência humana evidencia-se. Com isso, torna-se também uma atividade progressiva, pois havendo os meios para tal o trabalhador poderá aperfeiçoar sua atividade. O trabalho é também uma atividade pessoal, pois cada indivíduo possui peculiaridades que o diferenciam; e complementa **GALVES**: “Aqui é onde se encontra a marca humana do trabalho:

⁹ BOMBO, Constantino. *Encíclicas e Documentos Sociais: do documento sinodal “A Justiça no Mundo” à “Centesimus annus”* incluindo a “Pacem in Terris”. V. 2. São Paulo: LTr, 1993, p. 272-273.

¹⁰ GALVES, Carlos. *Manual de Economia Política Atual*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996, p. 91.

pois nesta característica é onde se manifesta a liberdade e o poder criador do indivíduo humano”¹¹. Por fim, o economista acima citado fecha a caracterização do trabalho afirmando que o mesmo é uma atividade que envolve sempre um esforço, um sacrifício para a sua execução.

A partir das noções esboçadas é possível afirmar que o trabalho, sob o prisma econômico, consiste em toda energia humana empregada para fins produtivos, seja de produtos ou de serviços¹².

OLIVEIRA pronuncia-se acerca do conceito de trabalho: “O conceito econômico de trabalho está umbilicalmente ligado à idéia de utilidade do trabalho realizado, pelo que deverá ele prestar-se para satisfazer solicitações humanas, atender ao que o homem precisa para manter-se e sobreviver”¹³.

Sob o ponto de vista filosófico acrescenta ainda **OLIVEIRA** “que trabalho é toda atividade, realizada em proveito do homem. É todo empenho de energia humana voltada para acudir a realização de um fim de interesse do homem”¹⁴.

O trabalho a partir de uma análise econômica e filosófica desempenha um papel positivo e funciona como grande aliado do homem na sua sobrevivência.

No entanto, os gregos não pensavam desta forma, mas viam o trabalho manual como algo desprezível¹⁵. Aristóteles, nas palavras de **SOUZA**, “entendia que o homem que se ocupava ou dedicava à atividade manual não dispunha de tempo, oportunidade ou motivação para as coisas do pensamento”¹⁶.

¹¹ GALVES, C. Idem, p. 92.

¹² Carlos Galves cita a classificação da população ativa, proposta por Colin Clark, em três setores: 1º o setor primário: agricultura, pecuária, caça e pesca, exploração florestal, exploração de minas; 2º, o setor secundário: as indústrias, no sentido estrito; 3º, o setor terciário: o comércio, as finanças, os transportes, as profissões liberais, a administração pública, enfim, os serviços em geral. Para Clark, o progresso econômico é assinalado pela predominância do terciário sobre o secundário, e mais mão de obra neste último setor do que na agricultura.

¹³ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 33.

¹⁴ BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 34.

¹⁵ Os cidadãos romanos não procediam a atividades manuais, mas estas eram feitas pelos escravos ou estrangeiros. In: **SOUZA**, R. A. ob. cit., p. 13

¹⁶ **SOUZA**, R. A. Idem, p. 13.

Mirando o enfoque para a sociologia, encontra-se o trabalho como o lugar central em torno do qual as pessoas organizam suas vidas, constituindo um fator de estabilidade e desenvolvimento para os grupos sociais¹⁷.

E acrescenta ainda **FERRARI**:

“A espécie humana, de geração a geração, mantém-se viva pelo trabalho, sob a forma de cooperação ou trabalho coletivo, determinando entre os indivíduos participantes, relações sociais que são de ordem econômica, pela produção, distribuição e troca de produtos; de ordem ética, por normas religiosas, morais e jurídicas e que regulam a vida de cada um em meio à corporação, classe ou sociedade.”¹⁸

A partir da construção conceitual esboçada é imperioso concluir que vivendo os homens em sociedade, faz-se necessária a interação entre eles. Desta forma, o desenvolvimento de uma atividade laborativa será o fator que unirá os indivíduos na busca da sua manutenção, de sua família ou de seu grupo. A cooperação mútua é determinante para a busca de uma vida melhor onde as necessidades básicas de um trabalhador sejam providas pelo seu trabalho, através da atividade por ele desempenhada, que ao mesmo tempo transforma o próprio indivíduo que trabalha e também o meio em que desempenha suas funções.

SANTOS atribui mais características ao conceito de trabalho: “O trabalho é um dos fatores de produção sumamente importante, construtor de alegria, sucesso e vitória, projetando, inquestionavelmente, a marca pessoal de seu ator social no cenário do desenvolvimento econômico e jurídico de uma nação”.¹⁹

A partir da citação acima, o trabalho reveste-se também de um caráter de propulsão do trabalhador para a satisfação pessoal, o sentimento de utilidade que a atividade laborativa pode proporcionar, qualquer que tenha sido a forma de organização deste trabalho.

Assim, desde o trabalho desenvolvido de forma primitiva, visando atender às necessidades imediatas de sobrevivência, seja através da caça ou da

¹⁷ FERRARI, I. ob. cit. p. 22-23.

¹⁸ FERRARI, I. Idem, p. 24.

¹⁹ SANTOS, Altamiro J. dos. **Direito Penal do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 117.

pesca, até a atividade laborativa desempenhada com grande complexidade, a função de satisfação pessoal sempre está presente²⁰.

Quanto as formas de desenvolvimento do trabalho têm-se, num primeiro momento, a escravidão que teve sua origem em Roma. Segundo **OLIVEIRA**: “nas lutas travadas contra grupos ou tribos rivais, findo o embate, o homem matava os adversários feridos, seja para devorá-los, seja para livrar-se de virtuais incômodos que pudessem oferecer”²¹. Ocorre que foi se imaginando que seria mais oportuno que ao invés de sacrificar o vencido, utiliza-se de sua mão-de-obra, ficando a cargo desses escravos a atividade manual, considerada também pelos romanos como desprezível e aviltante²².

VIANA salienta que a escravidão também foi considerável entre os senhores feudais que tomavam os bárbaros e os infiéis como prisioneiros, procedendo, inclusive, à venda desses escravos²³.

E complementa o doutrinador mencionado que mesmo na Idade Moderna a escravidão ainda se verifica:

“(...) a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizavam os indígenas das terras descobertas e os portugueses não só aqueles, como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente.”²⁴

O trabalho escravo foi responsável pelo desenvolvimento inicial do Brasil, que como colônia lusitana representava um local rico em extração vegetal e mineral.

No entanto, essa página ainda não foi totalmente virada na história, segundo **VIANA**:

“Nos tempos atuais, o que parece inconcebível, ainda se registram, mesmo que em ínfimas proporções, escravos no interior da África, na Arábia e, até mesmo, como a imprensa tem divulgado, no interior do próprio Brasil,

²⁰ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 35.

²¹ BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 37.

²² BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 38.

²³ SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. V. I. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 30.

²⁴ SUSSEKIND, A. et al. Idem, p. 30.

fazendeiros mantêm, em regiões longínquas, trabalhadores confinados em suas propriedades guardados por vigias armados.”²⁵

Importante lembrar que o escravo é caracterizado como “coisa” e não como pessoa, sendo ele de propriedade do senhor. Sendo assim, não se cogitava nesse tipo de trabalho qualquer proteção ou limites à sua prestação.

Surge, em seguida, a servidão, como uma nova forma de trabalho, sem, no entanto, abolir a escravidão, sendo que em muitos casos elas chegavam a ser verificadas concomitantemente.

Assevera **VIANA**: “A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade.”²⁶

Os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos e estes além de prestar serviços teriam que entregar parte da sua produção rural. O que havia era uma troca de proteção por trabalho, no entanto, sem se cogitar em liberdade na execução das atividades.

Outra forma de trabalho que merece menção é aquela desempenhada nas corporações de ofício. O surgimento deste tipo de trabalho deveu-se não só ao êxodo rural de trabalhadores para as cidades, bem como ao aumento da atividade comercial na Idade Média²⁷.

A ida de grande número de pessoas para as cidades, fugindo do poderio dos nobres do campo, terminou por aproximar vários trabalhadores que tinham profissões em comum, surgindo então as corporações²⁸.

Ao contrário do que se poderia imaginar, o sistema de corporações de ofício constituiu fator de opressão ao trabalhador. Nas palavras de **OLIVEIRA**:

“O regime corporativo, no entanto, malgrado refletir indubitável avanço em relação à escravidão e ao servilismo, bem como, em certa medida, inaugurar a experiência associativa da classe obreira, também foi

²⁵ SUSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 31.

²⁶ SUSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 31.

²⁷ BARROS, A. M. de (coord). *ob. cit.* p. 59.

²⁸ BARROS, A. M. de (coord). *Idem*, p. 59.

malfadadamente, um sistema opressivo do trabalhador, já que extremamente autocrático.”²⁹

O autor, a partir da afirmativa acima, explica que o sistema opressivo do trabalhador decorria do fato de que o ingresso em uma corporação era indispensável àqueles que quisessem exercer a profissão e teriam que obedecer a uma organização interna hierarquizada onde os mestres detinham o poder de elaborar normas de funcionamento interno da corporação, e estavam no topo da mesma, seguidos dos companheiros e num último patamar dos aprendizes³⁰.

MARTINS esclarece acerca das características envolvendo as corporações de ofício:

“(…) Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem que pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra.”³¹

A partir da exposição do doutrinador acima é possível visualizar a organização interna das corporações e a dificuldade de ascensão até a posição de mestre.

Com toda essa dificuldade que permeava a prestação do trabalho no interior das corporações, muitos companheiros passaram a abandoná-las, indo desempenhar sua atividade em cidades onde havia liberdade de produção, com isso ocorre o declínio desse tipo de organização laborativa³².

²⁹ BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 59.

³⁰ BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 59.

³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 34-35.

³² FERRARI, I. ob. cit. p. 44.

MARTINS complementa que “as corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem”³³.

Foi, no entanto, com a Revolução Industrial que a concepção de trabalho sofreu uma profunda modificação.

OLIVEIRA explica essa mudança: “Denomina-se Revolução Industrial o fenômeno espetacular de crescente mecanização em importantes setores produtivos de países europeus, principalmente a Inglaterra, como a extração de carvão mineral, a metalurgia, a fiação, o cultivo agrícola, a construção ferroviária e naval”³⁴.

O surgimento da máquina e sua utilização trouxe inúmeras modificações na organização social, com a destruição do artesão e com homens, mulheres e crianças tendo que trabalhar em péssimas condições e em jornadas muito extensas³⁵.

VIANA esclarece acerca do novo conceito de trabalho:

“A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.”³⁶ (grifo nosso).

Esse momento histórico marcado pela Revolução Industrial traz uma característica peculiar, que é a submissão do trabalhador ao capitalista³⁷, ao detentor dos meios de produção.

A força de trabalho representa uma simples mercadoria e “do esforço do operário é extraído um valor que deixa uma sobra aos interesses do

³³ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 35.

³⁴ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 61.

³⁵ BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 61.

³⁶ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 32.

³⁷ “Capital, no sentido econômico, são aquelas coisas que se aplicam na produção de outros bens econômicos (...)”. In: GALVES, C. ob. cit. p. 106.

capital, pois o salário do operário fica muito aquém do valor que ele cria para o mercado”³⁸.

Além da disparidade entre o trabalho desenvolvido e a respectiva contraprestação, o operário trabalhava em jornadas excessivas e em condições absolutamente desfavoráveis, além da presença assídua de mulheres e crianças³⁹ nas fábricas. Tudo isso acontecendo sob o olhar do Estado. Nesse sentido pronuncia-se OLIVEIRA: “E o Estado, inerte, a tudo assistia complacentemente, escudado na convicção liberal de que seu papel não devia ir além da manutenção da ordem pública, podendo os cidadãos, respeitada esta, conduzir-se como melhor lhe aprouvesse”⁴⁰.

Sem dúvida, a inspiração liberal do Estado não permitia um controle sobre a exploração do trabalhador, que era considerado num patamar de igualdade com o patrão, igualdade esta que constituía uma falácia. O trabalhador não tinha

³⁸ ALBORNOZ, S. ob. cit. p. 40.

³⁹ Quanto ao trabalho de crianças nas indústrias, cabe citar a passagem transcrita por Amauri Mascaro Nascimento: “Foi instaurada uma comissão para apurar fatos dessa natureza (...) cujas perguntas e respostas feitas ao pai de duas menores, (...) são as seguintes:

- 1) Pergunta: a que horas vão as menores à fábrica?
Resposta: durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite.
- 2) Pergunta: quais os intervalos concedidos durante as dezenove horas, para descansar ou comer?
Resposta: quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber.
- 3) Pergunta: tinha muita dificuldade para despertá-las?
Resposta: sim, à princípio tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes de irem ao trabalho.
- 4) Pergunta: quanto tempo dormiam?
Resposta: nunca se deitavam antes das 11 horas, depois de lhes dar algo para comer e, então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa.
- 5) Pergunta: a que horas eram despertadas?
Resposta: geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las.
- 6) Pergunta: então, somente tinham quatro horas de repouso?
Resposta: escassamente quatro.
- 7) Pergunta: quanto tempo durou esta situação?
Resposta: umas seis semanas.
- 8) Pergunta: trabalhavam desde as seis horas até as oito e meia da noite?
Resposta: sim, é isso.
- 9) Pergunta: as menores estavam cansadas com esse regime?
Resposta: sim, muito. Mais de uma vez ficaram adormecidas com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem.
- 10) Pergunta: suas filhas sofreram acidentes?
Resposta: sim, a maior, a primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo numa engrenagem e esteve cinco semanas no hospital de Leeds.
- 11) Pergunta: recebeu o salário durante esse tempo?
Resposta: não, desde o momento do acidente cessou o salário.

In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 16-17.

⁴⁰ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 63.

voz perante o patrão e o acordo entre eles celebrado era dentro do que este quisesse, sem qualquer poder negocial.

Como se percebe a partir da breve exposição desenvolvida, o trabalho humano já teve várias interpretações e já passou por vários momentos históricos, tendo cada um suas peculiaridades.

Este primeiro item teve, não a intenção de esgotar a noção de trabalho enquanto atividade humana, mas, tão somente de trazer algumas noções que desencadeassem na noção de emprego, a que ocorreu com o advento da Revolução Industrial, onde o trabalhador desempenha sua atividade em troca de salário.

A diferença entre relação de trabalho e relação de emprego é fundamental para que se possa entender sobre quais relações laborativas recai a aplicação da Lei 9.958/00, objeto principal de análise da presente dissertação.

1.1.1 A diferença entre relação de trabalho e relação de emprego

Já se salientou que o trabalho consiste numa atividade humana direcionada a um fim determinado, e mesmo sendo considerado ora como castigo, ora como redenção, ou como opressão de uma classe que não detém os meios de produção, é inegável a sua importância para a sociedade. Nas palavras de **ALBORNOZ**: “uma das formas elementares de ação dos homens”⁴¹.

Com o advento da Revolução Industrial surge, então, a noção de emprego. Seriam tais conceitos – relação de trabalho e relação de emprego – sinônimos, ou há traços diferenciadores entre eles?

Sem dúvida, diferença há. No entanto, ambas são relações jurídicas, mas que tratam de vínculos entre seus sujeitos de forma diferenciada.

Na opinião de **REALE**, relação jurídica pode assim ser explicada: “Em primeiro lugar, trata-se de uma espécie de relação social. Os homens, visando à obtenção de fins diversos e múltiplos, entram em contato uns com os outros. Há

⁴¹ ALBORNOZ, S. ob. cit. p. 08.

uma infinidade de laços prendendo os homens entre si, mas nem todos são de natureza jurídica”.⁴²

Arremata o doutrinador que havendo reflexo da relação entre os indivíduos em um modelo normativo, ela ganha juridicidade. Possui, portanto, dois requisitos: “Em primeiro lugar, uma relação intersubjetiva, ou seja, um vínculo entre duas ou mais pessoas. Em segundo lugar, que esse vínculo corresponda a uma hipótese normativa (...)”⁴³.

Assim sendo, não só a relação de trabalho mas também a relação de emprego são relações jurídicas, eis que presentes o vínculo entre os indivíduos e o amparo normativo.

Dessa forma, em todas as fases históricas pelas quais passou a humanidade, encontramos relações de trabalho, ou seja, indivíduos dispendo de sua força física ou intelectual na execução de determinados fins. Em outras palavras, a relação de trabalho é uma relação jurídica que tem como objeto o trabalho humano.

A relação de trabalho contém a relação de emprego que é espécie daquela. Assim:

“A relação de emprego entre empregado e empregador é um ato negocial, derivado da vontade das partes. O vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica de caráter contratual pela forma de sua constituição, pela maneira com que se desenvolve e pelos modos de extinção, consubstanciando-se no contrato de trabalho.”⁴⁴

Na tentativa de trazer a lume a diferença entre relação de trabalho e de emprego, alguns pontos já foram evidenciados. A relação de trabalho compreendendo qualquer relação jurídica que envolva o trabalho humano, e a relação de emprego como uma espécie de relação de trabalho, onde aparecem sujeitos específicos, empregador e empregado e onde surge a concepção de contrato de trabalho que seria a fonte do vínculo entre eles.

⁴² REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, p. 210.

⁴³ REALE, M. *Idem*, p. 212.

⁴⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Estudos Dirigidos. Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 57.

A Consolidação das Leis do Trabalho refere-se à relação de emprego no art. 442 ao estabelecer que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nota-se que a CLT aproxima a concepção de relação de emprego ao contrato individual de trabalho. Resta, então, tecer algumas características de tal instituto.

Na lição de **TEIXEIRA**: “O legislador pátrio, portanto, equiparou a relação fática, evidenciada pela simples prestação de serviço nos moldes previstos em lei, ao liame contratual, elemento técnico-formal gerador de direitos e obrigações. No plano empírico, a relação. Na esfera jurídica, o contrato”.⁴⁵

Diante do que estatui o art. 442 da CLT, basta que estejam presentes no campo fático os requisitos para a configuração da relação de emprego⁴⁶ para que haja seu amparo legal, não necessitando de um contrato expresso entre empregador e empregado. Admite-se, inclusive, o surgimento do vínculo de forma tácita, ou seja, com a tolerância e sem a oposição do empregador.

Para **MARANHÃO**, o conceito de contrato de trabalho pode assim ser esboçado:

“Contrato de trabalho *stricto sensu* é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.”⁴⁷

Ao mencionar que o contrato de trabalho é um negócio jurídico, quer se dizer que, segundo a doutrina de **REALE**: “Donde poder-se dizer que negócio jurídico é o ato jurídico pelo qual uma ou mais pessoas, em virtude de declaração de vontade, instauram uma relação jurídica, cujos efeitos, quanto a elas e às demais, se subordina à vontade declarada, nos limites consentidos pela lei”.⁴⁸

⁴⁵ TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 1998, p. 38.

⁴⁶ Os requisitos para a configuração da relação de emprego serão esboçados em item subseqüente.

⁴⁷ SUSSEKIND, A. et. al. ob. cit. p. 242-243.

⁴⁸ REALE, M. ob. cit. p. 220.

O conceito acima menciona a expressão “declaração de vontade” como integrante da noção de negócio jurídico e conseqüentemente de contrato de trabalho. Algumas correntes de pensamento tentam explicar a existência ou não da declaração de vontade na constituição da relação de emprego.

Uma primeira corrente, denominada contratualista, assevera que a relação de emprego baseia-se num ato contratual, onde o aperfeiçoamento do contrato dá-se pela conjugação de vontades entre empregador e empregado. A corrente contratualista, segundo **NASCIMENTO**, baseia-se numa tese onde “A vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico”⁴⁹.

A fase clássica da corrente contratualista explica que o contrato de trabalho encontra justificação nos modelos de contratos civis⁵⁰, como a compra e venda, a locação, o mandato, entre outros. Ocorre que essa aproximação do contrato de trabalho com outros tipos contratuais foi rechaçada, constituindo tipo específico de contrato com características próprias.

NASCIMENTO, salienta que: “Os autores mais recentes sustentam a natureza contratual, reconhecendo forte interferência estatal, de modo que as leis trabalhistas inserem-se automaticamente no contrato, restringindo a autonomia da vontade das partes”.⁵¹

Outra concepção importante é trazida por **TEIXEIRA**:

“E, por outro lado, a concepção do “contrato de adesão”, segundo o qual o empregado, como hipossuficiente sujeito à vontade do “todo poderoso” empregador, apenas adere a um contrato cujo conteúdo já foi previamente estipulado pela entidade patronal, havendo por parte do prestador de serviços um simples assentimento ao invés de verdadeiro consentimento.”⁵²

⁴⁹ **NASCIMENTO**, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 140.

⁵⁰ A compra e venda foi utilizada como modelo pois imaginava-se que o empregado vendia sua força de trabalho para o empregador sendo o salário o preço a ser pago. No mesmo sentido, a locação, onde o empregado loca sua mão-de-obra em troca de um valor que seria a contraprestação pela utilização do trabalho pelo empregador. Para o mandato, explicava-se que o empregado seria o mandatário do empregador, agindo por este na execução do trabalho.

⁵¹ **NASCIMENTO**, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, p. 140.

⁵² **TEIXEIRA**, S. T. ob. cit. p. 32.

Na situação em que se encontra o nível de desemprego é possível concordar com o autor, no sentido de que o empregado, muitas vezes, não tem outra opção que não seja aceitar a convalidação de uma relação de emprego. Pode ocorrer que o indivíduo nem quisesse trabalhar na função que encontrou, mas a falta de oportunidade de desempenhar a atividade que realmente queria se dedicar, o faz anuir com aquele empregador.

Ademais, não é apenas o empregador que estabelece normas para o funcionamento da relação de emprego, mas também o Estado assim o faz, estipulando parâmetros mínimos que irão direcionar a relação empregatícia.

Não é absurdo afirmar que, dentro do poder de estipulação do empregador, grande número de empregados não têm a menor possibilidade de conversar acerca das condições de trabalho, constituindo, pois, o seu contrato de mera adesão.

A corrente de pensamento anticontratalista, como o próprio nome já evidencia, defende que a relação de emprego não tem natureza contratual, e é explicada a partir de outros elementos que não o contrato.

Nas palavras de **MARTINS**: “Para a teoria anticontratalista, o trabalhador incorpora-se à comunidade de trabalho, visando cumprir os objetivos almejados pela produção nacional, sem existir autonomia de vontade na discussão das cláusulas contratuais”.⁵³

Uma outra concepção de ordem anticontratalista defende que a empresa consiste numa instituição, onde empregador e empregado unem-se almejando fins maiores, distantes de interesses meramente pessoais. Quanto a essa concepção pronuncia-se **NASCIMENTO**:

“(...) a empresa é uma instituição, na qual há uma situação estatutária e não contratual. O estatuto prevê as condições de trabalho, que são prestadas sob a autoridade do empregador, que é detentor do poder disciplinar. O vínculo jurídico inicia-se pelo engajamento do trabalhador na empresa e não por uma livre discussão de cláusulas contratuais.”⁵⁴

⁵³ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 94.

⁵⁴ NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, p. 141.

Segundo essa corrente, a empresa tem uma função social acentuada, sendo assim, pode impor suas normas para as pessoas que a compõem, que são os empregados.

TEIXEIRA elenca uma outra corrente, intitulada “paracontratualista”, que admite a presença da vontade e possui também duas ramificações. A primeira, a teoria do ato jurídico bilateral, preconiza que a simples manifestação da vontade no sentido de integrar-se na empresa já é suficiente para a existência da relação de emprego. A vontade de ambos os atores sociais, empregador e empregado, já é suficiente para o surgimento da relação de emprego independentemente de contrato.⁵⁵

Ainda numa visão paracontratual, encontra-se a teoria do “ato-condição, que também leva em consideração a vontade do empregador em admitir e a vontade do empregado em prestar o seu serviço, no entanto, tais vontades submetem-se à incidência de um estatuto legal preexistente”⁵⁶.

Tal concepção encontra a crítica de alguns doutrinadores, dentre os quais **MARANHÃO**, que assevera que por mais que se queira explicar o ato-condição a partir da existência de um estatuto legal que será aplicado àquela relação, isso não retira o caráter contratual da relação de emprego, pois “qualquer contrato constitui, sempre, a condição de aplicação de um estatuto legal (...). O que caracteriza o contrato, distinguindo-o do ato-condição, é criar uma situação jurídica subjetiva, individual⁵⁷”.

Por fim, uma outra teoria intitulada contrato-realidade, preconiza que os efeitos decorrentes da relação de emprego só têm início com a efetiva prestação de serviço por parte do empregado. Tal corrente não afasta a idéia da existência de um contrato, mas este só existiria a partir de sua constatação fática.

O idealizador de tal corrente foi o Mexicano **LA CUEVA**, e encontra resistência de alguns doutrinadores. A esse respeito, manifesta-se **MARANHÃO**:

⁵⁵ TEIXEIRA, S. T. ob. cit. p. 33-34.

⁵⁶ TEIXEIRA, S. T. Idem, p. 34.

⁵⁷ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 239-240.

“Não podemos acolher a opinião de De La Cueva de que a ação do empregado para a cobrança dos salários após a celebração do contrato, sem que haja prestação real, não constitui “aplicação do Direito do Trabalho”. Tal ação, no Direito Brasileiro, teria fundamento em disposição expressa na Consolidação (art. 4º), considerando-se como de serviço efetivo o período em que o empregado fica à disposição do empregador, por força do contrato.”⁵⁸

Para o doutrinador acima, o contrato de trabalho produz efeitos jurídicos, pois dele resulta uma relação de direito, e que, pode ocorrer uma exteriorização desses efeitos sem a prestação efetiva do trabalhador na empresa⁵⁹.

Após a breve análise das principais correntes que buscam uma explicação para o vínculo entre empregador e empregado, perfazendo a relação de emprego, é possível fazer uma análise do art. 442 da CLT e por qual dessas correntes o legislador pátrio optou. Se por um lado o art. 442 fala em “acordo tácito ou expresso” fazendo-nos observar uma característica contratualista, por outro lado faz alusão à “relação de emprego” acenando para um argumento anticontratualista.

O art. 442 da CLT fala, inclusive, em contrato tácito, o que faz presumir que não é necessária a formalização do contrato para surgir o vínculo entre o empregador e o empregado, bastando que estejam presentes os requisitos⁶⁰ configurativos da relação de emprego para emergir no campo jurídico o contrato de trabalho.

Após a explanação acerca da diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, e a explicação a respeito do contrato de trabalho enquanto aspecto formal presente na relação entre empregado e empregador, passar-se-á à análise das principais características dos sujeitos da relação de emprego, quais sejam, empregado e empregador.

⁵⁸ SUSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 239.

⁵⁹ SUSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 239.

⁶⁰ Os requisitos configurativos da relação de emprego serão esboçados quando do estudo do empregador e do empregado.

1.2 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Ao se concluir da necessidade de existência de uma relação de emprego para se submeter à legislação trabalhista, é de vital importância a devida delimitação daqueles que possam integrá-la.

Dessa forma, de mister importância esclarecer quais são os sujeitos integrantes do contrato de trabalho, ou seja, quem figura como empregador e quais pessoas atendem aos pressupostos da relação de emprego para serem consideradas empregados, além, inclusive, daqueles que se encontram em situações análogas, como os empregados domésticos, o trabalhador avulso e o temporário.

Na ordem jurídica brasileira, a delimitação dos sujeitos da relação de emprego encontram-se, originariamente, nos arts. 2º e 3º da CLT, os quais, no entanto, geraram e continuam a dar azo a inúmeros estudos e divergências, em virtude, inclusive, de sua importância e necessidade de perfeita compreensão.

Constata-se que o conceito dos sujeitos da relação de emprego deve ser “levado às suas múltiplas e últimas conseqüências, sendo de importância decisiva para o Direito do Trabalho, porque sobre ele se constrói todo o edifício normativo, que sustenta a especialização desse ramo do Direito”⁶¹.

Para adentrar numa análise específica dos sujeitos da relação de emprego, há de se destacar a abordagem de **RUSSOMANO** no que tange à eterna disputa entre empregado e empregador:

“Pela oposição de seus interesses e pelas reivindicações que desfraldam, na sua marcha pelos ásperos caminhos que atravessamos, eles se têm olhado e combatido como inimigos figadais. Mas, já estamos na época de abrandar um pouco a ira dos instintos, dos apetites, dos egoísmos, nas doces fórmulas da conciliação, do entendimento e da solidariedade.

À luta permanente só nos poderá conduzir à desordem e à anarquia. A felicidade fora da paz é uma utopia inatingível, pois, como disse o presidente Getúlio Vargas, usando a velha frase de Viera como programa político, “a violência gera a violência; só o amor constrói para a eternidade”⁶².

⁶¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 104.

⁶² RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 148.

1.2.1 O Conceito de Empregado

Saber diferenciar o trabalhador-empregado do trabalhador não-empregado é de vital importância para o estudo da ciência obreira e, inclusive, para a prática trabalhista.

Inicialmente, antes de adentrar no estudo mais aprofundado sobre a figura do empregador, pode-se dizer que toda pessoa, seja física ou jurídica, que utilize da força de trabalho empregatícia, estando ou não formalmente contratada, deverá ser considerada “empregadora”. Assim, é de suma importância saber definir quando determinada pessoa, que utiliza sua força de trabalho, é, para a ordem jurídica, um empregado; pois, se for realmente considerada como tal, é porque há uma relação de emprego, e se há uma relação de emprego, é porque seus sujeitos estão presentes, quais sejam: empregado e empregador.

Dessa forma, para analisar se há ou não uma relação de emprego, deve-se primeiro verificar a figura do trabalhador, pois, se este for empregado, necessariamente haverá um empregador, sendo esta uma constatação lógica. No entanto, nem sempre determinada pessoa, seja física ou jurídica, será empregadora. Sempre poderão ser “empregadores em potencial”, mas, apenas serão realmente “patrões”, quando existir um empregado que com ele forme a relação de emprego, e não apenas um trabalhador que não satisfaça os requisitos que caracterizam a situação empregatícia.

LEITE conceitua o empregado: “...empregado é uma espécie de trabalhador subordinado que, com tal ânimo, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho”.⁶³

⁶³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. v. I. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000, p. 356.

Assim, passar-se-á à análise dos pressupostos para a caracterização do vínculo empregatício.

1.2.1.1 Pressupostos para a Caracterização do Vínculo Empregatício

Já se afirmou diversas vezes a imprecisão terminológica de se utilizar as expressões trabalhador e empregado como se fossem sinônimas.

Para que se possa identificar a figura do trabalhador-empregado é preciso investigar a existência de alguns pressupostos que, conjugados, evidenciam o vínculo empregatício. Em tal vínculo deverá ocorrer sempre a concorrência entre duas ou mais vontades, atribuindo direitos e deveres recíprocos.

Não é redundante salientar que o direito do trabalho surgiu da necessidade de proteção de um tipo específico de trabalhador, que é aquele que desenvolve suas atividades mediante subordinação.

A Consolidação das Leis do Trabalho, traz o conceito de empregado: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A partir da definição dada pela CLT, nota-se a presença de alguns itens caracterizadores do trabalhador como empregado. Passar-se-á à análise de cada pressuposto da relação de emprego, são eles:

1.2.1.1.1 A Pessoaalidade e a Não-Eventualidade

O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho expõe como primeira característica do empregado a necessidade de ser esta pessoa física. Assim não há que se cogitar a pessoa jurídica como empregada, podendo ser, apenas, empregadora.

GOMES e GOTTSCHALK, esclarecem:

“As pessoas jurídicas, dada a sua natureza, são incapazes de prestar um serviço. Como observa Passarelli, inábeis para produzir um trabalho

próprio sob a dependência de outra pessoa, as pessoas jurídicas são absolutamente privadas da capacidade jurídica de trabalho, e por isso não podem assumir a posição de devedoras de trabalho subordinado.”⁶⁴

Para a execução do trabalho, o empregado utilizará suas aptidões, sua experiência, sua energia física ou intelectual, o que não seria possível através da pessoa jurídica.

A prestação do trabalho entre empregado e empregador tem o caráter *intuitu personae*, ou seja, apenas o próprio indivíduo poderá cumprir as atividades, não se podendo fazer substituir por outra pessoa, salvo se ocorrer de forma esporádica e com a anuência do empregador.

Nota-se que com a necessidade da prestação pessoal do trabalho, leva-se em conta os atributos do trabalhador, sua qualificação profissional, grau de instrução, dentre outras características.

Mais uma vez argumentam GOMES e GOTTSCHALK acerca da prestação *intuitu personae* do empregado: “Esta é a razão pela qual não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem. (...). A obrigação de prestar o serviço é, pois, personalíssima e, portanto, intransmissível”.⁶⁵

Esse caráter pessoal⁶⁶ da prestação do trabalho justifica-se, inclusive, pois se houvesse a constante substituição do empregado por outro, ocorreria a configuração de um outro contrato de trabalho com o substituto e o respectivo empregador.

Além do trabalho ser desenvolvido por pessoa física e pessoalmente, é necessário que ele seja habitual, que se projete no tempo e ocorra com regularidade.

⁶⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 75.

⁶⁵ GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Idem*, p. 77.

⁶⁶ Alguns autores fundamentam a pessoalidade na prestação do serviço com base no art. 878 do Código Civil que estatui: “Na obrigação de fazer, o credor não é obrigado a aceitar de terceiro a prestação, quando for convencionado que o devedor a faça pessoalmente”. Nesse sentido: VALERIANO, Sebastião Saulo. **Relações Especiais de Trabalho**. São Paulo. LTr, 1999, p. 114.

A expressão “não-eventual” tem causado certa divergência doutrinária quanto ao entendimento de sua extensão. Assim sendo, algumas correntes buscam dimensionar tal conceito.

A primeira corrente argumenta que o caráter eventual da prestação do trabalho está ligada a um acontecimento específico, determinado, e que justifique a presença do trabalhador, sem que haja uma dilação no prazo de duração do evento. Uma segunda corrente utiliza como critério os fins colimados pela empresa. Desta forma, o trabalhador eventual será aquele contratado para realizar tarefas que não estejam diretamente ligadas às atividades normais da empresa. Para uma terceira corrente, o trabalhador eventual seria aquele que desempenha determinada atividade, sem caráter de permanência. Um último critério, diz respeito à fixação jurídica a um tomador de serviços. Dentro dessa linha de raciocínio, o trabalhador eventual seria aquele que não está ligado a uma única fonte de trabalho.⁶⁷

DELGADO complementa afirmando que é preciso combinar os vários critérios para se traçar um panorama do trabalho de natureza eventual, e resume:

“a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não-fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho não corresponde, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.”⁶⁸

Observa-se que não é apenas o fator tempo que é levado em consideração para se classificar um trabalho como eventual ou não. O critério que liga a eventualidade a atividade-meio da empresa, sustenta que o trabalho prestado transitoriamente não classifica o trabalhador como empregado, mesmo que

⁶⁷ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 280.

⁶⁸ BARROS, A. M. de (coord). Idem, p. 281.

presentes os demais requisitos, pois a sua atividade não diz respeito à atividade-fim da empresa.⁶⁹

JORGE NETO e **PESSOA** discordam da opinião acima:

“Há uma parte da doutrina que atrela a eventualidade aos fins da empresa, aduzindo que serviços não eventuais são os exercidos de acordo com a finalidade da empresa. A justificativa está incorreta, pois, existem várias empresas que possuem empregados os quais exercem atividades não condizentes com a sua finalidade. Uma empresa prestadora de serviços na área de vigilância pode possuir um pedreiro que lhe presta serviços na área de manutenção e registrado como empregado.”⁷⁰

Os doutrinadores acima citados associam a noção de serviços não eventuais à idéia de serviços prestados com habitualidade a uma pessoa durante um certo período de tempo. Quanto ao critério para se caracterizar ou não o vínculo empregatício, esclarecem que não há um parâmetro exato e será verificado caso a caso diante das particularidades dos mesmos.⁷¹

MACHADO JÚNIOR, salienta que a caracterização do trabalho não eventual como aquele relacionado com a atividade fim da empresa não soluciona todas as questões, pois, segundo o autor “será possível a caracterização do vínculo de emprego mesmo em atividade não essencial ao estabelecimento, desde que exista continuidade e permanência na prestação de serviços, ou o ânimo para tanto”.⁷²

Nota-se, a partir da citação acima, que o autor menciona a expressão “continuidade”. Serão sinônimas as expressões não-eventualidade e continuidade?

Tal polêmica em torno da semelhança ou não entre os conceitos citados emergiu com a Lei 5.859/72⁷³ que disciplina o trabalho doméstico, onde o legislador caracterizou o vínculo doméstico da seguinte forma: “Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza

⁶⁹ VALERIANO, S. S. **Relações Especiais de Trabalho**. p. 119.

⁷⁰ JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. ob. cit. p. 60.

⁷¹ JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. Idem. p. 60.

⁷² MACHADO JÚNIOR, César P. S. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 118.

⁷³ Lei 5859 de 11 de dezembro de 1972. Publicada no DOFC de 12/12/1972, pág. 011065, Col. 1, Diário Oficial a União. Ementa: Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, aplica-se o disposto nesta lei”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 3º, como já citado, fala em “natureza não eventual da prestação dos serviços”.

ALEMÃO pronuncia-se acerca do assunto:

“Em nosso entender a continuidade significa que a cada hora, a cada dia, a cada mês há um contrato. Ou seja, é o contrato que é sucessivo, podendo ser alternado, diferentemente de outros contratos que já possuem início e fim, bastando às partes cumpri-lo (...). O trabalho eventual pode, em certos casos, durar mais que o contrato de trabalho.”⁷⁴

Ainda na tentativa de determinar a extensão do conceito de não-eventualidade, cabe a menção aos esclarecimentos de **ALMEIDA**, ao afirmar que se uma empresa encarrega um trabalhador autônomo de desempenhar atividades estranhas àquelas intrínsecas à empresa, mas o faz estipulando regras de execução, normas de funcionamento do estabelecimento, fornecendo também os instrumentos necessários e assumindo os riscos da atividades, estar-se-á diante de vínculo empregatício e a pessoa contratado sob a denominação de autônoma é, de fato, empregada. E arremata a autora “Assim, a eventualidade – que excluiria a relação de emprego – só pode ocorrer na necessidade fortuita de determinado serviço, que exija uma duração reduzida, e, pela sua própria natureza, não torne presumível uma continuidade da prestação.”⁷⁵

VILHENA assim considera a eventualidade:

“Ainda que maiores ou menores sejam os períodos de prestação e maiores ou menores os intervalos que os separem (uma hora; dia sim, dia não; três horas ao dia por semana; duas vezes por semana; nas seguidas quinzenas de cada mês; pelas estações do ano; ora em meados do mês, ora no princípio dos meses, etc.), tudo isso é irrelevante (...). registre-se, porém: se a periodicidade se consuma de maneira uniforme, então não há dúvida sobre a presença de um contrato de trabalho.”⁷⁶

⁷⁴ ALEMÃO, Ivan. **Direito das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 70.

⁷⁵ ALMEIDA, Isis de. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 84.

⁷⁶ VILHENA, P. E. R. de. ob. cit. p. 370.

Dentro dessa noção, faz-se fundamental fechar com a menção de que “a eventualidade não traduz intermitência. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.”⁷⁷

1.2.1.1.2 A Subordinação e a Onerosidade

A subordinação constitui um outro elemento típico e característico da noção de empregado, sendo um fator indispensável à análise da figura do trabalhador-empregado em face de outros prestadores de serviços.

Nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho ao falar dos pressupostos que caracterizam a relação empregatícia preferiu utilizar a expressão “dependência” ao invés de subordinação.

NASCIMENTO expõe: “A palavra subordinação é de etimologia latina e provém de *sub* = baixo, *ordinare* = ordenar. Portanto, subordinação significa submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”⁷⁸.

Vê-se que somente o empregado tem subordinação para com o seu empregador, ao contrário de um trabalhador autônomo, por exemplo, que desenvolve suas atividades independente da instrução e controle de outrem.

A doutrina pátria analisa a subordinação sob vários aspectos: o econômico, técnico, hierárquico, jurídico e social.

Quando se fala em subordinação econômica do empregado frente ao empregador quer se mencionar que aquele depende do salário pago por este, sendo com esta quantia que sustenta a si e sua família.

Tal concepção vem sendo combatida pela doutrina. **JORGE NETO** e **PESSOA**, salientam:

⁷⁷ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 281.

⁷⁸ NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 418.

“A subordinação seria de cunho econômico, pelo fato de ser o empregador o detentor dos meios de produção. Denota-se tal ênfase em alguns julgados trabalhistas, porém, a colocação não pode ser acatada, pois há empregados que possuem condições econômicas mais fortes que vários empregadores.”⁷⁹

VALERIANO reconhece que a dependência econômica é um fator relevante na relação de emprego, fazendo com que o empregado se submeta à vontade de seu empregador. No entanto, adverte o autor que cabe ao Direito do Trabalho minorar tal desigualdade, reduzindo a coação econômica existente.⁸⁰

ALMEIDA arremata a questão da dependência econômica:

“Na verdade, essa subordinação (ou essa manifesta e multifacetada dependência) não deve, de forma alguma, desenobrecer o trabalho humano ou a condição humana de empregado. Trabalho e capital estão nivelados num mesmo plano econômico, ao entrarem como componentes da produção. Por isso mesmo, também assim devem encontrar-se no plano social.”⁸¹

Uma outra parte da doutrina busca a explicação da subordinação por meio da dependência técnica, que consiste no fato de que é o empregador que detém os meios técnicos para a realização das atividades do empregado. Tal visão não prosperou e também encontra opositores. **VALERIANO**, adverte, mais uma vez:

“A dependência técnica do empregado quase que desaparece nas relações de trabalho mais intelectualizadas (...). Muitas vezes o empregado tem mais conhecimento técnico que o empregador, podendo inclusive o empregador ficar sob dependência técnica do empregado, como no caso de empregados conselheiros, ou especialista que comanda tecnicamente a produção na empresa.”⁸²

Realmente, casos existem que o empregado é contratado justamente em decorrência de sua formação técnica, cuja aplicação é fundamental para o funcionamento da própria empresa.

⁷⁹ JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. ob. cit. p. 61.

⁸⁰ VALERIANO, S. S. *Relações Especiais de Trabalho*. p. 121.

⁸¹ ALMEIDA, I. ob. cit. p. 83.

⁸² VALERIANO, S. S. *Relações Especiais de Trabalho*. p. 121.

A subordinação também é explicada doutrinariamente, sob o prisma hierárquico, que encontra fundamento no fato de que estando o empregado inserido na estrutura da empresa que é organizada pelo empregador, deve aquele subordinar-se a tais determinações, pois na estrutura da empresa é hierarquicamente inferior ao patrão.

Há ainda a explicação de que a subordinação é social, sendo que uma parte envolvida no contrato de trabalho – o empregado – depende socialmente do outro sujeito – o empregador. Estando o empregado, então, do lado mais fraco da relação de emprego, as leis devem protegê-lo, para que essa subordinação não se transforme em exploração. Sob essa visão, poder-se-ia afirmar que também o empregador depende do empregado para atingir os fins colimados por seu empreendimento. É claro que na situação de desemprego em que se encontra o país, com a conseqüente abundância de mão-de-obra, a dependência do empregador passa a ser pela mão-de-obra, mesmo que despersonalizada, mas não se pode afirmar, de forma tão incisiva, que a dependência só existe por parte do empregado.

A explicação mais aceita pela doutrina é a subordinação jurídica do empregado frente ao seu empregador. Tal fundamento está no art. 2º da CLT, onde lê-se que é o empregador quem admite, assalaria e dirige a prestação dos serviços e mais, é ele quem assume os riscos da atividade econômica. Sendo assim, o empregador está juridicamente autorizado a decidir a forma de funcionamento de seu empreendimento, bem como determinar a forma de desenvolvimento das atividades por seus empregados. Assumindo o empregador os riscos da atividades que desenvolve, ele termina por deter, por óbvio, as diretrizes de funcionamento do seu negócio, cabendo ao empregado acatar tais procedimentos.

NASCIMENTO opina:

“Prefiro definir a subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à

autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços de pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.”⁸³

Dessa forma, é inerente a toda relação empregatícia, onde o empregado deve acatar, desde que lícitas, as determinações do empregador que vão desde a forma de prestação dos serviços, os métodos a serem utilizados, o tempo e lugar de execução.

A subordinação jurídica do empregado face ao seu empregador abre para este uma gama de poderes que a doutrina denominou de poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. Não é objetivo do trabalho que ora se desenvolve, explanar acerca dos poderes inerentes ao empregador e suas especificidades, mas, tão somente, esboçar as principais características que envolvem a relação de emprego e, neste item, como se verificar se há ou não vínculo empregatício em uma atividade desenvolvida. Assim, demonstrada ficou, a importância de se analisar a existência de subordinação jurídica para a caracterização do vínculo de emprego.

Além desses requisitos, para que esteja configurada a relação de emprego é preciso também a ocorrência de mais um pressuposto, qual seja, a onerosidade. Não há que se cogitar em vínculo empregatício sem que haja uma contraprestação àquele que dispense sua força de trabalho.

Tamanho a importância do salário para a relação empregado/empregador que a própria consolidação das Leis do Trabalho, dispensa um capítulo inteiro acerca do tema (arts. 457 a 467), disciplinando a forma de pagamento e demais formalidades para a efetuação do pagamento ao obreiro.

O trabalho realizado sem uma contraprestação não configura o vínculo empregatício. Veja-se a opinião de **ALMEIDA**:

“Exemplos expressivos dessa espécie de trabalho não remunerado ocorre nos casos de caridade e em alguns hospitais e asilos, em que trabalham voluntários de várias profissões, tais como médicos, psicólogos, assistentes sociais, enfermeiras, irmãs de caridade, etc., que o fazem sem qualquer intuito de receber uma retribuição.”⁸⁴

⁸³ NASCIMENTO, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 422.

⁸⁴ ALMEIDA, I. ob. cit., p. 85.

A autora acima citada esclarece que nas atividades dessa natureza pode até existir certa subordinação, pode ser que a pessoa não possa se fazer substituir e tem que cumprir tarefas determinadas, sem que, no entanto, haja vínculo empregatício, pois as atividades são desenvolvidas com espírito de caridade, sem qualquer contraprestação.⁸⁵

MARANHÃO assim argumenta acerca da onerosidade: “Não é a falta de estipulação do quantum do salário ou no seu pagamento sob forma indireta que desfiguram a condição de empregado, e sim a intenção de prestar o serviço desinteressadamente, por mera benevolência”.⁸⁶

Realmente, averiguar a existência de contraprestação pelo serviço prestado é de suma importância para a configuração do vínculo empregatício. É preciso estar atento, no entanto, às hipóteses em que, o salário não foi pago pelo empregador ou o seu valor não foi devidamente estipulado, pois o que desconfigura o vínculo são as hipóteses em que não há ânimo de realização dos serviços mediante contraprestação, pois fora disso, o que há é inadimplemento do empregador.

1.2.1.1.3 Outros pressupostos

Os requisitos até aqui expostos, ou seja, que o trabalho deve ser prestado por pessoa física, pessoalmente, sem eventualidade, subordinadamente e mediante contraprestação, são suficientes para a precisa identificação da figura do empregado e, conseqüentemente, da relação de emprego, no entanto, passar-se-á à análise de outros pressupostos não-essenciais.

Fala-se em exclusividade na execução das tarefas, ou seja, que um indivíduo que prestasse serviços para dois ou mais empregadores perderia a condição de empregado. A exclusividade, no entanto, não constitui um requisito para a configuração do vínculo empregatício. **VALERIANO** pronuncia-se a

⁸⁵ ALMEIDA, I. Idem, p. 85.

⁸⁶ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 314.

respeito:

“O que se verifica na realidade é uma impossibilidade física do empregado ocupar mais de um emprego simultaneamente, e não uma impossibilidade jurídica (...). Entretanto é possível o empregado manter dois ou mais contratos com empregadores diferentes, desde que sejam contratos distintos e de possíveis execuções distintas.”⁸⁷

A partir do exposto é possível concluir-se que um indivíduo poderá prestar seus serviços para mais de um empregador, desde que haja compatibilidade de horários, e não havendo cláusula contratual que reze em contrário, ou cause prejuízo ao empregador.⁸⁸

Assim, uma pessoa pode ter mais de um emprego e será considerado empregado em qualquer deles.

Alguns autores falam ainda do pressuposto da alteridade, que tem por base a idéia de que o empregado presta serviços por conta alheia.

Dentro desse pressuposto, o empregado é aquele que não assume os riscos da atividade econômica, poderá até participar dos lucros, mas, em nenhuma hipótese, dos prejuízos. Aquele que desenvolve uma atividade por conta própria não será considerado empregado.⁸⁹

Tal pressuposto encontra sua fundamentação no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho que deixa clara a responsabilidade do empregador pelos riscos do empreendimento e não o empregado.

Após a breve menção aos pressupostos necessários à caracterização do trabalhador como empregado é preciso asseverar que a ausência de qualquer deles levará à descaracterização da figura do empregado e, conseqüentemente, da relação de emprego.

⁸⁷ VALERIANO, S. S. **Relações Especiais de Trabalho**. p. 123.

⁸⁸ Cogita-se em prejuízo para o empregador a ocorrência no disposto no art. 482, “c” da CLT, que trata da concorrência desleal e negociação habitual.

⁸⁹ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 96.

1.2.2 O Conceito de Empregador

O próprio legislador buscou conceituar e especificar aqueles que seria considerado empregador ou equiparados a este, bem como os grupos empresariais. Segundo o art. 2º da CLT:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

No entanto, a quase totalidade da doutrina não poupa críticas a esse dispositivo legal, tendo como pontos principais da discórdia a afirmação de que o empregador é a empresa e o fato de, no §1º, equiparar ao empregador determinadas figuras jurídicas.

Analisar-se-á individualmente cada ponto dessa conceituação.

1.2.2.1 A Empresa como Empregador e o Empregador por Equiparação

Partindo-se da observação de ROUAST, de que “as categorias jurídicas devem corresponder às realidades da vida econômica”⁹⁰, cabe fazer algumas correções quando o legislador diz que “Considera-se empregador a empresa”.

⁹⁰ ROUAST, André. In: SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 292.

Para **MARANHÃO**, a palavra “empresa” há de ser entendida no sentido impróprio de “empresário”. Do contrário, tal definição nada significa, juridicamente falando⁹¹.

A doutrina busca diferenciar a empresa, o estabelecimento e o empresário. Não poucas vezes conceitua a empresa como a unidade econômica enquanto o estabelecimento como a unidade técnica. Já ao distinguir a empresa do empresário, **MARTINS**⁹² lembra que uma empresa bem gerida pode durar anos, enquanto o proprietário perece. É a idéia do conceito de instituição, em que esta é que perdura no tempo, no entanto, ressalta que, “quem assume os riscos do empreendimento é o empresário, que se beneficia dos lucros e se expõe ao prejuízo (alteridade)”.

MARANHÃO procura resgatar as inúmeras divergências que circundam o tema, mas, ao final, para tentar amenizar as divergências, ratifica o posicionamento de **FERREIRA**:

“Tem-se, partindo do centro para a periferia, o estabelecimento circunscrito pela empresa, e esta pela pessoa natural ou jurídica, mercê de cuja vontade aqueles se constituem e movimentam-se. O complexo de bens, corpóreos e incorpóreos, que constitui o estabelecimento como universalidade. A empresa, propriamente dita, como organização do trabalho e disciplina da atividade no objetivo de produzir riqueza a fim de pô-la na circulação econômica. Tudo isso, porém, subordinado à vontade e às diretrizes traçadas pela pessoa natural ou jurídica, sujeito ativo e passivo das relações jurídicas, tecidas pela empresa no funcionamento do estabelecimento produtor dos lucros pelo comerciante, como empresário, procurados e obtidos. Não pouco o estabelecimento se confunde com a empresa, notadamente quando mais que um inexistente. Basta, porém, se desdobre ele em sucursais, filiais, agências, para que a noção de empresa se desprenda do estabelecimento, e o envolva, emprestando-lhe halo ou coifa, superposta e bem visível, a despeito de profundamente abstrata e imaginária, por não ser mais que criação jurídica, social, e, nos dias atuais, política.”⁹³

⁹¹ SUSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 295.

⁹² MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. p. 164.

⁹³ FERREIRA, Waldemar. In: SUSSEKIND, A. et al. *ob. cit.* p. 294.

No entanto, a conceituação mais simples é dada por MARTINS,⁹⁴ ao concluir que é empregador aquele que tem empregado.

MARANHÃO se aprofunda na questão e esclarece que a inexistência do empregador por equiparação: “O legislador, partindo da falsa premissa que o empregador é a “empresa”, resolveu “equiparar” tais entes jurídicos ao empregador. Não se trata disso. Se um profissional liberal ou uma associação recreativa admitem empregados, não se equiparam ao empregador; são empregadores”.⁹⁵

Dessa forma, não só as “empresas” são consideradas empregadoras, mas também::

“(…) os profissionais liberais; as instituições de beneficência; as associações recreativas; outras instituições sem fins lucrativos que admitirem empregados; a pessoa física ou jurídica que explora atividades agrícolas, pastoris ou de indústria rural; a União, os Estados, os Municípios, as autarquias e as empresas públicas que admitirem empregados; o espólio; a massa falida e o condomínio.”⁹⁶

1.2.2.2 O Grupo Econômico e a Sucessão de Empregadores

O Direito do Trabalho, diante das constantes concentrações econômicas, em que uma pessoa ou mais pessoas, sejam físicas ou jurídicas, dirigem várias empresas ou estabelecimentos, buscou resguardar os direitos do empregado contra possíveis tentativas de fraudes contra a ordem jurídica trabalhista, pois, no caso de dificuldade financeira de uma das empresas do grupo, os administradores poderiam decretar a sua falência, não saldando, a princípio, a totalidade das suas dívidas, inclusive, os créditos trabalhistas, e continuarem a administrar as demais empresas sem sofrerem retaliações.

Além disso, seria muito cômodo para os administradores, em caso de problemas financeiros ou, até mesmo, por mera ganância, endividar uma das empresas e transferir para as demais parte de seu patrimônio, decretando, em

⁹⁴ MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. p. 161.

⁹⁵ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 300.

⁹⁶ JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. ob. cit. p. 81.

seguida, sua falência e, por conseguinte, manter uma relação de emprego aparente entre ela e os empregados que quisesse dispensar e os que tivessem direitos a créditos trabalhistas não cumpridos pela empresa.

Já prevendo essas situações, o sentido dado ao grupo de empresas pela Direito do Trabalho é no sentido do grupo como empregador⁹⁷, sendo a matéria regulada no §2º do art. 2º da CLT, que considera “solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”. Sendo a responsabilidade solidária, por expressa previsão legal, pode o credor acionar qualquer empresa do grupo, podendo receber de várias ou de apenas uma.

Buscou o Direito do Trabalho, dessa forma, “oferecer ao empregado de um estabelecimento coligado a garantia dos seus direitos contra as manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais, aos quais se prestariam com relativa facilidade as interligações grupais entre administrações de empresas associadas, se prevalecesse o aspecto meramente jurídico formal”.⁹⁸

No entanto, ressalte-se que, mesmo estando comprovado a existência do grupo econômico, o Tribunal Superior do Trabalho mantém o entendimento de que “o responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução” (Enunciado 205 do TST).⁹⁹

Por fim, ressalta **DELGADO** que: “o “grupo econômico” referido na Consolidação produz efeitos apenas quanto às relações de emprego contratadas exclusivamente no âmbito do Direito do Trabalho, sendo irrelevante sua configuração no que toca a repercussão em outras áreas do Direito (tributária, comercial, etc.)”.¹⁰⁰

Ao se analisar os pressupostos para a caracterização do empregado, a personalidade é de fundamental importância; no entanto, este requisito não faz

⁹⁷ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 168.

⁹⁸ GOTTSCHALK, Egon Félix. In: SUSSEKIND, A. et. al. ob. cit. p. 305.

⁹⁹ CARREON, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 1039.

¹⁰⁰ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 402.

parte da caracterização do empregador, pois este, em regra, pode ser sucedido, sem atingir a relação de emprego formada com o empregado, prevalecendo, conseqüentemente, o princípio da continuidade das relações empregatícias.

A CLT, em dois momentos, buscou regular a hipótese de sucessão de empregadores, são eles: “Art. 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregadores; Art. 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

A alteração na estrutura jurídica ocorre quando o tipo de sociedade é alterada, deixando de ser, por exemplo, uma sociedade por cota de responsabilidade limitada para ser uma sociedade anônima. Já a sucessão ocorre nos casos de: a) fusão: duas ou mais empresas se unem formando uma nova empresa; b) cisão: a empresa se divide, formando duas ou mais; c) incorporação: uma ou mais empresas são incorporadas por uma terceira.

Diante dessas hipótese, procurou o legislador assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho firmados pelo empregador sucedido, passando o novo titular a responder por todos os efeitos advindos da relação de emprego transferida, inclusive os efeitos passados, advindos da relação anterior, não havendo nem que se falar em responsabilidade solidária do sucedido com o sucessor, sendo unicamente deste.

Ademais, **MARTINS**¹⁰¹ destaca que a empresa sucessora assume, inclusive, a posição no processo que esteja em curso na justiça do trabalho contra a empresa, sem prejuízo do direito regressivo. Dessa forma, fica mais fácil para o empregado, em regra, hipossuficiente, reivindicar os seus direitos.

1.2.2.3 O Empregador Aparente e o Empregador Dissimulado

Com o objetivo de desburocratizar as empresas, além de agilizar e reduzir os custos, os empregadores têm optado, muitas vezes, em se afastarem da

¹⁰¹ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 174.

relação de emprego clássica, ou seja, a contratação direta do empregado, para utilizarem-se de formas indiretas, tendo como exemplo mais nítido a terceirização.

DELGADO¹⁰² defende o surgimento dessas duas novas figuras: a) a do empregador aparente: sendo aquele que, formalmente, torna-se o empregador; b) a do empregador dissimulado: o qual utilizar-se-á, efetivamente, da força de trabalho do empregado.

A terceirização é um fenômeno já bastante disseminado nos países ditos de primeiro mundo, ganhando, cada vez mais adeptos, nos países em desenvolvimento. Diante desse grande crescimento, há uma certa inquietação na doutrina, com diversos posicionamentos. No entanto, o que importa neste trabalho é deixar claro que existe uma vigília intensa no sentido de se verificar a ocorrência da “terceirização ilícita”, ou seja, a qual camufla a verdadeira relação de emprego, que existe sim, pois, como dito, se há empregado necessariamente haverá um empregador, e este será o chamado “empregador dissimulado”.

1.3 O PAPEL DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Após a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, bem como da explanação acerca das principais características inerentes ao empregado e empregador, é preciso mencionar que o Direito do Trabalho é o ramo jurídico responsável pelo disciplinamento da relação entre eles, sendo estranho a essa disciplina jurídica as demais relações de trabalho.

O Direito do Trabalho, então, enquanto ramo da ciência jurídica responsável pela relação entre empregador e empregado, surge no final do século XVIII, não só com a revolução industrial, mas também com a revolução política.

VIANA salienta que na revolução política destacou-se a liberdade do indivíduo enquanto aspecto formal e a revolução industrial transformou a

¹⁰² BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 402.

liberdade em mera abstração, constatando-se a exploração de operários pelo capital¹⁰³.

Mais uma vez **VIANA** alerta:

“A afirmação de Palacios definia bem o que sucedera: “A liberdade sem freios será a causa da brutalidade e da usurpação se há desigualdade nas forças individuais”, e reafirmava o preceito de Lacordaire: “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta.”¹⁰⁴

O que terminava por ocorrer, sob a bandeira do liberalismo¹⁰⁵, era uma pseudoliberalidade, pois, sob o argumento de uma autonomia contratual, empregador e empregado eram encarados como sendo indivíduos iguais, sendo que, na realidade, estavam extremamente afastados sob o prisma econômico.

Saliente **TEIXEIRA** citando **MARANHÃO** e **CARVALHO**:

“Dentro do contexto de tal relação, existia igualdade à luz das regras do Direito, mas prevalecia a mais absoluta desigualdade em termos econômicos, gerando o fortalecimento do empresário, titular do capital, em contrapartida ao enfraquecimento do trabalhador financeiramente débil, resultando, conseqüentemente, na exploração deste por aquele.”¹⁰⁶

Com a Revolução Industrial e também com o capitalismo, e a necessidade de mais e mais mão-de-obra, surge então o proletariado, que não tinha voz e precisava daquele emprego.

Esse foi o campo fértil para o surgimento do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico regulador do trabalho humano desenvolvido sob a dependência do empregador. Acrescenta ainda **MORAES FILHO** e **MORAES**:

“Esforça-se, assim, o direito do trabalho, dentro da humana fragilidade, em trazer justiça para essa prestação de trabalho, tornando-a menos alienada, menos coagida, menos penosa, menos fatigante, e, se possível,

¹⁰³ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 34.

¹⁰⁴ SUSSEKIND, A. et al. Idem, p. 36.

¹⁰⁵ “liberalismo. 1. O conjunto de idéias e doutrinas que visam a assegurar a liberdade individual no campo da política, da moral, da religião, etc., dentro da sociedade”. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 1028.

¹⁰⁶ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio. In: TEIXEIRA, S. T. ob. cit. p. 20.

cada vez mais alegre, espontânea e saudável. Pelo menos é este o seu objetivo, utilizando-se da lição que lhe proporciona a história.”¹⁰⁷

A intervenção do Estado nas relações entre empregador e empregado tornava-se imperiosa, cabendo a ele tentar fazer com que as partes envolvidas na relação de emprego possam ter uma igualdade, pelo menos, jurídica, e afastar a concepção falaciosa de que esses atores sociais são faticamente iguais.

Passar-se-á à citação de alguns conceitos trazidos pela doutrina pátria.

Para **MARTINS**: “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”.¹⁰⁸

VIANA assevera seu entendimento:

“Realmente, o Direito do Trabalho não é apenas o conjunto de leis, mas de normas jurídicas, entre as quais os contratos coletivos, e não regula somente as relações entre empregados e empregadores num contrato de trabalho; ele vai desde sua preparação, com a aprendizagem, até as conseqüências complementares, como, por exemplo, a organização profissional.”¹⁰⁹

NASCIMENTO faz sua contribuição:

“(...) é possível definir direito do trabalho como o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos, e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.”¹¹⁰

As definições acerca do Direito do Trabalho¹¹¹ seguem ou a corrente

¹⁰⁷ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 36.

¹⁰⁸ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 45.

¹⁰⁹ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 103.

¹¹⁰ NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, p. 56.

¹¹¹ Optou-se pela utilização da denominação “Direito do trabalho” como sendo a mais aplicável ao ramo do direito que disciplina a relação entre empregador e empregado. A doutrina pátria traz outras denominações, a saber: legislação industrial, direito industrial, direito operário, direito corporativo e sindical, direito social. BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 82-88.

Quanto ao emprego da denominação Direito do Trabalho, esclarece o autor acima citando Evaristo de Moraes: “em todas as nações civilizadas, notadamente após a última guerra, a expressão vitoriosa é Direito do Trabalho, por ser a mais precisa, a menos equívoca e a de sujeitos e objeto mais nítidos e claro.”

subjetivista ou a objetiva ou a mista. A primeira parte da análise dos tipos de trabalhadores que serão abrangidos por esse ramo jurídico. De um lado considerando-se que há aplicação do Direito do Trabalho a todos os trabalhadores e, numa visão mais restrita, apenas aos empregados. Para os que defendem a corrente objetivista, o enfoque não está nos sujeitos mas no tipo de matéria que é disciplinada pelo Direito do Trabalho, alguns entendendo que todas as relações de trabalho seriam tuteláveis e outros defendendo que somente o trabalho subordinado. A corrente mista, por seu turno, refere-se não só às pessoas destinatárias do Direito do Trabalho, bem como à matéria objeto de disciplinamento¹¹².

Razão assiste àqueles que defendem que o Direito do Trabalho aplica-se apenas à relação de emprego, sendo seus destinatários o empregador e o empregado.

Merece atenção o conceito exposto por **MARTINS** ao afirmar que não só o trabalho subordinado é objeto desse ramo jurídico como também algumas situações análogas, como é o caso do empregado doméstico, do trabalhador avulso e do temporário.

Demonstrado está que o Direito do Trabalho surgiu num momento em que o trabalhador se encontrava sem qualquer proteção, o que lhe colocava em situação de extrema exploração de sua mão-de-obra.

Sendo assim, quais as funções desempenhadas pelo Direito do Trabalho? Restringir-se-á tal ramo jurídico exclusivamente à proteção do empregado?

NASCIMENTO expõe acerca das funções do Direito do Trabalho que, dependendo do aspecto priorizado pelos estudiosos dessa ciência, poderá este desempenhar as funções educativa, preventiva, coercitiva, distributiva, utilitária, isonômica, ética ou política.¹¹³

E complementa o doutrinador:

¹¹² **NASCIMENTO**, A. M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, p. 56.

¹¹³ **NASCIMENTO**, Amauri Mascaro. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 58.

“Nenhuma dessas funções deve ser ignorada, mas, qualquer que seja a opção do intérprete, há de se convir que se é instrumento de realização da justiça social e tem fins tutelares do trabalhador, o Direito do Trabalho só as cumprirá desde que esses fins possam ser previstos em uma estrutura jurídica formal, moldura do seu conteúdo, qualquer que este venha a ser, possibilitante do conhecimento dos preceitos e sanções que impõe, determinantes dos comportamentos autorizados ou proibidos nas relações entre as pessoas e os grupos sociais.”¹¹⁴

Opinando também pelo caráter protetivo do Direito do Trabalho, **MARANHÃO** e **CARVALHO** confirmam:

“Encerra este direito profunda significação moral que não deve ser esquecida e que vai coincidir, em última análise, com aquele mesmo ideal, de valor permanente e absoluto, de que se fez expressão a Declaração dos Direitos do Homem – ideal falseado pela economia capitalista – o respeito à dignidade da pessoa humana. O trabalho é o próprio trabalhador.”¹¹⁵

Vê-se que é traço característico em todos os doutrinadores acima citados a visão de que o Direito do Trabalho possui a função precípua de tutelar o empregado.

Busca, com isso, assegurar melhores condições sociais e de trabalho para o indivíduo, para que este possa desempenhar suas atividades com segurança e em ambientes salubres. Além disso, visa assegurar uma remuneração condizente com o seu trabalho, podendo viver com dignidade juntamente com sua família.¹¹⁶

Nesse sentido expõe **MARTINS**:

“A melhoria das condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio de uma legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o pólo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos de sua atividade econômica.”¹¹⁷

O Direito do Trabalho é encarado também como sendo a expressão da vontade opressora do Estado. Em outras palavras, serviria de controle por parte

¹¹⁴ NASCIMENTO, A. M. Idem, p. 58.

¹¹⁵ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, p. 18.

¹¹⁶ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 46.

¹¹⁷ MARTINS, S. P. Idem, p. 46.

do Estado, das reivindicações emanadas da classe trabalhadora, servindo de amarras aos movimentos coletivos. Por outro ângulo, há também o entendimento de ter tal ramo jurídico uma função econômica. Para essa teoria, qualquer vantagem a ser atribuída ao trabalhador deveria ter um amparo econômico¹¹⁸, para que houvesse um equilíbrio entre os fatores capital e trabalho. Ainda é possível verificar a existência do pensamento de que o Direito do Trabalho possui a função nobre de preservar a dignidade do trabalhador. A função integradora também possui defensores, no sentido de que a harmonização dos interesses existentes entre o capital e o trabalho seria um objetivo a ser alcançado por tal disciplina jurídica.

SUSSEKIND, salienta a finalidade político-social do Direito do Trabalho:

“A proteção e a tutela do trabalho não são mais do que um conjunto de normas jurídicas que asseguram ao trabalhador uma posição, frente ao empregador, em que possa defender seus direitos e interesses num mesmo plano, sem complexos ou recalques; a legislação sindical, por seu lado, a nada mais visa senão a assegurar aos grupos econômicos ou profissionais os meios para, mediante entendimento, pôr termo a conflitos entre o capital e o trabalho.”¹¹⁹

À guisa de fechamento dessa análise faz-se fundamental a menção de duas outras funções específicas atribuídas ao Direito do Trabalho além do caráter protetivo.

Trata-se das funções de coordenação e organização. A primeira consiste na efetiva coordenação entre empregadores e empregados em nível coletivo no sentido de promover as adaptações necessárias entre o econômico e o social, sem que com isso haja um desmantelamento dos direitos irrenunciáveis dos trabalhadores. A função de organização também desempenha um papel

¹¹⁸ Héctor-Hugo Barbagelata salienta que embora o Direito do Trabalho tenha implicações econômicas, não faz parte do Direito Econômico, como afirmavam alguns doutrinadores e complementa: “seu objeto não é simplesmente regular as relações de trabalho, mas dar proteção ao trabalho e ao trabalhador, o que não significa que não tenha conseqüências econômicas, mas que as considerações dessa natureza devem estar sujeitas à conquista de seus próprios fins”. In: BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O Particularismo do Direito do Trabalho**. trad. Edílson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.

¹¹⁹ SUSSEKIND, A. et al. ob. cit. p. 104.

fundamental visando à participação dos trabalhadores em nível coletivo buscando somar forças e elaborar um sistema de composição extrajudicial dos conflitos trabalhistas, funcionando paralelamente à estrutura estatal.¹²⁰

A função de organização atribuída ao Direito do Trabalho, vem, justamente, ao encontro da proposta elaborada pela Lei 9.958/2000. Ou seja, houve a organização de um sistema facultativo de comissões de conciliação prévia com a tarefa de tentar harmonizar os conflitos entre capital e trabalho e que será objeto de análise subsequente.

As comissões de conciliação prévia terão suas atividades desenvolvidas à luz do Direito do Trabalho, com sua função protetiva, e com a observância de toda a legislação pertinente à relação entre empregador e empregado, bem como deverá respeitar direitos dos trabalhadores insculpidos também na Constituição Federal de 1988¹²¹.

RAMOS expõe acerca desta questão:

“(...) a sociedade não pode ser boa somente para uns poucos. Deve procurar atender às necessidades de um maior número de cidadãos (...). Afinal de contas, nossa nação tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (CF, art. 1º, III e IV). A ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF, art. 170), e busca-se o pleno emprego (CF, art. 170, VIII), assim entendido como a condição em que todos que desejarem vender sua força de trabalho pelo padrão salarial vigente o poderão fazer.”¹²²

Em todas as opiniões esboçadas no presente tópico sobrepõe-se o entendimento de que o conflito existente entre o indivíduo que trabalha e as fontes que administram sua atividade, precisam de um controle por parte do Estado que se utiliza de um conjunto de normas, princípios e uma estrutura própria a fim de

¹²⁰ NASCIMENTO, A. M. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. p. 61.

¹²¹ Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Publicada no DOFA de 05/10/1988, pág. 000001, Col. 01, Diário Oficial da União. Rep. DACS de 06/10/1988, pág. 000001, Col. 01, Diário da Assembléia Nacional Constituinte. Ementa: Constituição da República Federativa do Brasil. A presente norma é citada outras vezes nesta Dissertação, sendo que as informações aqui prestadas não serão repetidas quando das demais menções a tal preceito.

¹²² ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre Luiz (org.). *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 255-256.

harmonizar esse embate.

No próximo Capítulo analisar-se-á o conceito de conflitos individuais do trabalho, suas formas de composição hoje existentes, bem como a necessidade de sobrevivência do princípio da irrenunciabilidade frente à composição dos conflitos.

CAPÍTULO 2 –DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS E SUAS FORMAS DE COMPOSIÇÃO

Após a caracterização do empregador e do empregado, mencionando os aspectos principais acerca de cada um desses sujeitos envolvidos na relação de emprego, passar-se-á à análise dos conflitos advindos de tal interação.

Já foi exposto em item anterior que o trabalho humano sempre teve sua história desenvolvida, ora sob o manto da escravidão, da servidão, das corporações de ofício, até que, com o advento da revolução industrial o trabalhador passa a ser operário, vivendo em condições subumanas. A situação do proletariado fica bem caracterizada nas palavras de **DINIZ**:

“O proletariado, o filho bastardo da burguesia industrial, residia em cortiços infectos, trabalhando 16 horas por dia, a fim de nunca permitir que as perigosas máquinas produtoras e reprodutoras de riquezas parassem de funcionar. A vida tornara-se um inferno, os salários irrisórios, em virtude do excessivo exército de reserva de mão-de-obra não qualificada, afastavam qualquer hipótese de existência digna.”¹²³

Segundo esse relato histórico é possível visualizar que os trabalhadores, além de prestar seus serviços sob condições de escravos – escravos sob o manto da “liberdade”, que podem se dizer livres, mas, na verdade, dependem do emprego e do irrisório salário que recebiam –, viviam a insegurança quanto ao futuro e quanto ao presente, submetendo-se a jornadas excessivas e outros absurdos em nome da manutenção do emprego.

TEIXEIRA pronuncia-se a esse respeito:

“Os primeiros trabalhadores assalariados, apesar de gozarem de maior liberdade em relação aos seus antepassados, ainda não desfrutavam da proteção de normas estatais disciplinando as suas relações com os tomadores dos seus serviços, sendo obrigados a se sujeitarem às regras estabelecidas unilateralmente pela entidade patronal. A livre manifestação de vontade do obreiro, assim, somente surgia quando da formalização da opção entre aceitar as péssimas condições de trabalho oferecidas ou enfrentar a miséria decorrente da falta de uma fonte de renda. O elemento

¹²³ DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1999, p. 28.

volitivo se resumia basicamente à escolha entre o labor e o “desemprego”.”¹²⁴ (grifo nosso)

O desenvolvimento do trabalho humano sempre esteve permeado pelo conflito e vem se acentuando com o modo de produção capitalista.

Assim, da interação entre empregador e empregado poderão ocorrer conflitos que demandam soluções. Antes do estudo de tais meios de solução de conflitos trabalhistas, faz-se necessário um aprofundamento no conceito de conflito e seus desdobramentos.

2.1 CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CONFLITO

A expressão “conflito” encontra a seguinte conceituação no vocabulário jurídico:

“CONFLITO. Vocábulo originado do latim *conflictus*, de *confligere*, é aplicado na linguagem jurídica para indicar embate, oposição, encontro, pendência, pleito.

Dá, por essa forma, o sentido de entrecchoque de idéias ou de interesses, em virtude do que se forma o embate ou a divergência entre fatos, coisas, ou pessoas. (...)”¹²⁵

Está na gênese da concepção de conflito a idéia de controvérsia, pleito, divergência.

Assim sendo, alguns autores sustentam que o conflito está presente onde houver interação social, em decorrência dos interesses antagônicos existentes entre os indivíduos. E nas palavras de BELTRAN “Talvez não haja campo mais propício para a análise sociológica dos conflitos do que o das relações do trabalho”.¹²⁶

Realmente, o ser humano foi desenvolvendo uma crescente dependência para com o trabalho de outros homens no intuito de acumular poder e riqueza e outros indivíduos necessitando do próprio trabalho para sobreviver.

¹²⁴ TEIXEIRA, S. T. ob. cit. p. 20.

¹²⁵ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 201.

¹²⁶ BELTRAN, Ari Possidonio. *A Autotutela nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 37.

PINTO assim complementa:

“Quanto mais evoluiu a tecnologia criadora da riqueza industrial, mais proporcionou aos detentores do capital os meios de acumular o produto do trabalho e menos facultou ao trabalhador, que o tornou possível, associando a transpiração de seu corpo ao óleo das máquinas, a oportunidade de parceria para o gozo da riqueza criada.”¹²⁷

Sendo assim, capital e trabalho são conceitos que, historicamente, conviveram em conflito.

Buscando configurar o conceito de conflito dentro da doutrina processual civil, têm-se em **CARNELUTTI**, um expoente ao falar de lide: “A lide, portanto, pode se definir como um conflito (intersubjetivo) de interesses qualificado por uma pretensão contestada (discutida). O conflito de interesses é seu elemento material, a pretensão e a resistência são seu elemento formal.”¹²⁸

O autor acima fala do conflito e insere tal conceito na concepção de lide. Para um melhor entendimento faz-se necessário um desdobramento dos elementos então esboçados.

Num primeiro momento têm-se que o interesse está ligado aos bens que o indivíduo utiliza para alcançar seus objetivos. **SANTOS** acrescenta: “Se, entretanto, duas ou mais pessoas têm interesse pelo mesmo bem, que a uma só possa satisfazer, dar-se-á um conflito intersubjetivo de interesses ou simplesmente um conflito de interesses”.¹²⁹

Extraí-se de tal noção¹³⁰ que o interesse diz respeito à relação de necessidade que se estabelece entre o homem e o bem, e quando este mesmo bem é pretendido ou já se encontra na posse de um outro indivíduo, ter-se-á o conflito

¹²⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 154.

¹²⁸ CARNELUTTI, Francesco. **Instituições do Processo Civil**. v. I. Trad. Arián Sotero de Witt Batista. Campinas: Servanda, 1999, p. 78.

¹²⁹ SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. v. I. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 04.

¹³⁰ Nesse sentido: “Esses conflitos caracterizam-se por situações em que uma pessoa, pretendendo para si determinado bem, não pode obtê-lo – seja porque a) aquele que poderia satisfazer a sua pretensão não a satisfaz, seja porque b) o próprio direito proíbe a satisfação voluntária da pretensão (...). Nessas duas situações caracteriza-se a insatisfação de uma pessoa.” In: CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Gerado do Processo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1995, p. 20.

de interesses.

O conceito de lide elaborado por **CARNELUTTI**, menciona também o termo pretensão. Pode ocorrer que as partes envolvidas num conflito de interesses consigam chegar a um acordo, espontaneamente. Ao contrário, quando tal solução não é possível, o conflito pode fazer surgir a pretensão, que nas palavras de **SANTOS**: “(...) o conflito pode dar lugar à manifestação da vontade de um dos sujeitos, de exigir a subordinação do interesse do outro ao próprio. (...) Pretensão é, pois, a exigência da subordinação de um interesse de outrem ao próprio”.¹³¹

Diante da pretensão de uma parte, a outra poderá aceitar esta subordinação, havendo então a solução pacífica do conflito, ou poderá insurgir-se contra ela, resistindo em face do interesse alheio.

Eis o fechamento do conceito Carneluttiano, onde a resistência de uma das partes envolvidas no conflito configura o último elemento caracterizador da lide.

CARNELUTTI adverte quanto à pretensão, que esta não supõe o Direito de quem a exerce, sendo certo que a pretensão pode ser proposta tanto por quem tem quanto por quem não tem o direito e conclui: “Tampouco o direito reclama necessariamente a pretensão; como pode haver *pretensão sem direito*, assim também pode haver *direito sem pretensão*, ao lado da pretensão *infundada*, temos, como fenômeno inverso, o direito inerte”.¹³²

Pode-se concluir que mesmo havendo uma pretensão por parte de um indivíduo e resistência por parte do outro, o primeiro pode não estar com a razão, sendo sua pretensão infundada e, a resistência é que está correta.

Mais uma vez salienta **CARNELUTTI** que toda pretensão necessita de uma razão, ou seja, de um fundamento, que encontre respaldo num preceito legal que estabeleça a prevalência do interesse.¹³³

¹³¹ SANTOS, M. A. ob. cit. p. 09.

¹³² CARNELUTTI, F. ob. cit. p. 81.

¹³³ CARNELUTTI, F. Idem, p. 82.

A noção de conflito de interesses aparece na doutrina tradicional sempre associada à idéia de lide. Juntamente a esses conceitos surge a definição de jurisdição, como sendo a função do Estado, através de seu Poder Judiciário, de compor os conflitos de interesses que ocorrerem na sociedade.

Ocorre, no entanto, que hipóteses existem em que há a necessidade de apreciação judicial (jurisdição) sem que esteja configurada a lide, e o Estado pronuncia-se acerca de tais situações, sem que elas tenham nenhuma contenciosidade. Exemplo claro de tal hipótese encontra-se nos procedimentos de jurisdição voluntária, a exemplo de uma separação judicial consensual, onde há acordo entre as partes e nenhuma pretensão está sendo resistida.

No caso especificado – relação entre empregador e empregado – os conflitos caracterizam-se por insatisfações, na medida que são negados alguns direitos, condições de trabalho, contraprestação condizente com a atividade, cria-se um clima de angústia e de conflito. Muitas vezes, o empregado não demonstra qualquer resistência, com temor da perda de seu posto de trabalho, tendo, até mesmo, vários desses direitos perdidos em decorrência da prescrição.

MARANHÃO salienta que um conflito na órbita trabalhista difere-se daquele ocorrido no campo cível, onde o que se pleiteia são questões envolvendo o patrimônio do indivíduo, e complementa:

“Nos conflitos do trabalho a situação é diversa. Refletem um desajustamento social. São o fruto de uma luta de classes. Mesmo aquele conflito que, na técnica processual, como iremos ver, diz-se individual, transcende os indivíduos que nele figuram como partes (...). É que na relação jurídica que o origina, a substância é o homem. Nele está latente o conflito maior – a questão social.”¹³⁴

Os conflitos existentes entre empregadores e empregados advém de um conjunto de circunstâncias que vão sendo vivenciadas por eles e que variam desde a insatisfação com as condições de trabalho, contraprestação ou mesmo o tratamento dispensado ao empregado, colocado, muitas vezes, numa posição de inferioridade enquanto ser humano.

¹³⁴ SUSSEKIND, A. et. al. ob. cit. P. 1360.

NASCIMENTO, buscando fundamento na sociologia, explica que existem duas correntes que tentam relacionar a sociedade e o conflito. Uma, chamada sociologia dos conflitos, preconiza a natureza conflitante dos grupos sociais e uma impossibilidade de harmonização. Já a sociologia da integração, defende que há um caráter integrativo dos conjuntos sociais apesar da oposição entre eles, sendo possível uma ordem sem conflitos.¹³⁵

Em se tratando da relação entre empregador e empregado, alguns autores não acreditam numa completa harmonização. Expõe **BARBAGELATA**:

“Esse tipo de relação é, por sua própria natureza, conflituosa, na medida em que supõe restrições muito importantes à liberdade de quem executa o trabalho. (...) Com efeito, independentemente da considerável variação que novas formas de organizar a produção têm aptidão de provocar, é óbvio que o conflito pode vir a ser atenuado, se o Direito dispensar ao trabalho assalariado proteção satisfatória.”¹³⁶

Seguindo o raciocínio do autor acima citado, o conflito é algo sempre presente na relação entre empregador e empregado e atribui ao Direito do Trabalho a tarefa de tentar amenizar essa situação.

Alguns autores, a exemplo de **NASCIMENTO**, atribuem um aspecto positivo ao conflito: “O conflito leva à reformulação (...). A tensão de novos fatos e novas exigências rompe uma determinada ordem que nunca se mantém imutável em um movimento normativo contínuo de destruição e reconstrução”.¹³⁷

A partir da colocação acima, nota-se que o conflito ocasionaria uma constante reformulação da situação conflitiva, estipulando novos parâmetros de convivência.

BOUDON, fazendo uma crítica à idéia de **HOBBS**, salienta que: “(...) é a sociedade que surge como lugar privilegiado dos conflitos entre os protagonistas sociais isolados entre si, opostos pela busca desenfreada do lucro absoluto e a extensão ilimitada da propriedade pessoal”.¹³⁸

¹³⁵ **NASCIMENTO**, A. M. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. p. 314.

¹³⁶ **BARBAGELATA**, H. H. ob. cit. p. 21.

¹³⁷ **NASCIMENTO**, A. M. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. p. 315.

¹³⁸ **BOUDON**, Raymond. *Tratado de Sociologia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995, p. 250.

BELTRAN fala também dos conflitos existentes na sociedade e sua importância na ampliação dos direitos dos homens:

“A realidade de onde nasceram as exigências desses direitos era constituída pelas lutas e pelos movimentos que lhes deram vida e os alimentaram; lutas e movimentos cujas razões, se quisermos compreendê-los, devem ser buscados não mais na hipótese do estado de natureza, mas na realidade social da época, nas suas contradições, nas mudanças que tais contradições foram produzindo em cada oportunidade concreta.”¹³⁹

Conclui-se, então, que os conflitos existentes na sociedade, a partir da visão de **BOBBIO**, ocorrem em decorrência das próprias contradições encontradas em seu bojo.

No que pertine especificamente aos conflitos trabalhistas, têm-se que as constantes transformações sociais e econômicas terminam ocasionando novas necessidades para as partes envolvidas, ou seja, tanto para o empregador quanto para o empregado.

Sintetiza **MORGADO**:

“No campo do Direito do Trabalho, conflito é um impasse, que surge na relação empregado x empregador, decorrente dos interesses divergentes de cada uma das partes. Isso porque o empregado, como portador da força de trabalho, possui necessidades e interesses diferentes das do empregador, detentor do capital. No momento em que cada parte procurar satisfazer essas necessidades, surge um conflito de trabalho.”¹⁴⁰

Dessa forma, é possível afirmar que o conflito está na própria origem das relações de trabalho, sendo uma mola propulsora de confrontos abertos, a exemplo da greve, e também campo de análise no sentido de se buscar meios para a harmonização e minimização desse embate.

Os conflitos existentes entre empregadores e empregados são denominados pela doutrina pátria, ora como dissídio, ora como controvérsia. Cabe evidenciar-se os traços diferenciadores de tais noções utilizando como parâmetro os ensinamentos de **NASCIMENTO**. Segundo ele, o conflito caracteriza-se pela oposição de interesses entre duas ou mais pessoas. Já a controvérsia verifica-se

¹³⁹ BELTRAN, A. P. ob. cit. p. 41-42.

¹⁴⁰ MORGADO, Isabele Jacob. **A Arbitragem nos Conflitos de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 13.

quando tal conflito é levado a uma solução, seja através do poder judiciário ou fora dele. O dissídio¹⁴¹, por seu turno, consiste no procedimento judicial de solução do conflito, confundindo-se com a noção de processo.¹⁴²

Qualquer que seja a nomenclatura utilizada, o fato é que as divergências entre empregadores e empregados existem e são impulsionadas por fatores diversos, tais como a própria desigualdade econômica, as más condições de trabalho, a massificação da mão-de-obra, enfim, todo o tipo de insatisfação.

Todo esse estado se agravou ainda mais com a Revolução Industrial no século XVIII, onde os conflitos avolumaram-se e deixaram de ser apenas individuais e passaram, muitas vezes, a dizer respeito a toda uma classe.

A partir da noção de conflito trabalhista até aqui mencionada, faz-se necessária uma diferenciação entre conflitos individuais e coletivos de trabalho.

2.1.1 Conflitos individuais e coletivos do trabalho

Como já se teve a ocasião de sublinhar, o conflito entre empregadores e empregados é motivado por uma infinidade de fatores, sendo a própria relação de subordinação, que é um requisito à configuração da relação de emprego, um foco irradiador de divergências, seja pelo uso abusivo por parte do empregador ou pela resistência do empregado em cumprir as ordens patronais.

Tais conflitos são classificados levando-se em conta o número de pessoas envolvidas, determinando se se trata de conflito individual ou coletivo de trabalho.

Quanto ao conflito individual do trabalho **SILVA** explica:

“(...) o conflito individual, também chamado jurídico ou de direito, se verifica nos moldes clássicos do conflito de interesses do processo comum: o empregado, julgando-se titular de um direito subjetivo baseado em norma legal ou norma pactuada (proveniente de acordo, convenção ou

¹⁴¹ A própria Constituição Federal, em seu art. 114, ao referir-se à competência da Justiça do Trabalho, diz que a esta competirá a conciliação e julgamento dos *dissídios* individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Nota-se que a Constituição utilizou a palavra *dissidio* na concepção de conflito.

¹⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 874-875.

contrato coletivo), requer do Estado a sua realização, já que a obrigação a ele correspondente não foi espontaneamente cumprida.”¹⁴³

A partir do conceito citado é possível concluir-se que o conflito individual ocorre entre um trabalhador ou diversos trabalhadores considerados individualmente e o empregador, baseado seja numa norma legal ou contratual.

Há alguma confusão na doutrina em torno do conceito de conflito individual plúrimo. Para esclarecer tal dúvida, utilizamo-nos da explicação de **MORGADO**:

“Quando envolver apenas um trabalhador e um empregador o conflito será considerado singular. Abrangendo mais de um trabalhador e/ou empregador será um conflito plúrimo, que não se configura como coletivo porque embora vários os sujeitos, estes são perfeitamente identificados, e seus interesses encontram-se individualizados.”¹⁴⁴

Nos conflitos individuais, segundo ensinamento de **MALTA**:

“O conflito de interesses a ser dirimido pelo judiciário é entre pessoas determinadas e as reivindicações debatidas têm base em normas de comportamento já existentes no momento em que a lide se inicia. O empregado Pedro, por exemplo, reclama do empregador João o pagamento do aviso prévio a que se refere o art. 487 da CLT.”¹⁴⁵

O autor acima aponta o poder judiciário como sendo o órgão que irá resolver o conflito individual trabalhista, no entanto, como se verá em tópico subsequente, a via judicial é um dos meios colocados à disposição dos interessados para a composição das desavenças, mas não o único.

Ao lado dos conflitos individuais trabalhistas há os conflitos coletivos que têm um sentido muito mais amplo e alcança um grupo de trabalhadores abstratamente considerados e um ou vários empregadores. E complementa **NASCIMENTO**:

“O grupo não é uma simples soma ou reunião de pessoas. Esse é o seu aspecto objetivo. Mas há um vínculo intersubjetivo entre essas pessoas

¹⁴³ SILVA, Antônio Álvares da. **Questões Polêmicas de Direito do Trabalho**. v. V. São Paulo: LTr, 1994, p. 12.

¹⁴⁴ MORGADO, I. J. ob. cit. p. 15.

¹⁴⁵ MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do Processo Trabalhista**. 29. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 30.

que, segundo a doutrina, é a uniformidade de sentimentos, a autoridade que os ordena, a comunidade de entendimentos, fatores que a simplificação prefere designar por *interesse coletivo*.”¹⁴⁶

Diferentemente do conflito individual, o coletivo diz respeito a interesses de um grupo inteiro ou de uma categoria. Dessa forma, para que um conflito seja considerado coletivo, é preciso a cumulação de dois requisitos: que haja interesse de um grupo de trabalhadores e que haja um interesse coletivo a ser defendido. Como exemplo de interesse coletivo têm-se as hipóteses de necessidade de interpretação de cláusulas numa convenção coletiva.

LEITE expõe:

“Conflito coletivo de trabalho seria, então, o que se dá entre grupo de trabalhadores e empregadores ou grupo de empregadores, coletivamente considerados, cujo objeto tendo à satisfação dos interesses dos referidos grupos. Para a caracterização do conflito coletivo é necessária a existência de uma pretensão coletiva resistida, bem como a presença, em princípio, de pelo menos uma entidade sindical representativa do grupo de trabalhadores (CF, art. 8º, VI).”¹⁴⁷

Os conflitos coletivos nascem a partir de dois motivos básicos, quais sejam, a divergência em torno de um interesse coletivo ou porque houve uma lesão a esses interesses. Diante disso, poderão ser classificados como conflitos coletivos econômicos ou conflitos coletivos jurídicos.

MORGADO traça a linha diferenciadora de tais conflitos:

“Conflitos econômicos ou de interesse constituem a regra geral e surgem com o fracasso de uma negociação direta. São aqueles em que os trabalhadores reivindicam a substituição ou revisão das normas então existentes, para que sejam criadas novas, que lhes propiciem melhores condições de trabalho.”¹⁴⁸

Quanto aos conflitos jurídicos acrescenta **MORGADO**: “Surgem quando as partes discordam sobre o emprego de uma determinada cláusula já instituída anteriormente, sendo necessário se recorrer à Justiça do Trabalho para

¹⁴⁶ NASCIMENTO, A. M. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*, p. 316-317.

¹⁴⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. v. II. Curitiba: Juruá, 2000, p. 88.

¹⁴⁸ MORGADO, I. J. ob. cit. p. 15.

que esta possa executar a norma adequadamente, dando a ela interpretação imparcial”.¹⁴⁹

É de notar-se que os conflitos jurídicos poderão ocorrer tanto em nível individual como coletivo, mas os de natureza econômica são discutidos apenas coletivamente.¹⁵⁰

Com o intuito de encerrar a diferenciação entre conflitos individuais e coletivos de trabalho, é salutar a opinião de **SUSSEKIND**, ao afirmar que não é o número de indivíduos que distingue tais conflitos mas sim a natureza dos interesses por eles reivindicados. Isso porque, poderá ocorrer um dissídio plúrimo, onde há uma simples soma de interesses individuais, e confundir-se com o coletivo. Para que o conflito seja considerado coletivo, é preciso que haja uma indeterminação dos sujeitos onde a decisão diga respeito a todos os indivíduos que pertençam ou venham a pertencer àquela categoria.¹⁵¹

A Lei 9.958/00 aplica-se somente aos conflitos individuais trabalhistas, sendo assim, passar-se-á à análise das formas de composição de conflitos trabalhistas, com ênfase naqueles de cunho individual. A incidência da referida lei sobre os conflitos individuais, justifica, pois, a restrição da análise que estará sendo desenvolvida no tópico subsequente.

A eliminação dos conflitos individuais que ocorrem na relação de emprego poderá ser verificada por meio de ambos os sujeitos envolvidos ou por ato de terceiro.

A doutrina elenca várias formas para a solução dos conflitos e estão divididas em dois grandes grupos: as formas heterocompositivas e autocompositivas.

¹⁴⁹ MORGADO, I. J. *Idem*, p. 15-16.

¹⁵⁰ MARTINS, sintetiza os tipos de conflitos coletivos: “Os conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Já nos conflitos jurídicos tem-se por objeto apenas a declaração da existência ou inexistência de relação jurídica controvertida, como ocorre na decisão em dissídio coletivo em que se declara a legalidade ou ilegalidade da greve”: In: MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**, p. 687.

¹⁵¹ SUSSEKIND, A. *ob. cit.* P. 1361.

2.2 FORMAS DE COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Após a análise do conceito de conflito de interesses existente entre empregadores e empregados e da sua existência inevitável frente à convivência entre estes sujeitos sociais, faz-se necessário elencar os meios utilizados para compor tal situação.

CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO, pronunciam-se acerca das formas de solução de conflitos:

“A eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou por ato de terceiro. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impõe o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese, enquadram-se a defesa de terceiro, a mediação e o processo.”¹⁵²

No transcorrer da história existiram vários métodos de resolução de conflitos interpessoais. Num primeiro momento, havendo um conflito entre duas pessoas, estas tentariam obter a satisfação de suas pretensões por meio do uso da força. Foi o que se conheceu por autotutela, onde, muitas vezes, saía vitorioso não o que detinha o direito, mas o mais forte.

Ainda nos sistemas existentes na história encontrava-se a autocomposição, que consistia na abdicação do interesse por uma das partes envolvidas, ou por ambas. Havia três formas de solução por esse meio: a) desistência (renúncia à pretensão); b) submissão (renúncia à resistência oferecida à pretensão); c) transação (concessões recíprocas).¹⁵³

Nota-se que os meios acima expostos requerem a pré-disposição das partes envolvidas em aceitar tais métodos. No entanto, até hoje se constata a ocorrência da solução de conflitos através de tais mecanismos, conforme se analisará em item subsequente.

¹⁵² CINTRA, A. C. de A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. ob. cit. p. 20.

¹⁵³ CINTRA, A. C. A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. Idem, p. 21.

Outro meio de solução de conflitos foi a escolha, por parte dos indivíduos envolvidos, de pessoas cuja confiança era mútua, e que pudessem apontar o caminho a ser obedecido pelas partes. Foi o que se conheceu por arbitragem, instituto este também presente na legislação em vigor conforme análise posterior.

Num momento subsequente surge o Estado: “Mais tarde e na medida em que o Estado foi se afirmando e conseguiu impor-se aos particulares mediante a invasão de sua antes indiscriminada esfera de liberdade, nasceu, também gradativamente, a sua tendência a absorver o poder de ditar as soluções para os conflitos”.¹⁵⁴

Sendo assim, a arbitragem, que era facultativa, passa a ser obrigatória, e para que houvesse um critério objetivo para o pronunciamento do Estado foram criadas regras, surgindo a figura do legislador.¹⁵⁵

Nota-se que o surgimento dos meios de solução de conflitos evoluíram no sentido de substituir o uso da força por formas racionais de composição de divergências.

Quando se fala em solução de conflitos, uma primeira forma citada é a composição judicial, ou seja, o Estado, por meio do poder judiciário pronuncia-se acerca do conflito determinando a quem assiste o Direito. No entanto, não existe apenas essa forma de solução de conflitos, mas um rol de soluções não jurisdicionais, que visam propiciar aos interessados a satisfação de suas pretensões.

Daí, encontrar-se na doutrina a divisão de tais métodos em autocompositivos e heterocompositivos.

MARTINS, conceitua a autocomposição: “A autocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Elas mesmas chegam à solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro”.¹⁵⁶

¹⁵⁴ CINTRA, A. C. A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. Idem, p. 23.

¹⁵⁵ CINTRA, A. C. A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. Idem, p. 23.

¹⁵⁶ MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*, p. 688.

NASCIMENTO, conceitua o método heterocompositivo: “heterocomposição é a forma de composição do conflito por meio de uma fonte ou de um poder suprapartes, por estas admitido, ou imposta pela ordem jurídica”.¹⁵⁷

Dentro dos dois grupos acima expostos são encontradas formas específicas de solução de conflitos. Ocorre que a doutrina diverge quanto a essa classificação.

NASCIMENTO inclui, dentro do método autocompositivo, a renúncia, a transação e a convenção coletiva de trabalho. Na heterocomposição incluem-se a arbitragem, a jurisdição e a mediação.¹⁵⁸

MARTINS argumenta que como método autocompositivo podem-se elencar os acordos e convenções coletivos, a transação e a renúncia. Como formas heterocompositivas o autor cita a mediação, a arbitragem e a tutela ou jurisdição.¹⁵⁹

Ainda seguindo a doutrina de **MARTINS**, este se pronuncia acerca da divergência doutrinária acerca da classificação dos métodos:

“Poderíamos entender, como faz o prof. Magano (1993:214), que a mediação ou arbitragem são formas de autocomposição, tomando-se por base o fato de que as próprias partes que irão escolher uma pessoa para dirimir seus conflitos. Todavia, se entendermos que a preponderância é da existência de um terceiro para solucionar o conflito, como nos parece mais correto, iremos examiná-la como forma de heterocomposição.”¹⁶⁰

MORGADO tece sua classificação incluindo dentre os meios autocompositivos a negociação coletiva, a conciliação extrajudicial, a mediação e a renúncia, e deixa no rol dos meios heterocompositivos a arbitragem e a solução jurisdicional.¹⁶¹

Dentre as várias classificações encontradas na doutrina, preferiu-se, para a elaboração do presente trabalho, a inclusão da solução jurisdicional, da

¹⁵⁷ **NASCIMENTO**, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 933.

¹⁵⁸ **NASCIMENTO**, A. M. *Idem*, p. 932-933.

¹⁵⁹ **MARTINS**, S. P. *Direito do Trabalho*. p. 688.

¹⁶⁰ **MARTINS**, S. P. *Idem*, p. 688.

¹⁶¹ **MORGADO**, I. J. *ob. cit.* p. 19-21.

arbitragem e da mediação nos métodos heterocompositivos, e nos autocompositivos a transação, a renúncia e conciliação. Ressalte-se que não serão objeto de análise os acordos e as convenções coletivas, pois há ênfase, apenas, nos métodos tendentes à solução dos conflitos individuais do trabalho.

2.2.1 Meios heterocompositivos

Já se salientou que através dos meios heterocompositivos o conflito é solucionado por um órgão ou por pessoas distintas daquelas envolvidas na situação conflitiva.

- **Solução Jurisdicional**

A relação existente entre empregador e empregado mostra-se, comumente, conflituosa. Isso porque, historicamente, um pequeno número de pessoas ficou com os meios de produção enquanto à maioria restou a prestação do trabalho, que constitui o único meio de garantir a sua manutenção.

Tais conflitos reclamam uma solução. Já foi mencionado que em outros momentos históricos tal resolução deu-se por meio do uso da força, até chegar ao monopólio do Estado em dirimir os conflitos.

Dessa forma, na história da cultura jurídica brasileira, sempre houve a supremacia da resolução dos conflitos por meio do poder judiciário.

Assim também tem ocorrido com os conflitos de natureza trabalhista desde a criação da Justiça do Trabalho.

Sendo o meio, prioritariamente, utilizado para a solução dos conflitos, a prestação jurisdicional tem se mostrado insuficiente no cumprimento de tal atribuição. Um primeiro ponto a evidenciar-se é a questão do acesso ao poder judiciário. Quando se fala em acesso ao poder judiciário não se está, necessariamente, falando de acesso à Justiça.

Nesse sentido salienta **CINTRA**: “Acesso à Justiça não se identifica, pois, com a mera *admissão ao processo*, ou possibilidade de ingresso em juízo. (...) para que haja o efetivo acesso à justiça é indispensável que o maior número possível de pessoas seja admitida a demandar e a defender-se adequadamente (...).”¹⁶²

Dentro de tal raciocínio não basta somente o acesso ao Poder Judiciário, mas faz-se necessário que, uma vez ocorrido o ingresso em juízo, a parte possa obter uma decisão justa e com rapidez. A demora na tutela jurisdicional tem sido objeto de severas críticas, pois impõe às partes envolvidas uma espera que pode durar anos.

RODRIGUES expõe algumas questões que constituem problemas a serem resolvidos pela ordem jurídica:

“a) a existência, em determinadas situações, de excessivas espécies de recursos (em especial os agravos), procrastinando demasiadamente a resolução da lide; b) a forma adotada para o procedimento sumaríssimo, que na prática não tem atingido suas finalidades; c) a necessidade de simplificação do processo de execução; d) o tratamento inadequado dado, em determinadas situações, ao processo cautelar, em especial no que se refere às denominadas cautelares satisfativas; e) o exagerado número de procedimentos especiais, incluídos os da jurisdição contenciosa e os da jurisdição voluntária, tanto da legislação codificada como da legislação extravagante; f) questões diversas, ligadas às exigências de formalidades excessivas, à forma de produção das provas e ao modo de efetivação das citações e intimações.”¹⁶³

O diagnóstico traçado pelo autor demonstra alguns pontos processuais em que a tutela jurisdicional encontra entraves. Mas eles não param por aí. Alguns autores criticam a forma desigual com que as partes encontram-se no processo.

MARINONI salienta:

“(...) não basta que perante o juiz haja duas partes em contraditório, de modo que o juiz possa ouvir as razões das duas; mas é preciso, além disso, que essas duas partes se encontrem em condições de igualdade não

¹⁶² CINTRA, A. C. de A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R.. ob. cit. p. 33.

¹⁶³ RODRIGUES, Horácio Wanderlei. *Acesso à Justiça no Direito Processual Brasileiro*. São Paulo: Acadêmica, 1994, p. 45.

meramente jurídica (que pode querer dizer meramente teórica), mas que haja entre elas uma efetiva igualdade prática, que quer dizer igualdade técnica e também igualdade econômica.”¹⁶⁴

Tal constatação torna-se ainda mais pertinente quando confrontada aos conflitos trabalhistas, onde, em regra, o empregado estando economicamente numa posição inferior ao empregador, termina por aceitar acordos em juízo que acabam, por vezes, ocasionando verdadeiras renúncias.

Mais uma vez salienta **MARINONI**: “O que ocorre na Justiça do Trabalho é extremamente expressivo, já que não raro o trabalhador, por não poder suportar a espera daquilo que lhe é devido, aceita conciliar em condições favoráveis à parte reclamada. Não estaria aí a duração do processo brindando o economicamente mais forte? A resposta é intuitiva.”¹⁶⁵

Também criticando a demora na prestação jurisdicional trabalhista manifesta-se **ROMITA**:

“Ora, todos os que militam no foro trabalhista sabem, por experiência, que a celebração de “acordo” nos dissídios individuais faz-se, sempre, em detrimento da integral satisfação dos direitos do autor. O reclamante “faz acordo” premiado pela necessidade (...) impelido pelo desejo de rápida solução da controvérsia (sabe que o cumprimento efetivo da condenação demandará 6 ou 7 anos). Isto, quanto aos dissídios individuais.”¹⁶⁶

A justiça do trabalho tem sofrido severas críticas quanto à morosidade com que soluciona os conflitos colocados à sua apreciação. Ocorre que tal justiça especializada, desde a década de 40, tem recebido um número considerável de ações. O Tribunal Superior do Trabalho informa que do ano de 1941 a 2000 foram recebidos 41.811.159 (quarenta e um milhões, oitocentos e onze mil, cento e cinqüenta e nove) processos. Cabe mencionar que no mesmo período foram solucionadas 39.406.920 (trinta e nove milhões, quatrocentos e seis mil, novecentos e vinte) ações (anexo A).¹⁶⁷

¹⁶⁴ MARINONI, Luiz Guilherme. **Novas Linhas do Processo Civil: o acesso à justiça e os institutos fundamentais do direito processual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 29.

¹⁶⁵ MARINONI, L. G. *Idem*, p. 33.

¹⁶⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho – Temas em aberto**. São Paulo: LTr, 1998, p. 641-642.

¹⁶⁷ ATIVIDADE Processual. **Tribunal Superior do Trabalho** [on line]. Disponível: http://www.tst.gov.br/ASCS/JT-Brasil-Rec_Sol.htm [capturado em 17 mar. 2001].

Centrando a atenção apenas nos anos de 1990 a 2000, têm-se os seguintes dados: foram recebidos 18.689.544 (dezoito milhões, seiscentos e oitenta e nove mil, quinhentos e quarenta e quatro) processos nas Varas do Trabalho, sendo 18.049.192 (dezoito milhões, quarenta e nove mil, cento e noventa e dois) solucionados. Nos Tribunais Regionais do Trabalho o volume de processos recebidos chegou a 3.558.975 (três milhões, quinhentos e cinquenta e oito mil, novecentos e setenta e cinco), sendo 3.436.758 (três milhões, quatrocentos e trinta e seis, setecentos e cinquenta e oito) solucionados. Por fim, no Tribunal Superior do Trabalho foram recebidos 831.998 (oitocentos e trinta e um mil, novecentos e noventa e oito reais) processos e 687.594 (seiscentos e oitenta e sete mil, quinhentos e noventa e quatro) obtiveram solução (anexo B).¹⁶⁸

Ao lado do número excessivo de ações intentadas na Justiça do Trabalho, não se pode deixar de mencionar a falta de estrutura física e humana existente.

RODRIGUES acrescenta a esse respeito:

“O Poder Judiciário possui alguns problemas estruturais e históricos que interferem diretamente na questão do acesso à justiça. Entre eles se pode destacar: a morosidade existente na prestação jurisdicional; a carência de recursos materiais e humanos; a ausência de autonomia efetiva em relação ao Executivo e ao Legislativo; a centralização geográfica de suas instalações, dificultando o acesso de quem mora nas periferias; o corporativismo de seus membros; e a inexistência de instrumentos de controle externo por partes da sociedade.”¹⁶⁹

Também **WOLKMER** adverte: “A crise vivenciada pela Justiça Oficial, refletida em sua inoperacionalidade, lentidão, ritualização burocrática, comprometimento com os “donos do poder” e falta de meios materiais e humanos, não deixa de ser sintoma indiscutível de um fenômeno mais abrangente, que é a própria falência da ordem jurídica estatal.”¹⁷⁰

¹⁶⁸ ATIVIDADE Processual. **Tribunal Superior do Trabalho** [on line]. Disponível: <http://www.tst.gov.br/ASCS/proc1990-98.htm> [capturado em 17 mar. 2001].

¹⁶⁹ RODRIGUES, H. W. ob. cit. p. 46.

¹⁷⁰ WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura do direito**. São Paulo: Alfa Omega, 1994, p. 89.

Continuando a esboçar os pontos que precisam de reformulação no Judiciário Brasileiro, não se pode furtar as palavras de **GRINOVER**:

“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 os códigos lhe atribuem; a falta 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.”¹⁷¹

A doutrinadora salienta ainda que o quadro acima exposto acarreta um descrédito para com os profissionais do Direito além de incentivar a litigiosidade: “que freqüentemente explode em conflitos sociais, ou de buscar vias alternativas violentas ou de qualquer modo inadequadas (desde a justiça de mão própria, passando por intermediações arbitrárias e de prepotência, para chegar até os justiceiros)”¹⁷².

MIQUELUZZI alerta: “Os passivos trabalhistas não decorrem simplesmente das decisões da Justiça do Trabalho, mas das próprias empresas, que apostam no não-funcionamento das instituições jurídicas, não se preocupam com a prevenção ou preferem correr o risco de serem demandadas, sabendo sempre que o número reduzido de trabalhadores buscará seus direitos.”¹⁷³

Não se comporta, nos limites deste trabalho, apontar as falhas presentes na estrutura do poder judiciário, especialmente o trabalhista, mas compilar opiniões de alguns doutrinadores que têm avaliado tal panorama que leva à constatação da ineficiência do Judiciário no que pertine à resolução dos conflitos.

Diante de tal quadro, a busca por meios alternativos à jurisdição torna-se premente.

¹⁷¹ GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo. **Participação e Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1988, p. 278.

¹⁷² GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R.; WATANABE, K. Idem, p. 278

¹⁷³ RAMOS, Alexandre Luiz; MIQUELUZZI, Oswaldo. **Procedimento Sumaríssimo e Comissão de Conciliação Prévia**. Florianópolis: OAB/SC, 2000, p. 135.

Nesse sentido expõe SILVA: “Daí a tendência, sempre crescente, de criação dos mecanismos alternativos para solução dos conflitos trabalhistas, quer no interior das empresas através de órgãos conciliadores, conselhos e comissões de fábricas, ou através da arbitragem, seguindo-se desta forma o modelo americano e desprezando-se a “processualização” da controvérsia trabalhista (...)”.¹⁷⁴

A criação das Comissões de Conciliação Prévia pela Lei 9.958/00 constitui uma tentativa nesse sentido.

Nos tópicos seguintes analisar-se-á outras formas de composição dos conflitos individuais trabalhistas.

- Arbitragem

A arbitragem não é um instituto inédito na história da composição de conflitos. Conforme já mencionado anteriormente, tal método precedeu à própria jurisdição estatal, onde as partes utilizavam-se de árbitros para solucionar suas pendências.

Assim, está em vigor no Brasil a Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996¹⁷⁵, que deu nova feição à arbitragem, regulando-a e permitindo sua utilização para dirimir conflitos em torno de direitos disponíveis.¹⁷⁶

MORGADO conceitua a arbitragem: “(...) é um meio alternativo de solução de conflitos, através do qual as partes elegem uma terceira pessoa, cuja decisão terá o mesmo efeito que a solução jurisdicional, pois é impositiva para as partes”.¹⁷⁷

¹⁷⁴ SILVA, A. Á. da. ob. cit. p. 33.

¹⁷⁵ Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996. Publicada no DOFC de 24/09/1996, pág. 018897, Col. 01, Diário Oficial da União. Ementa: Dispõe sobre a arbitragem. A presente norma é citada outras vezes nesta Dissertação, sendo que as informações aqui prestadas não serão repetidas quando das demais menções a tal preceito.

¹⁷⁶ Quanto ao conceito de direitos disponíveis:

“(...) a rigor da técnica jurídica, quer então significar toda espécie de bens que possam ser negociados ou alienados, porque se encontrem livres e desembaraçados e porque pode o alienante dispor deles a seu bel prazer, visto ter capacidade jurídica e estar na livre administração dos mesmos bens”. In: SILVA, D. P. e. ob. cit. p. 280.

¹⁷⁷ MORGADO, I. J. ob. cit. p. 31.

Há divergência na doutrina acerca da classificação da arbitragem como meio autocompositivo ou heterocompositivo de conflitos. Estabeleceu-se na presente explanação sua inclusão no segundo grupo, pois, apesar de ser requerida pelas partes, não deixa por isso de se caracterizar como uma intervenção de terceiros na solução do caso específico.

O instituto da arbitragem possui previsão no texto constitucional no art. 114, §1º: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. Nota-se que no Brasil a arbitragem não é imposta por lei, mas poderá ser convencionalizada pelas partes.

MORGADO adverte:

“Outrossim, a simples possibilidade das partes optarem entre a via arbitral e a judicial equipara as sentenças proferidas num e noutro procedimento, no sentido de possuírem as mesmas conseqüências, tais como o efeito *erga omnes* e a obrigatoriedade de acatamento da decisão proferida, o que torna desnecessária a antiga exigência de homologação da sentença arbitral pelo Judiciário, para lhe conferir validade.”¹⁷⁸

A autora citada esclarece um ponto de suma importância no que diz respeito à utilização da arbitragem. Cabendo às partes a escolha do árbitro e sendo tal pessoa provida de confiança por parte dos litigantes, vê-se que o resultado será, em regra, consentido e acatado.¹⁷⁹ Tamanha a força vinculativa produzida pela decisão, ela surtirá seus efeitos em relação às partes e seus sucessores, constituindo título executivo judicial.

A mesma crítica que recebe a Lei 9.958/00 que disciplinou as Comissões de Conciliação Prévia, recebeu também a lei 9.307/96 que trata da arbitragem. Tal crítica gira em torno da inconstitucionalidade de tais diplomas legais frente ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, tratado no art. 5º, XXXV da Constituição da República.

¹⁷⁸ MORGADO, I. J. Idem, p. 32.

¹⁷⁹ No mesmo sentido **BARRAL**: “Uma resposta fácil a esta assertiva seria dizer que o dispositivo constitucional se dirige ao legislador, no sentido de não afastar a apreciação pelo judiciário, enquanto na arbitragem esse afastamento se efetiva pela própria vontade das partes, em relação a direito sobre o qual têm disponibilidade. Se podem contratar, transacionar ou dispor do direito em questão, as partes podem delegar a terceiro o direito de determinar o destino do mesmo”. In: BARRAL, Weber. *A Arbitragem e seus Mitos*. Florianópolis: OAB/SC, 2000, p. 100.

Quanto a este aspecto é preciso repetir que são as próprias partes que, livremente, estipulam a resolução de futuros conflitos por meio da arbitragem. Além do que a sentença arbitral não está totalmente imune de controle, pois o art. 33 da lei 9.307/96 determina que: “A parte interessada poderá pleitear ao órgão do Poder Judiciário competente a decretação de nulidade da sentença arbitral, nos casos previstos em lei”.

MORGADO mais uma vez esclarece:

“Tais possibilidades de nulidade da sentença estão expressas no art. 32, podendo-se destacar dentre elas: se for provado que o compromisso foi nulo, ou que a decisão foi proferida por pessoa que não tinha competência para ser árbitro, ou se essa pessoa foi parcial, ou ainda, se decidir além ou aquém do convencionado pelas partes.”¹⁸⁰

Quanto à utilização da arbitragem nos conflitos coletivos não há grande celeuma na doutrina. O mesmo não ocorre quanto aos conflitos individuais.

O art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título”.

A grande resistência à aplicação de tal instituto aos conflitos individuais reside no fato de que a arbitragem só poderá versar sobre direitos patrimoniais disponíveis.

Os direitos trabalhistas recebem do Estado uma roupagem de indisponíveis frente à distância econômica existente entre o trabalho e o capital. Os autores contrários à aplicação da arbitragem nesse tipo de conflito fundamentam que restaria um rol mínimo de direitos passíveis de negociação pela forma em análise.

JORGE NETO e **CAVALCANTE** opinam:

“De qualquer modo, parece não restarem dúvidas de que se está – quando se analisa o Direito do Trabalho – diante de um direito que não comporta, em princípio, a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado. Assim, o Direito do Trabalho não se enquadra,

¹⁸⁰ MORGADO, I. J. ob. cit. p. 29.

perfeitamente, à previsão do artigo 1º, da Lei 9.307/96, inicialmente referido, inviabilizando a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais do trabalho.”¹⁸¹

Em sentido contrário, expõe **MORGADO**:

“Assim, não restam dúvidas quanto à plena aplicabilidade da lei n. 9307/96 aos conflitos laborais, quando estes envolverem direitos possíveis de transação ou renúncia. Desde que exista cláusula compromissória, ou seja, firmado compromisso remetendo a solução do conflito à arbitragem, não há por que se criar óbices à utilização da arbitragem também nos dissídios individuais.”¹⁸²

Já se mencionou em capítulo anterior a distância, em regra, que existe entre empregadores e empregados e a submissão destes àqueles. Sendo assim, é preciso analisar com cuidado a aplicação irrestrita da arbitragem nos conflitos de ordem individual.

Uma tentativa de evitar lesões a direitos indisponíveis dos empregados seria a inserção da cláusula compromissória, apenas por meio de convenções ou acordos coletivos, sendo aplicável a toda uma categoria, e nunca em contratos individualmente considerados.¹⁸³

Toda divergência em torno da aplicação ou não de tal instituto acabou ocasionando a escassa difusão desse meio de composição de conflitos na área trabalhista.

Sem dúvida, a Lei 9.307/96 foi elaborada tendo em vista relações travadas no campo cível e comercial e a utilização de forma subsidiária nos conflitos trabalhistas precisa de uma análise detida e comprometida com o resguardo de direitos irrenunciáveis.

Por fim, e sem o objetivo de esgotar a análise do tema, mas apenas trazer informações acerca da arbitragem enquanto método de resolução de conflitos trabalhistas, citar-se-á a opinião de alguns doutrinadores acerca das vantagens e/ou desvantagens na utilização de tal instituto.

¹⁸¹ JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. ob. cit. p. 247.

¹⁸² MORGADO, I. J. ob. cit. p. 45.

¹⁸³ MORGADO, I. J. Idem, p. 46.

CARMONA comenta:

“De modo sintético, procuramos demonstrar que a arbitragem não substitui com vantagem a atividade jurisdicional do Estado em toda e qualquer hipótese: o sigilo, o custo da arbitragem e a rapidez, na realidade, não são os motivos que levam os interessados a escolher a solução pela via arbitral de seus litígios.”¹⁸⁴

De forma mais simples, argumenta **MORGADO** que a arbitragem encontra uma série de vantagens. Primeiro, a celeridade na solução dos conflitos que não tem, na arbitragem, tanta formalidade como no processo judicial. A própria impossibilidade de interposição de recursos sobre a sentença arbitral. Outro ponto a ser salientado é a liberdade que as partes têm na escolha do árbitro, o que leva à aceitação mais fácil da decisão. A possibilidade de sigilo em torno da arbitragem também tem sido apontado como ponto positivo a favor da sua aplicabilidade. Por outro lado, uma desvantagem residiria no fato de que o alto custo na contratação de pessoas especializadas para funcionar como árbitros afastaria a utilização de tal instituto. Na Justiça do Trabalho, a doutrinadora aponta a utilização dos membros do Ministério Público do trabalho como árbitros, com o fim de retirar quaisquer ônus não só para o empregado como também para o empregador. E acrescenta que já há tal previsão na Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993¹⁸⁵, em seu art. 83, inciso XI.¹⁸⁶

Em item anterior, observou-se que a prestação jurisdicional não tem dado respostas satisfatórias aos conflitos que são submetidos à sua prestação. E toda nova forma de amenizar tal problema é vista, curiosamente, com hesitação, pois quebra toda uma tradição sedimentada em nossa sociedade. Porém, essa resistência deve ser quebrada com o intuito de proporcionar aos sujeitos envolvidos num conflito a solução rápida e satisfatória de suas contendas.

¹⁸⁴ CARMONA, Carlos Alberto. *A Arbitragem no Processo Civil Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1993, p. 16.

¹⁸⁵ Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Publicada no DOFC de 21/05/1993, pág. 006845, Col 01, Diário Oficial da União. Ementa: Dispõe sobre a organização, as atribuições e o Estatuto do Ministério Público da União.

¹⁸⁶ MORGADO, I. J. ob. cit., p. 41.

- Mediação

Conforme já se evidenciou no tópico anterior, a arbitragem constitui um meio de composição dos conflitos trabalhistas por meio do qual as partes elegem um terceiro que decidirá o caso.

Na mediação também há a presença de um terceiro, mas que apenas irá encontrar uma solução para o caso em forma de proposta que poderá ou não ser aceita pelas partes.

Cabe salientar que a doutrina ora classifica a mediação como forma autocompositiva de solução de conflitos, ora a coloca como meio heterocompositivo. Para a análise que se segue colocar-se-á dentre os procedimentos heterocompositivos, pois a solução para a divergência não nasce da vontade das partes, mas de um terceiro, cabendo a estas aceitar ou não tal proposta.

LIMA expõe que a mediação:

“(...) situa-se em uma fase de transição entre os modos autocompositivos e os heterocompositivos, pois, através dela, as partes comparecem perante um terceiro que não apenas aproxima, como, também, induz as partes ao diálogo, embora apresente uma solução do conflito. Todavia, reserva-se às partes a faculdade de aceitar ou não a proposta do mediador, já que, esclareça-se, ela não tem força vinculante.”¹⁸⁷

A mediação possui, então, como características basilares, a intervenção de um terceiro estranho ao conflito que possui a função de ouvir as partes e formular propostas sem que estas tenham força vinculante. O mediador é apenas um intermediário entre as partes, que lhes mostra o melhor caminho a ser tomado na solução do conflito.

Esta forma de composição de conflitos trabalhistas tem sido associada, em regra, àqueles de natureza coletiva, no entanto, não há qualquer óbice à sua utilização nos conflitos de natureza individual.

Restringindo o campo de atuação da mediação aos conflitos coletivos, tem-se o doutrinador **SIQUEIRA NETO**: “Mediação é um meio de

¹⁸⁷ LIMA, Ênio Galarça. **O Acesso à Justiça do Trabalho e outros Estudos**. São Paulo: LTr, 1994, p. 105.

solução dos conflitos coletivos de trabalho pelo qual as partes recorrem a um órgão por elas designado ou instituído oficialmente, o qual propõe a solução que pode ou não ser acolhida por elas.”¹⁸⁸ (grifo nosso).

A própria Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 616, §1º, estatui: “Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes”. Vê-se que o próprio Delegado Regional do Trabalho poderá ser o mediador dos conflitos coletivos, convocando as partes para uma tentativa de negociação.

Há também o Decreto nº 1.572 de 28.07.95¹⁸⁹, que estabelece regras acerca da mediação coletiva, e a própria Organização Internacional do Trabalho, em sua convenção nº 154 de 1981, estimula a utilização da mediação nas negociações coletivas.

Nota-se que não há norma expressa disciplinando a mediação nos conflitos individuais trabalhistas, sendo sua utilização irrisória. Repita-se que a ausência de norma não afasta a utilização de tal instituto nos conflitos individuais de natureza trabalhista. Isso porque, muitas vezes, o que falta é justamente a intervenção de um terceiro, aproximando as partes e demonstrando o ponto de equilíbrio.

É preciso haver um maior debate em torno da mediação, visando esclarecer a sua real importância para a composição dos conflitos individuais trabalhistas.

2.2.2 Meios Autocompositivos

Após a breve análise dos meios heterocompositivos de solução de conflitos individuais trabalhistas, passar-se-á à abordagem dos meios

¹⁸⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do Trabalho & Democracia*. Apontamentos e Pareceres. São Paulo: LTr, 1996, p. 134.

¹⁸⁹ Decreto nº 1572 de 28 de julho de 1995. Publicado no DOFC de 31/07/1995, pág. 011415, Col. 01, Diário Oficial da União. Ret. DOFC 01/08/1995, pág. 011481, Col. 02, Diário Oficial da União. Ementa: Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências.

autocompositivos, ou seja, aqueles em que as próprias partes litigantes procuram dirimir suas divergências.

Não há, ainda, de forma significativa no Brasil, uma cultura que leve as próprias partes litigantes a buscar meios de chegar a um consenso que satisfaça a ambas.

Sendo assim, na ocorrência de um conflito, o primeiro caminho buscado, em regra, no sentido de sanar as divergências é o Poder Judiciário.

Nesse sentido expõe SILVA: “Esta nova natureza do conflito trabalhista ainda não foi percebida no Brasil. A solução que ainda persiste na área trabalhista é quase que exclusivamente a jurisdicional. Surgida a questão, aciona-se a Justiça do Trabalho”¹⁹⁰.

É redundante mencionar que com o passar dos anos a via judicial viu-se em completo inchaço, desenvolvendo uma prestação morosa.

Daí a necessidade de se buscar outros meios hábeis à composição dos conflitos, não com o intuito de abolir a jurisdição estatal, mas que funcionassem ao lado dela visando, principalmente, os conflitos envolvendo direitos disponíveis ou transacionáveis.

CAPPELLETTI, ao expor a terceira onda de acesso à Justiça, fez menção à busca de novas alternativas para resolução de conflitos, que não restritos ao ordenamento processual, e complementa:

“O novo enfoque de acesso à Justiça, no entanto, tem alcance muito mais amplo. Essa “terceira onda” de reforma inclui a advocacia, judicial ou extrajudicial, seja por meio de advogados particulares ou público, mas vai além. Ela centra sua atenção no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas. (...) seu método não consiste em abandonar as técnicas das duas primeiras ondas de reforma, mas em tratá-las como apenas algumas de uma série de possibilidades para melhorar o acesso.”¹⁹¹

¹⁹⁰ SILVA, A. A. ob. cit. p. 147.

¹⁹¹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à Justiça*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988, p. 67-68.

Vê-se que a terceira onda preconizada pelos autores cogita a necessidade de se pensar em outros caminhos, paralelos à jurisdição, para a solução dos conflitos ou mesmo sua prevenção.

Tal concepção está consoante com a Lei 9.958/00 que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, como meio extrajudicial de tentativa de conciliação envolvendo empregadores e empregados.

CAPPELLETTI já mencionava em sua obra como seriam tais inovações:

“(...) incluindo alterações nas formas de procedimento, mudanças na estrutura dos tribunais ou a criação de novos tribunais, o uso de pessoas leigas ou para-profissionais, tanto como juízes quanto como defensores, modificações no direito substantivo destinadas a evitar litígios ou facilitar sua solução e a utilização de mecanismos privados ou informais de solução dos litígios.”¹⁹²

Sem dúvida, há grande preocupação por parte de alguns operadores jurídicos, e também entre os que lidam com a Justiça do Trabalho, no sentido de se desenvolver tais meios de solução de conflitos, sem, no entanto, subjugar direitos já protegidos em lei, em nome de uma composição simples e rápida de divergências.

Já se demonstrou em item anterior que há uma pequena cizânia quanto ao rol dos métodos autocompositivos de conflitos individuais trabalhistas. No entanto, restringir-se-á, na presente abordagem, à transação e à renúncia. O tópico seguinte analisará a conciliação pretendida frente às Comissões de Conciliação Prévia e a divergência quanto à sua classificação em meio auto ou heterocompositivo de solução de conflitos.

- **Transação**

A transação constitui um meio de autocomposição dos conflitos individuais trabalhistas. Possui previsão no Código Civil Brasileiro - CCB¹⁹³ em

¹⁹² CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. Idem, p. 71

¹⁹³ Lei 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Publicado no DOFC 05/01/1916, pág. 000133, Col. 01, Diário Oficial da União. Ementa: Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. A presente norma é citada outras vezes nesta Dissertação, sendo que as informações aqui prestadas não serão repetidas quando das demais menções a tal preceito.

seu art. 1.025 onde se lê: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Uma primeira observação diz respeito ao objetivo da transação, que não é apenas de colocar fim a uma divergência mas também tem uma tarefa preventiva.

A expressão transação é muito utilizada com o sentido vulgar do conceito, querendo representar todo negócio jurídico com efeitos patrimoniais.

WALD, doutrinador civilista traz o conceito de transação: “A palavra transação é utilizada em sentidos diversos. Na acepção mais ampla e menos técnica significa qualquer espécie de negócio. Em sentido restrito é o *ato jurídico bilateral pelo qual os interessados, por concessões mútuas, evitam ou terminam um litígio* (art. 1.025 do CC)”.¹⁹⁴

Há que se considerar que a transação tem um caráter bilateral, ou seja, as concessões devem partir por ambas as partes envolvidas no conflito.

SUSSEKIND resume as características do instituto da transação e elenca como pontos necessários:

“a) *duas pessoas*, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja *incerteza* no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida se refira a *direitos patrimoniais*, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante *concessões recíprocas*”.¹⁹⁵

Importante salientar que a transação é um instituto jurídico de inspiração civilista, daí a advertência de **GIGLIO**, para quem: “O Direito civil vota grande respeito à autonomia da vontade porque pressupõe a igualdade das partes contratantes que, assim sendo, têm liberdade para regular suas relações como melhor lhes parecer”.¹⁹⁶

¹⁹⁴ WALD, Arnaldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro: obrigações e contratos**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 111.

¹⁹⁵ SUSSEKIND, A. ob. cit. p. 221.

¹⁹⁶ GIGLIO, Wagner D. **A Conciliação nos Dissídios Individuais do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1997, p. 52.

Diferente enfoque merece o Direito do trabalho, ainda segundo **GIGLIO**: “O Direito do Trabalho, ao contrário, pressupõe a desigualdade entre os contratantes, e por isso o Estado não respeita a sua vontade, mas dita o modelo que deve regular suas relações, outorgando superioridade jurídica ao trabalhador, para compensar sua inferioridade econômica diante do empregador”.¹⁹⁷

A partir do exposto acima, poder-se-ia concluir que a transação aplica-se, somente, às relações civis, sendo incabível quando se cogitar em relação de emprego. No entanto, tal prática é aceita no intuito de se evitar o conflito ou para saná-lo, apesar da gama de direitos irrenunciáveis tratados nesse ramo jurídico. Daí tratar-se de análise imprescindível, como forma de composição de conflitos individuais trabalhistas.

Um primeiro ponto a ser analisado no que pertine à transação é a necessidade de haver a *res dubia* em relação aos direitos em questão, ou seja, que haja incerteza para com o que se pleiteia.

A doutrina acena para o que seria a incerteza. **PEREIRA** expõe: “A incerteza, que encontra caracterização na existência das pretensões das partes, qualquer que seja o conhecimento da situação real pelos interessados – *res dubia*. (...) Para justificar a transação, deve-se considerar, sem embargo da concepção francesa, que é suficiente a incerteza subjetiva, isto é, a dúvida imperante no espírito dos interessados.”¹⁹⁸

Também contribui **RODRIGUES**: “Impõe-se que cada uma das partes abra mão de direito que acredita ter, pois, caso contrário, poderia ocorrer uma liberalidade, mas não transação, em que há um sacrifício de cada um dos transatores, em troca da segurança de uma situação pacífica. Não é necessário que o sacrifício das partes seja equivalente”.¹⁹⁹

Sem dúvida, o conceito de *res dubia*, enquanto autorizativo da transação consiste justamente numa das diferenças existentes entre a renúncia e a transação, conforme exposição em tópico subsequente.

¹⁹⁷ GIGLIO, W. D. Idem. p. 53.

¹⁹⁸ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 15. ed. 2 v. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 180.

¹⁹⁹ RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. 24. ed. 2 v. São Paulo: Saraiva, 1996.

Importante diferenciar a ocorrência de dúvida em relação aos direitos trabalhistas, com a contestação apresentada pelo empregador a eles.

Nesse sentido **BARROS** opina:

“Todos os direitos positivados na ordem jurídica padecem, por assim dizer e no que respeita à sua garantia estatal, de uma dubiedade intrínseca e imanente, que se manifesta sempre que alguém se opõe ao seu prevalecimento. (...). Não caímos, por isso, na tentação de pensar que direito é só o que as cortes declaram como tal. O direito preexiste ao juiz, que apenas o aplica. Mas é o ato concreto de jurisdição que aponta a norma incidente e lhe revela o sentido.

A opinião acima quer evidenciar que a certeza em torno do Direito é sempre relativa, pois diante da contestação da parte, fica difícil saber qual a solução que se terá. Isso porque a sentença, como manifestação do poder estatal, tanto poderá ser correta a realmente reconhecer o direito, como poderá ser arbitrária e totalmente distante de uma decisão correta.”²⁰⁰

SUSSEKIND conclui acerca da *res dubia*: “A *res dubia* – elemento essencial à transação – deve ser entendida num sentido subjetivo, isto é, incerteza razoável sobre a situação jurídica objeto do precitado acordo. E a incerteza deve concernir às duas partes que realizam a transação”.²⁰¹

Além da incerteza acerca do direito objeto do conflito, deve haver também a reciprocidade de concessões, para se esteja diante do instituto da transação. Isso quer significar que ambas as partes envolvidas deverão fazer concessões e, nas palavras de **OLIVEIRA**: “Transacionar é transigir, reciprocamente, ainda que as concessões não se equivalham dosimetricamente. Concessão significa sacrifício patrimonial de ambas as partes”.²⁰²

Outro ponto que merece menção é quanto aos direitos que poderão ser objeto de transação. Em princípio, tal instituto limita-se às relações de caráter patrimonial não podendo abranger direitos concernentes ao estado da pessoa e os que envolvem direito de família. Excluem-se, no entanto, os direitos irrenunciáveis.

²⁰⁰ BARROS, A. M. de. (coord). Idem, p. 182.

²⁰¹ SUSSEKIND, A. ob. cit. p. 222.

²⁰² OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Transação. **GENESIS**, Curitiba, n. 94, 16 (94): 491-546. Outubro 2000. p. 508.

Resta o resgate da seguinte indagação: sendo os direitos assegurados ao trabalhador, em regra irrenunciáveis, estaria a transação afastada dos conflitos dessa natureza?

GIGLIO esclarece: “Na doutrina brasileira, não há divergência quanto à admissibilidade da transação efetuada em juízo, em procedimento conciliatório. (...) Há controvérsia, porém, quanto à admissibilidade da transação extrajudicial”²⁰³.

Segundo o autor, quando a transação é efetuada em sede judicial, ou seja, nos autos de uma ação onde os direitos já estejam sendo demandados, não há divergência quanto à sua aceitação. A divergência reside na transação efetuada fora do controle do Poder Judiciário.

Imagina-se que, nesse caso, o empregado poderia ser compelido a transacionar, ocasionando prejuízo a direitos não-controvertidos.

GIGLIO explica de forma mais completa as dificuldades encontradas pela transação no Direito do Trabalho: “Concentram-se na autenticidade da manifestação de vontade os maiores problemas, vez que no campo das relações trabalhistas é este o setor mais sujeito a vícios, em decorrência do estado de subordinação e de inferioridade econômica em que o empregado se encontra, diante do empregador”.

O autor está argumentando que a transação terá sempre um grande fator de incentivo, por parte do empregado, que é justamente a pressão econômica, ou seja, o empregado se sente economicamente coagido a aceitar uma transação, pois, do contrário, terá que ingressar com uma ação trabalhista e aguardar a decisão para, então, usufruir de seus direitos. E arremata: “Por isso, a justificação dos autores que rejeitam a transação extrajudicial, para aceitar a realizada em juízo, *data venia* não convence, pois a presença do Estado-Juiz não libera o empregado da coação econômica, e, portanto, não afasta a deficiência de formação da vontade (...)”²⁰⁴.

²⁰³ GIGLIO, W. D. ob. cit. p. 56.

²⁰⁴ GIGLIO, W. D. Idem, p. 64.

Sem dúvida, a transação vem sendo utilizada não só na via judicial como também extrajudicialmente, e é preciso extrema atenção para que o instituto não seja utilizado como meio para que ocorra verdadeira renúncia.

- Renúncia

Sabe-se que no Direito comum prevalece a idéia da renunciabilidade, onde aquele que possui um direito disponível poderá privar-se dele espontaneamente. No Direito do Trabalho, o que ocorre é o contrário, pois o que vige é o princípio da irrenunciabilidade, ou seja, nesta área da ciência jurídica o empregado não poderá renunciar voluntariamente aos direitos que lhe dizem respeito. Nesse sentido **MARTINS FILHO** esclarece: “não teria sentido o ordenamento jurídico proteger o pólo mais fraco, e este, sob pressão do mais forte, renunciar a essa proteção”.²⁰⁵

Diante disso, a renúncia na relação entre empregador e empregado deve ser analisada cuidadosamente sob pena de estar colocando este numa situação de submissão para com aquele.

BARROS pronuncia-se a respeito da renúncia na relação de emprego:

“Dois são os fatores básicos que atuam contra a livre admissão da renúncia. De um lado, o estado de sujeição em que se encontra o empregado relativamente ao empregador. Não a sujeição *jurídica*, própria do contrato de trabalho e que faz do empregado um subordinado do empregador. Mas a sujeição econômica que cria para o primeiro um risco imanente de perder sua fonte de sustento, que é o emprego. Fossem os direitos renunciáveis, o empregado poderia sentir-se compelido a concessões, com o fim de manter o contrato de trabalho.”²⁰⁶

Diante da realidade esboçada na citação acima é que surgiu na seara trabalhista o princípio da irrenunciabilidade, cuja análise far-se-á em tópico subsequente.

²⁰⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 08.

²⁰⁶ BARROS, A. M. de (coord.). ob. cit. p. 174.

A própria CLT determina em seu art. 444 que: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis”. Também com o intuito de proteger o empregado preceitua o art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno Direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Diante de todos esses argumentos, a doutrina tem sustentado que a renúncia só poderá ser utilizada no campo trabalhista, excepcionalmente.

A renúncia poderá ser verificada no momento da celebração do contrato de trabalho, na vigência deste ou após a sua cessação, sendo que cada situação tem um tratamento específico.

No caso de renúncia no momento da celebração do contrato de trabalho esta não terá qualquer validade, pois paira uma presunção absoluta de que o empregado foi obrigado a renunciar para ingressar no vínculo trabalhista.

Poderá se verificar a renúncia na vigência do contrato de trabalho. Neste caso, a regra geral é a irrenunciabilidade de direitos. Salienta **SUSSEKIND**:

“Tratando-se de direitos oriundos de normas de ordem pública, a renúncia só é válida nos casos em que a lei venha a admiti-la, observados os procedimentos nela estatuídos. Tratando-se de direitos atinentes ao ajuste contratual, expresso ou tácito (conteúdo contratual que independe da aplicação das regras imperativas), a renúncia terá validade desde que não acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.”²⁰⁷

Não é redundante assinalar que na constância do contrato de trabalho a subordinação a que o empregado está sujeito, bem como a dependência econômica, quase uma regra, na relação empregatícia, poderia fazer com que houvesse inúmeras renúncias sob o temor da perda do posto de trabalho. E conclui **SUSSEKIND**: “deve ser presumido o vício de consentimento do empregado, sempre que não possui legítimo interesse no resultado do ato pelo qual abre mão do direito ajustado”.²⁰⁸

²⁰⁷ SUSSEKIND, A. ob. cit. P. 218.

²⁰⁸ SUSSEKIND, A. Idem, p. 218.

Pode-se concluir que durante a execução do contrato de trabalho, a renúncia não é possível desde que trate de normas de ordem pública e as de caráter não imperativo poderão ser renunciadas pelo empregado desde que não lhe cause prejuízos.²⁰⁹

Por fim, a renúncia poderá ser verificada na ocasião ou após a cessação do contrato de trabalho.

Neste momento, a renúncia não encontra grandes opositores na doutrina. Novamente pronuncia-se SUSSEKIND:

“A faculdade de renunciar, uma vez rescindido o contrato de trabalho, amplia-se consideravelmente. Mas é preciso que se tenha em mente, na análise do respectivo ato: a) se se trata, realmente, de renúncia ou de transação, uma vez que a primeira corresponde a um ato unilateral, em virtude do qual nada recebe o titular do direito pelo fato de dele se despojar; b) se o direito é, por sua natureza, renunciável; c) se houve livre manifestação de vontade por parte do renunciante.”²¹⁰

A partir dos elementos considerados acima, cabe tecer uma diferenciação entre transação e renúncia. Enquanto a primeira, conforme já se assinalou, é um ato bilateral e que pressupõe a incerteza (*res dubia*) em torno do direito, a segunda consiste num ato unilateral (do empregado ou empregador) e que requer a certeza em torno do direito pleiteado, ou seja, o próprio detentor do Direito abre mão de exigí-lo. Assim como na transação, a renúncia também não poderá recair sobre direitos indisponíveis.²¹¹

É preciso ainda que não haja qualquer vício no consentimento daquele que renuncia, sendo que quaisquer dos vícios dos atos jurídicos poderá invalidar o ato, como por exemplo, a coação, dolo, simulação, dentre outros.

²⁰⁹ O TST decidiu ser: “Lícito ao empregado, no curso do contrato de trabalho, renunciar ao salário ajustado, correspondente a oito horas de trabalho diárias, desde que lhe seja conveniente perceber menor remuneração com a conseqüente e proporcional redução da respectiva jornada.” (Ac. In. Proc. 1910/49, rel. Min. Edgard de Oliveira Lima, DJ de 18.10.51). In: SUSSEKIND, A. Idem, p. 219. Cabe salientar que se trata de julgado datado da década de 50 e que tal redução só seria possível hoje por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nesse caso a irredutibilidade dos salários poderia conduzir ao fim do empreendimento econômico e colocar em risco as próprias relações de emprego. Então, a necessidade de intervenção do sindicato retira dos empregados, individualmente, o peso e as desvantagens de tal decisão.

²¹⁰ SUSSEKIND, A. Idem, p. 220.

²¹¹ Voltar-se-á a este assunto no tópico subseqüente.

Ocorre, no entanto, que o consentimento do empregado ao renunciar, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, continua viciado em decorrência da dependência econômica. **GIGLIO** argumenta:

“Com maior razão haveria o Direito do Trabalho de opor outras restrições, mais rígidas, à renúncia de direitos pelo empregado. A legislação estipula a inderrogabilidade das garantias outorgadas por duas razões principais, a saber: o estado de subordinação e a inferioridade econômica do trabalhador. Reconhece-se hoje que, eliminada a primeira razão com a rescisão contratual, ainda assim subsiste a segunda”.²¹² (grifo nosso).

Diante de tal assertiva, vê-se que mesmo após o término do contrato de trabalho a dependência econômica perdura, pois o empregado poderá chegar à renúncia para receber mais rapidamente os seus direitos.

Daí que, a própria Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como o Tribunal Superior do Trabalho, estipularam uma série de restrições para o momento em que o empregado recebe seus créditos quando da cessação do vínculo.

Num primeiro momento é preciso distinguir o recibo de quitação dado pelo empregado pelo recebimento de seus créditos e o mesmo recibo advindo de transação referente a direitos incertos e que terminam por ensejar concessões mútuas. Quando da cessação do vínculo poderá o empregador pagar tudo o que tem direito o empregado, daí a quitação não produzir qualquer dúvida.

Pode ocorrer, no entanto, o pagamento parcial dos créditos trabalhistas e nessa hipótese resta saber se o direito que não for pago é incerto ou não. Na primeira hipótese pode ter havido transação. Sendo créditos certos²¹³, como salários não recebidos, férias não gozadas, entre outros, não é cabível a transação. Surge a dúvida: poderá o empregado pleitear posterior complementação do valor?

SUSSEKIND expõe sua opinião:

²¹² GIGLIO, W. D. ob. cit. P. 46.

²¹³ O art. 477, §1º da CLT determina: “O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho”.

“Nesses casos, a nosso ver, o empregador não estará isento de completar o pagamento, pois, inexistindo a *res dubia*, não se pode falar em mútuas concessões e, portanto, em transação. Se o trabalhador firmou recibo de plena e geral quitação, ao receber parte do que, com certeza, lhe era devido, a coação econômica, viciadora do seu consentimento, deve ser presumida.”²¹⁴

A polêmica em torno de tal questão reside no fato de que o ar. 477, §2º da CLT determina que: “O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”.

Alguns doutrinadores interpretaram o artigo citado entendendo que a quitação seria apenas das verbas que fossem efetivamente pagas, outros diziam que a expressão “parcelas” referia-se à total quitação daquela que for paga, qualquer que fosse o valor.

O TST, com o intuito de esclarecer a celeuma, editou o Enunciado 41 que previa: “A quitação, nas hipóteses das Leis do Trabalho, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo”.

Ocorre que o Tribunal Superior do Trabalho modificou o tratamento dado à matéria e editou o Enunciado 330 que tem a seguinte redação: “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 oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas”.

A partir da leitura do enunciado nota-se que o TST preferiu disciplinar a matéria determinando que o recebimento parcial de uma parcela dará quitação geral, exceto se houver a ressalva por parte do empregado, do contrário, nada será devido.

²¹⁴ SUSSEKIND, A. ob. cit. p. 224.

Mais uma vez, insurge-se **SUSSEKIND**: “A verdade, como tem sido acentuado, é que o pagamento só extingue a correspondente obrigação até o montante que pagou”.²¹⁵

GIGLIO expõe acerca da edição do Enunciado 330 do TST:

“Daí por diante, e sempre que não se verificasse total certeza sobre a exatidão das verbas pagas, todas as homologações sindicais passaram a consignar ressalvas explícitas, praticamente retornando à situação anterior, sendo facultado ao trabalhador discutir, em juízo, o alcance da quitação homologada e o direito a diferenças das verbas recebidas.”²¹⁶

Apesar da cizânia doutrinária, a necessidade de homologação das rescisões constitui uma tentativa de evitar-se renúncias quando do término da relação de emprego.

Quanto aos acordos celebrados diante do Juiz nas Varas Trabalhistas, a doutrina tem insistido que não há que se falar em proibição da renúncia, pois o empregado não estaria sendo coagido a abrir mão de seus direitos pelo empregador. Insiste-se no fato de que, apesar de não haver mais a subordinação ao empregador à coação econômica permanece, e o magistrado precisa estar cômico de que somente se aceitarão transações, jamais renúncias a direitos garantidos em normas de ordem pública. Do contrário, estar-se-ia incentivando o empregador a não pagar o que é obrigado por lei e depois celebrar acordos extremamente interessantes para ele, mas péssimos para o empregado.

Um último ponto acerca da renúncia diz respeito à prescrição. Estaria o empregado que tem um direito prescrito, renunciando a ele?

Em princípio, cabe ratificar que a renúncia é um ato unilateral, onde o detentor do direito dele abre mão. A prescrição caracteriza-se pela inércia do detentor do direito em pleiteá-lo.

Nesse ponto a doutrina também diverge, e por um lado encontram-se aqueles que vêem na prescrição dos créditos trabalhistas verdadeira renúncia tácita. Outros a vêem como algo necessário à segurança jurídica. Em

²¹⁵ SUSSEKIND, A. Idem. p. 222.

²¹⁶ GIGLIO, W. D. ob. cit. p. 62.

conformidade com essa segunda corrente está **BARROS**: “Tornar os direitos trabalhistas generalizadamente imprescritíveis custaria um preço tão alto ao bom e regular funcionamento do Estado e da sociedade, que todos, inclusive os mesmos trabalhadores, sairiam perdendo”.²¹⁷

Opinião contrária esboça **LA CUEVA**: “É correto admitir-se a prescrição das ações dos patrões, posto que nada os impede de renunciar às que tenham contra os trabalhadores; a prescrição das ações destes, pelo contrário, opõe-se de maneira manifesta aos propósitos da legislação do trabalho”.²¹⁸

Com certeza, o instituto da prescrição visa a trazer segurança jurídica às relações. Assim, o detentor de um direito subjetivo que não o pleiteia dentro dos prazos elencados na lei, perderá a via processual adequada a esse fim. Assim, é a inércia do titular do direito durante determinado prazo que leva à ocorrência da prescrição.

Na seara trabalhista o prazo prescricional, na constância do vínculo, é de cinco anos. Resta indagar-se se a inércia do empregado ocorre simplesmente por que este não teve o intuito de pleitear seus direitos, ou esteve impedido de fazê-lo temendo a perda de seu posto de trabalho. Esta é uma indagação de suma importância, mas que pressupõe o entendimento de que a inércia do empregado, em regra, não é imotivada, mas tem como sustentáculo a preservação do emprego.

A análise do instituto da renúncia no Direito do Trabalho é imprescindível, inclusive recebendo um tratamento principiológico neste ramo do direito. O princípio da irrenunciabilidade constitui, entre outros, a base de sustentação de toda a legislação trabalhista. Diante disso, o tópico subsequente trará mais algumas observações sobre o tema, agora tratado como princípio.

²¹⁷ BARROS, A. M. de (coord). ob. cit. p. 177.

²¹⁸ CUEVA, Mário de La. In: RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 117.

2.2.3 A Conciliação dos Conflitos Individuais Trabalhistas por meio das Comissões de Conciliação Prévia

A conciliação consiste no procedimento pelo qual um terceiro alheio ao conflito apenas tenta aproximar as partes para que estas encontrem a solução para as suas divergências. Poderá haver também a conciliação diretamente entre as partes sem qualquer intervenção de terceiros.

Classificar-se-á a conciliação como meio autocompositivo de solução de conflitos trabalhistas quando as partes chegarem diretamente a um consenso, sem qualquer intervenção de terceiro. Mas, se há a presença de um terceiro, mesmo que este sirva apenas para aproximá-los, estaremos diante da heterocomposição, conforme já se fundamentou anteriormente.

PINTO complementa: “Entendemos a conciliação como a atividade de alguém que tenta aproximar os protagonistas de um conflito de interesses, estimulando-os a encontrar solução negociada que lhe ponha fim”.²¹⁹

A conciliação é sempre um fim almejado pela Justiça do Trabalho, tanto que a nomenclatura de seus órgãos de primeiro grau era “Juntas de Conciliação e Julgamento”. Realmente, o ideal é que as partes envolvidas num conflito cheguem a um consenso.

Tamanha a importância da conciliação em todas as áreas da ciência jurídica que, inclusive, o Código de Processo Civil²²⁰ em seu art. 215 estatui o dever do juiz de buscá-la sempre.

Infelizmente o Brasil tem uma cultura jurídicista, ou seja, as partes envolvidas num conflito, em regra, buscam a via judicial, não utilizando a conciliação.

Algumas diferenciações são necessárias nesse momento. Primeiro, que a conciliação é figura distinta da transação, apesar de que, na Justiça do

²¹⁹ PINTO, J. A. R. ob. cit. p. 258

²²⁰ Lei 5.869 de 11 de janeiro de 1973. Publicada no DOFC de 17/01/1973, pág. 000001, Col. 01, Diário Oficial da União. Rep. BLEX, 23/03/1973, n. 012, pág. 000003, Boletim do Ministro do Exército. Ementa: Institui o Código de Processo Civil.

Trabalho, a conciliação implica, em regra, numa transação.

CERQUEIRA fundamenta: “A conciliação celebrada, contudo, pode envolver reconhecimento da procedência do pedido, renúncia ao direito sobre que se funda a ação e transação.”²²¹

Vê-se, então, que a conciliação poderá resultar de uma transação, que, como já visto, consiste em concessões recíprocas entre as partes envolvidas no conflito. Poderá ser produto também da renúncia, onde o autor abdica de direitos a que faça jus, além de advir do atendimento do réu às pretensões do autor.

Não há que se confundir a conciliação com a arbitragem, pois nessa o conflito é dirimido a partir da decisão do árbitro. Na conciliação, inclusive, não é imprescindível a existência de um órgão conciliador, podendo as partes conciliar entre si.

BELTRAN tece a diferença entre mediação e conciliação referindo-se aos conflitos coletivos:

“Na mediação o conflito coletivo é levado ao exame do mediador escolhido pelas partes. Aproxima-se, então da conciliação. Todavia, o mediador, contrariamente à atitude apagada do conciliador, ouve, avalia, sugere e propõe. (...). O mediador propõe a solução adequada exortando os litigantes para que aceitem. Não chega, porém, a ser um árbitro, já que nada decide, elaborando simples recomendações.”²²²

Ao contrário do autor acima, **LIMA** atribui um papel mais significativo ao conciliador, considerando-o como um terceiro imparcial, que poderá inclusive ser um órgão colegiado, que escutará as pretensões das partes e as ajudará a formular seus pedidos, organizar a exposição dos fatos, orientar os envolvidos acerca dos aspectos legais e proceder a toda conduta que auxilie um consenso entre as partes.²²³

²²¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Processo do Trabalho**. Estudos em Homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto. São Paulo: LTr, 1997, p. 188.

²²² BELTRAN, A. P. ob. cit. p. 274.

²²³ LIMA, E. G. ob. cit. p. 99.

Enfim, expõe **MALTA**: “O vocábulo conciliação é utilizado pela Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de as partes chegarem a um entendimento para a extinção total ou parcial do processo”.²²⁴

A Consolidação das Leis do Trabalho faz menção expressa à conciliação: “Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da justiça do trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. §1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.”

Cabe salientar que a conciliação poderá ocorrer em qualquer fase do processo e deve ser incentivada pelo magistrado e poderá ocorrer também extrajudicialmente.

GRINOVER expõe a importância da conciliação em substituição à prestação jurisdicional:

“Releva, assim, o fundamento social da conciliação, consistente na sua função de pacificação social. Esta, via de regra, não é alcançada pela sentença, que se limita a ditar autoritativamente a regra para o caso concreto, que, na grande maioria dos casos, não é aceita de bom grado pelo vencido, o qual contra ele costuma insurgir-se com todos os meios na execução. (...) Por isso mesmo, foi salientado que a justiça tradicional se volta para o passado, enquanto a justiça informal se dirige ao futuro. A primeira julga e sentencia; a segunda compõe, concilia, previne situações de tensões e rupturas, exatamente onde a coexistência é um relevante elemento valorativo.”²²⁵

O trabalho ora esboçado não poderia deixar de conter a citação acima, que mostra de forma contundente, o ressurgimento da conciliação e a sua necessidade frente à atual situação do Poder Judiciário, conforme já se salientou em tópico anterior.

ROMITA manifesta-se: “Manter um aparelho caro – como é a Justiça do Trabalho – para conciliar dissídios individuais e julgar dissídios coletivos representa evidente desperdício de esforços humano e gasto desnecessário de verbas públicas”.²²⁶

²²⁴ MALTA, C. P. T. ob. cit. p. 296.

²²⁵ GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R.; WATANABE, K. ob. cit. p. 283.

²²⁶ ROMITA, A. S. ob. cit. p. 642.

O autor acima continua sua fundamentação dizendo que a tarefa de conciliar os dissídios individuais deve ser confiada a órgãos extrajudiciais. Expõe que a Justiça do Trabalho deveria reservar-se à tarefa de Julgar e arremata: “Nos dissídios individuais, só iriam desembocar na Justiça do Trabalho as causas que efetivamente exigissem o pronunciamento do Poder Judiciário (*Jurisdição* significa, como se sabe, o ato de *dizer o direito*, isto é, *julgar*). Para conciliar, não é necessário manter um órgão do Poder Judiciário!”²²⁷

O autor salienta a necessidade de se criar órgãos extrajudiciais que tivessem a função de conciliar os conflitos individuais trabalhistas.

E eis que em 12 de janeiro de 2000 surge no cenário jurídico pátrio a Lei 9.958 que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia e alterou o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho e o reconhecimento do termo de acordo celebrado perante esta comissão como título executivo extrajudicial executável na Justiça do Trabalho.

2.3 O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

2.3.1 A conceituação e a importância do estudo dos princípios

Os princípios, de uma maneira geral, podem ser considerados as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como alicerces de alguma coisa. Por conseguinte, princípios jurídicos seriam a referência inicial, ou melhor, os elementos primordiais para a construção da ordem jurídica, sendo suas vigas de sustentação.

Para SILVA, princípios podem assim ser conceituados:

“(...) *princípios* revelam o conjunto de *regras* ou *preceitos*, que se fixam para servir de *norma* a toda espécie de ação jurídica, traçando, assim, a *conduta* a ser tida em qualquer *operação jurídica*. Desse modo, exprimem sentido mais relevante que o da própria *norma* ou *regra jurídica*.

²²⁷ ROMITA, A. S. Idem, p. 643.

Mostram-se a própria razão fundamental de ser das coisas jurídicas, convertendo-as em perfeitos *axiomas*.

Princípios jurídicos, sem dúvida, significam os *pontos básicos*, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio Direito. Indicam o *alicerce* do Direito.²²⁸

MELLO ressalta a importância dos princípios na integração do sistema jurídico:

“Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, ao ofendê-lo, abatem-se as vigas que o sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada.²²⁹

Os princípios, de maneira geral, exercem três funções básicas na ciência jurídica, quais sejam: a) **função fundamentadora**: auxilia o parlamentar na elaboração das normas jurídicas, devendo estas estarem em consonância – ou ao menos não serem contrárias – com os princípios que integram a ordem jurídica; b) **função orientadora da interpretação**: os princípios jurídicos devem sempre auxiliar o profissional do direito quando da interpretação das normas jurídicas, buscando sempre o seu correto entendimento e conseqüente aplicação. c) **função de fonte subsidiária**: os princípios tem uma função integrativa, ou seja, suprem as lacunas da ordem jurídica. Segundo **BOBBIO**: “(...) um ordenamento é completo

²²⁸ SILVA, D. P. e. ob. cit. p. 639.

²²⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 583-584.

quando o juiz pode encontrar nele uma norma para regular qualquer caso que se lhe apresente, ou melhor, não há caso que não possa ser regulado com uma norma tirada do sistema.”²³⁰

A ciência jurídica possui princípios ditos gerais, ou seja, conhecidos como “princípios gerais do direito”, bem como princípios específicos para cada ramo jurídico. Dessa forma, o direito do trabalho é regido tanto por estes como por aqueles, dando-se destaque, neste trabalho, ao princípio da irrenunciabilidade de direitos, o qual se caracteriza como um dos fundamentais para a efetividade da ordem jurídica trabalhista.

2.3.2 O Princípio da Irrenunciabilidade frente às Comissões de Conciliação Prévia

Irrenunciável, segundo FERREIRA, consiste naquilo “que não se pode renunciar; inabdicável”.²³¹

Lembra RODRIGUEZ, ao caracterizar o princípio da irrenunciabilidade, que este predomina apenas no direito do trabalho:

“(...) ao contrário do que ocorre no direito comum, *onde rege o princípio da renunciabilidade*, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto que neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.”²³²

Ressalte-se que o princípio em estudo deve ser entendido como a impossibilidade de o empregado renunciar voluntariamente à proteção das normas trabalhistas, pois, caso a proibição fosse apenas no caso de haver coação, provar a ocorrência desta seria uma tarefa muito árdua.

²³⁰ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, p. 115

²³¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 970.

²³² RODRIGUEZ, A. P. ob. cit. p. 68.

Interessante ressaltar que, ao iniciar seu estudo sobre este princípio, **RODRIGUEZ** destaca que “há um acordo unânime dos autores quanto a sua vigência e importância, se bem que possa haver diferenças quanto a seu alcance, sua fundamentação e significado”.²³³

Não é difícil prever as origens e, conseqüentemente, o porquê da criação e dessa unanimidade do princípio da irrenunciabilidade. Nitidamente, o período pós-Revolução Francesa, onde prevalecia a concepção do Estado liberal, dando importância irrestrita ao princípio da autonomia da vontade e pregando a não-intervenção do Estado – posição essa compreensível em virtude da sociedade estar saindo de um período de luta contra o absolutismo –, acabou, no aspecto social, prejudicando a classe mais fraca, ou seja, a classe operária, permitindo uma exploração intensa por parte da classe burguesa.

Diante dessa “ojeriza” pela intervenção estatal na sociedade, o empregado era explorado de tal forma que trabalhava até o seu limite, recebendo, apenas, o necessário para viver, ou melhor, sobreviver, sendo o tripé liberdade, igualdade e fraternidade, no qual se baseou a Revolução Francesa, esquecido.

Tornando-se a situação insustentável, houve a necessidade do Estado, no século XVIII, mesmo que de forma tímida, intervir nas relações de emprego para colocar limites na ganância e na exploração dos detentores dos meios de produção. Só que, de nada serviria essa normatização se o empregado pudesse dela renunciar e fazer contratos livremente com seu empregador, ou seja, a situação se manteria da mesma forma, pois os contratos seriam de adesão e quem não estivesse satisfeito ficaria sem o emprego. Surge, então, a necessidade da proteção mínima imposta pelo Estado para que o empregado possa trabalhar e viver com dignidade, proteção essa que para ser efetiva necessita ser irrenunciável.

LIMA levanta os fundamentos do princípio da irrenunciabilidade:

“A irrenunciabilidade estriba-se em vários fundamentos: primeiro porque há um vício presumido de consentimento, pois ninguém necessitado, de sã consciência, renuncia o pouco que possui em favor de quem possui mais.

²³³ RODRIGUEZ, A. P. Idem, p. 66.

Na verdade, quem assim age o faz sob pressão, de qualquer ou de toda natureza.

Diz-se, ainda, que o trabalhador não pode renunciar o direito institucional porque não lhe pertence. Pertence à sociedade, ao Estado (veja-se a consequência nos recolhimentos sociais), à categoria (posto que um renunciando prejudica os outros, que serão pressionados a fazer o mesmo) e à família do empregado, porque muitos dos direitos formalmente conferidos a ele são de fato destinados à sua família.

Outro fundamento diz respeito ao pouco que a lei assegura, tido como o limite mínimo de dignidade humana, abaixo do qual a pessoa decai dessa condição.”²³⁴

Ressalte-se que as normas trabalhistas estipulam um mínimo a ser observado, no entanto, pode o empregador estipular em contrato benefícios a mais para o empregado, visando, em geral, uma melhor qualidade profissional. Agindo dessa forma, o empregador não está renunciando direitos, mas sim ampliando suas obrigações, o que é não apenas permitido por lei mas como salutar para a sociedade.

Em alguns casos o princípio em tela pode ser flexibilizado.

MARTINS defende que:

“Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral.”²³⁵

Esse posicionamento é bastante questionável, pois, se cabe ao juiz do trabalho defender a efetividade da lei, ele não poderia consentir com a renúncia de direitos para, apenas, pôr fim de forma célere ao litígio, privilegiando, assim, os maus empregadores, que acabam por ficar com parte do que era devido ao empregado. Outra corrente sustenta que apenas nos casos de haver grande divergência sobre a existência ou não do direito pleiteado pelo empregado é que poderia ser aceita a transação.

²³⁴ LIMA, Francisco Meton Marques de. Os Princípios de Direito do Trabalho diante da Reforma Neoliberal. *Trabalho & Doutrina*, São Paulo, n. 12, p. 50-64. mar. 1997. p. 62.

²³⁵ MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. p. 77.

Diante dessa cizânia doutrinária no que tange a possibilidade ou não do juiz permitir que o empregado renuncie a alguns direitos irrenunciáveis, surge uma grande polêmica: poderia o empregado renunciar a direitos diante das Comissões de Conciliação Prévia?

Essa é uma questão extremamente complexa, pois causa muito mais divergência entre os doutrinadores do que na prática, pois, neste caso, o que se percebe é uma pressão muito forte para que a conciliação seja alcançada, sem haver muitas preocupações sobre a aplicação ou não do princípio da irrenunciabilidade.

VASCONCELOS, ao analisar os acordos judiciais, segue a corrente daqueles que defendem a sua observância pelo juízo trabalhista, e, de forma análoga, incluem-se as Comissões de Conciliação Prévia:

“...a premência dos acordos judiciais ditada pela necessidade do trabalhador ou pelo saturamento das pautas judiciais, enseja, muitas vezes, conclusão injusta do processo, seja, como sói acontecer, pela efetivação de renúncia de direitos do trabalhador sob o manto da conciliação ou pelo pagamento de importâncias indevidas pelo empregador.”²³⁶

SAAD, adepto da corrente de que não vige nas Comissões de Conciliação Prévia o princípio da irrenunciabilidade de direitos, manifesta-se nos seguintes termos:

“A regra da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas dos empregados não se aplica à CCP.

O que a CLT dispõe sobre esse assunto tem em mira proteger o empregado contra maquinações do empregador, antes, durante e na extinção do contrato.

Assim como é pacífico na doutrina e na jurisprudência que o suscitado princípio não é exigível na Justiça, porque ali é impossível levar coativamente o empregado a aceitar um acordo que importe em mutilação de seus direitos – esse mesmo raciocínio é aplicável às negociações desenvolvidas perante a Comissão de Conciliação Prévia.”²³⁷

²³⁶VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Sindicatos na Administração da Justiça. **Trabalho & Doutrina**, São Paulo, n. 14, p. 14-28, set. 1997, p. 20.

²³⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. **Comissões de Conciliação Prévia: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2000, p. 46.

Já VALERIANO, ao analisar possibilidade da realização da transação, estipula algumas condições:

“São condições para a existência da transação a dúvida sobre a relação jurídica e concessões mútuas. A dúvida sobre a relação jurídica surge da divergência das partes sobre a extensão do respectivo direito. Não havendo certeza sobre o direito de cada um ou concessão mútua, não haverá transação, o que poderá haver será renúncia de uma das partes ou desistência.”²³⁸ (grifo nosso).

Percebe-se que existem inúmeras correntes, e, conforme a que seja adotada, as Comissões de Conciliação Prévia terão um funcionamento diferenciado. Frise-se que, caso se adote um posicionamento radical, seja da proibição total do empregado renunciar ou transacionar qualquer de seus direitos, seja da liberação total tendo como único objetivo o acordo, não importando o que seja ajustado, sérios problemas iriam ocorrer. Na primeira hipótese, as CCP tornar-se-iam inúteis, pois não teria o que conciliar, mas apenas averiguar quais os direitos dos litigantes e orientá-los a cumprir, cada qual, a sua obrigação. Na segunda hipótese, as CCP poderiam, em determinados casos, afrontar as garantias concedidas pelas normas trabalhistas, prejudicando não apenas o empregado ou empregador, mas a coletividade, pois poderiam ser beneficiados, em geral, os maus empregadores, que não cumprem com os encargos trabalhistas e, ao final, fazem um acordo, pagam menos, e recebem um termo de conciliação com eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

É fundamental à ordem jurídica que aquele que descumpra a legislação deve arcar com suas obrigações e ainda compensar a parte prejudicada ou a sociedade como um todo pelos prejuízos causados, e não apenas pagar menos do que devia, pois, se assim ocorrer, muitos terão o interesse de não cumpri-las para, ao final, pagar menos.

Dessa forma, seguindo essa linha de raciocínio, pode-se concluir que a conciliação só poderia ser aceita nos casos em que houvesse uma dúvida real sobre quem seria o titular do direito, e não daqueles sobre os quais não pairam

²³⁸ VALERIANO, Sebastião Saulo. **Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 57.

incertezas, devendo estes serem suportados por quem os desrespeitou e, ainda, com as sanções legais.

Por fim, interessante destacar que as Comissões de Conciliação Prévia podem atuar tanto na tentativa de conciliação de divergências trabalhistas no decorrer da relação de emprego, bem como após a sua extinção. Mister a análise de cada situação.

- Limites da atuação das Comissões da Conciliação Prévia na vigência do contrato de trabalho

Segundo o art. 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútua consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Segundo a referida norma, não poderiam as CCP, de maneira alguma, aceitar qualquer modificação no contrato de trabalho que causasse prejuízos ao empregado, lembrando-se que, nos casos de redução salarial, por exemplo, só é permitida através de negociação coletiva, jamais pelas CCP.

No mesmo sentido **LOPES** salienta que:

“A possibilidade de conciliação no curso da relação de emprego, perante a Comissão de Conciliação Prévia, deve se amoldar aos contornos materiais e formais estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho e legislação complementar.

Os lindes da conciliação no curso da relação de emprego são muito mais estreitos que aqueles estabelecidos para o mesmo ato após a extinção do contrato de trabalho.

As Comissões de Conciliação Prévia não podem servir de instrumento à fraude, à negação do Direito do Trabalho ou à precarização das condições de trabalho.”²³⁹

²³⁹ LOPES, Otávio Brito. *As Comissões de Conciliação Prévia*. Brasília: Consulex, 2000, p. 111.

- Limites da atuação das Comissões da Conciliação Prévia após a extinção do contrato de trabalho

Mais uma vez **LOPES** faz uma análise específica sobre o assunto, defendendo que “nesse momento o empregado não se encontra mais subordinado ao empregador, e o temor de perder o emprego não se justifica mais, o que possibilita a ampliação do objeto da conciliação extrajudicial, sob a mediação da Comissão de Conciliação Prévia”²⁴⁰.

No próximo Capítulo haverá a análise pormenorizada da Lei 9.958/2000 e seus desdobramentos.

²⁴⁰ LOPES, O. B. Idem, p. 110.

CAPÍTULO 03 – PRINCIPAIS ASPECTOS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

3.1 A INSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os conflitos envolvendo empregadores e empregados têm crescido numa progressão alarmante, enquanto a Justiça do Trabalho no Brasil permanece praticamente com a mesma estrutura de funcionamento desde a sua criação há mais de 60 anos.

Assim, apesar da extensa transformação econômica, política e social, a justiça trabalhista recebe um número infindável de ações reclamatórias, terminando por prestar um serviço lento e dispendioso, conforme constata-se nos números já apontados no item 2.2.1.

A busca por outras formas que viessem a “desafogar” a Justiça do Trabalho já era uma preocupação de muitos doutrinadores e juristas, principalmente no que diz respeito aos meios de privilegiar a composição extrajudicial dos conflitos individuais trabalhistas.

A mensagem presidencial nº 952, de 06 de agosto de 1998, resultou no projeto de lei 4.694/98, originário do Tribunal Superior do Trabalho, que, por sua vez, fez surgir a Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000.

A referida lei introduziu um novo Título à Consolidação das Leis do Trabalho (Título VI-A) e acrescentou os arts. 625-A a 625-H à CLT, estabelecendo regras acerca das comissões de conciliação prévia.

VALERIANO assim argumenta:

“A regulamentação dessas comissões pela Lei 9.958/2000 foi feita com a intenção de desafogar a Justiça do Trabalho. Também, justifica-se a instituição dessas comissões pelo fato de ter sido eliminada, pela Emenda Constitucional nº 24/99, a representação classista na Justiça do Trabalho, já que na prática os juízes classistas nas Juntas de Conciliação e

Julgamento desempenhavam uma importante função de buscar a conciliação entre as partes.”²⁴¹

O empregado, frente a uma lesão a quaisquer de seus direitos, não tinha a sua disposição, até a instituição das Comissões de Conciliação Prévia, outro meio legalizado que não fosse a via judicial para a tentativa de defesa desses mesmos direitos. No entanto, respeitando a opinião do jurista acima, não é razoável que as Comissões de Conciliação Prévia tenham vindo com o fito de substituir a presença dos classistas, que a Emenda Constitucional providenciou a extinção. É fato que desde 1994 começaram a funcionar Núcleos Intersindicais, mas ainda não havia um tratamento legal a eles dispensados.

As Comissões de Conciliação Prévia têm a função de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, ou seja, estão afastados da competência das comissões os conflitos de ordem coletiva. A CLT, em seu artigo 613, V, já previa que as convenções ou acordos coletivos deveriam conter normas para a conciliação das divergências surgidas entre as partes envolvidas em decorrência da aplicação dos dispositivos daqueles instrumentos, mas apenas no âmbito coletivo.

Nesse sentido o art. 621 da CLT está assim redigido:

“As Convenções e os Acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.”

Não obstante a existência de tais dispositivos na órbita coletiva, não se tem notícia de sua implantação no Estado do Espírito Santo, o que acaba ocasionando a mesma situação dos conflitos individuais, ou seja, a procura pelo Poder Judiciário.

²⁴¹ VALERIANO, S. S. *Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. p. 18.

No que tange aos conflitos individuais, a CLT é composta de alguns preceitos legais que vislumbram a tentativa conciliatória, a exemplo dos arts. 764, 835, 846, 850, dentre outros, do referido diploma legal.

No entanto, extrajudicialmente, é a primeira vez que a Consolidação sofreu modificações no sentido de instituir um procedimento prévio à via judicial.

Não há que se confundir também o teor da Lei 9.958/00 com o estabelecido no art. 11 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois conforme se pode observar “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Observar-se-á que a Lei 9.958/00 não fala em empresa com mais de 200 empregados, ao contrário, não estipula número mínimo de empregados para a instituição da comissão. A proposta inicial da lei era de que comissões seriam instituídas em todas as empresas públicas e privadas, inclusive os entes públicos que contratassem empregados regidos pela CLT, desde que somassem mais de 50 empregados. Num segundo momento se pensou em exigir que a empresa tivesse no mínimo 200 empregados, mas a lei foi promulgada sem a exigência de um número mínimo, e a expressão utilizada pelo legislador pátrio “podem instituir”, demonstra a sua facultatividade.

Ao contrário do que previu o constituinte originário no artigo em comento, a lei 9.958/00 instituiu um sistema de conciliação dentro da própria empresa ou sindicato.

Acerca desse aspecto faz-se fundamental elencar as formas de instituição das Comissões de Conciliação Prévia, conforme previsto no artigo 625-A da CLT:

“As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único – As comissões referidas no caput deste artigo poderão ser instituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.”

Quanto à instituição das Comissões de Conciliação Prévia, a escassa doutrina a respeito já vem questionando a possibilidade de instituição de tais comissões apenas pela empresa, sem a participação do sindicato da respectiva categoria.

A Lei traça critérios para a composição da comissão na empresa ao mencionar, no art. 625-B da CLT, que a comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros.

Nesse sentido, **SAAD**, expõe sua opinião, adotando a seguinte classificação:

“Três são as espécies de Comissões de Conciliação Prévia: a) de empresa; b) de um grupo de empresas; c) intersindical.

São elas formadas: a) diretamente pelo empresário e seus empregados; b) por meio de acordos coletivos de trabalho; e, c) pelos sindicatos patronal e de trabalhadores, por uma convenção coletiva de trabalho atingindo todas as empresas e seus empregados de uma dada base territorial.”²⁴²

O autor acima referido entende ser possível a instituição da comissão na empresa por deliberação apenas do empregador e dos empregados sem a participação do sindicato. Para ele, a presença do sindicato na comissão da empresa se justificará apenas quando da eleição dos representantes dos empregados, onde fará apenas a fiscalização do pleito, conforme estabelecido pelo art. 625-B, I da CLT. No mesmo sentido entende **MARTINS** que: “A Comissão, no âmbito da empresa, não precisa de negociação coletiva para ser estabelecida. Melhor que ela tenha um estatuto, que estabeleça qual o prazo de existência da Comissão e demais regras aplicáveis”²⁴³.

Entretanto, **VALERIANO** entende de forma diversa:

“Para instituir uma Comissão de Conciliação Prévia é necessária a intervenção de pelo menos um sindicato: o sindicato representante da categoria profissional, não havendo necessidade da participação do sindicato da categoria econômica, ou dos empregadores, já que pelo

²⁴² SAAD, E. G. ob. cit. p. 20.

²⁴³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo**. São Paulo: LTr, 2000, p. 27.

disposto no art. 625-A a Comissão de Conciliação Prévia pode ser criada apenas no âmbito da empresa.”²⁴⁴

E sintetiza de forma concludente: “Conforme disposto no art. 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho, não haverá possibilidade de criação de Comissão de Conciliação prévia diretamente entre os trabalhadores e empregadores. É imprescindível que pelo menos o sindicato representante dos empregados participe.”²⁴⁵

A opinião do doutrinador acima citado é mais condizente com a realidade que permeia a relação entre empregador e empregado, pois a posição do primeiro é privilegiada, e um ajuste direto entre eles poderia ocasionar uma submissão dos trabalhadores à vontade da empresa.

Assim, conclui-se que é necessária a participação da entidade sindical, representativa dos trabalhadores da referida empresa, para que haja uma maior legitimidade da comissão que se quer instituir.

A facultatividade de instituição de tais comissões força a conclusão de que somente se as partes envolvidas (empregador e empregado, por meio de seu sindicato) o desejarem, é que tal instituto será criado, seja, no âmbito da empresa ou do sindicato, tal desejo deve ser externado por meio de um ajuste normativo diretamente entre a empresa e o sindicato da categoria (acordo coletivo) ou entre os sindicatos da categoria profissional e econômica (convenção coletiva).

A Lei 9.958/00 estabelece ainda a possibilidade de criação das comissões através de um acordo coletivo que envolva várias empresas e o sindicato da categoria profissional, bem como através de um ajuste intersindical aglomerando os sindicatos de várias categorias econômicas e profissionais.

Assim, como a comissão instituída para funcionar no âmbito da empresa, as que funcionarão no âmbito dos sindicatos (patronal ou dos trabalhadores) deverão submeter-se às normas de funcionamento definidas nos acordos ou convenções coletivas.

²⁴⁴ VALERIANO, S. S. *Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. p. 18.

²⁴⁵ VALERIANO, S. S. *Idem*, 20.

Ocorre que a doutrina tem interpretado o art. 625-C da CLT²⁴⁶ como não cabível para as comissões instituídas no âmbito da empresa. Como já se salientou, tal posição pertence àqueles juristas que entendem ser possível o acordo direto entre empregador e empregados, cujas normas seriam definidas por eles próprios, sem intervenção sindical.

Cabe repetir que tal situação é inviável, pois não se está falando de sujeitos que se encontram em pé de igualdade jurídica e econômica, ao contrário, há uma distância entre empregador e empregado e a presença do sindicato deve tentar ser o fiel da balança.

O art. 625-B da CLT estabeleceu alguns parâmetros de funcionamento das comissões no âmbito da empresa, mas deixou em aberto o procedimento nas comissões existentes nos sindicatos. Certamente o estabelecimento de tais normas ficará a cargo dos sujeitos envolvidos e serão externadas pelos instrumentos normativos.

Veja-se o seguinte quadro:

COMISSÕES EM FUNCIONAMENTO NOS SINDICATOS²⁴⁷ (profissional ou patronal)	
HIPÓTESE DE CRIAÇÃO	COMPETÊNCIA
1) Através de um acordo entre o sindicato profissional e o empregador ou empresas.	Para os conflitos individuais dos trabalhadores ou empresas signatárias
2) Entre os sindicatos da categoria profissional ou econômica através de uma convenção coletiva.	Para os conflitos individuais dos trabalhadores de toda a categoria, respeitando-se os limites da representação dos signatários.
3) Em função de um ajuste intersindical (sindicatos de várias categorias econômicas e profissional de forma concomitante).	Para os conflitos individuais de todos os trabalhadores que estejam no âmbito de representação das entidades signatárias.

²⁴⁶ Art. 625-C – A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

²⁴⁷ Fonte: JORGE NETO, Francisco F. Comissões de Conciliação Prévia na Justiça do Trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, São Paulo, nº 06/05, p. 14-21, mai. 2000.

Nota-se que é possível também a criação de Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, os quais serão abordados em Capítulo posterior.

3.2 COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, trouxe para o art. 625-A da CLT, uma redação que contempla a composição paritária das Comissões de Conciliação Prévia, ou seja, número igual de representantes do empregador e dos empregados.

O art. 625-B da CLT fez distinção entre as comissões instituídas no âmbito da empresa e as criadas no âmbito do sindicato, estipulando sua composição da seguinte maneira:

“A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.”

Com o tratamento legal dispensado à composição das comissões alguns doutrinadores entendem que o artigo 625-B da CLT somente se aplica à comissão que funcionará no âmbito da empresa, sendo que as de caráter sindical terão sua composição e normas de funcionamento definidas em acordo ou convenção coletiva conforme preceitua o art. 625-C da CLT.

Acerca dessa questão salienta **JORGE NETO**:

“O importante, frise-se, é que a comissão a ser instituída no âmbito de atuação do sindicato (nas dependências deste, seja patronal ou profissional), não necessita da observância das regras previstas no art.

625-B, desde que se observe quanto aos seus membros a composição paritária (art. 625-A, caput).”²⁴⁸

A partir da leitura dos preceitos legais conclui-se que a comissão no âmbito da empresa deverá respeitar o número de membros determinado (no mínimo 02 e no máximo 10), ao passo que nas demais comissões sua composição será assentada pelas empresas e sindicatos envolvidos através dos instrumentos normativos.

No entanto, não há óbice para a utilização das regras estabelecidas no art. 625-B da CLT também para comissões fora da empresa, no que diz respeito à eleição dos membros, garantia de emprego e duração do mandato.

O que não se poderá aceitar é que tais garantias não estejam previstas nos acordos ou convenções coletivas pois estaria havendo um tratamento não isonômico para comissões instituídas de formas diferentes, porém, tendo todas o mesmo objetivo, o de conciliar os conflitos individuais trabalhistas.

Com base no art. 625-B da CLT, lê-se que a eleição dos membros da comissão pelos empregados, far-se-á de forma secreta, abrindo-se a possibilidade de fiscalização pelo sindicato da categoria profissional que atua naquela empresa. Salientando, mais uma vez, a posição aparentemente mais correta, de que a presença do sindicato profissional é sempre indispensável.

A outra metade dos membros da comissão será indicada pelo empregador. Há certa discussão no sentido de aceitar a representação do empregador por pessoas que não sejam também empregados, por exemplo, advogados.

Nesse sentido expõe SAAD:

“Deflui do dispositivo supra que os representantes dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia devem ser escolhidos dentre eles e o empregador, ao formar sua delegação, deve indicar pessoas que, também, lhe prestam serviços, pois, assim, fica grandemente facilitado o diálogo entre os dois grupos na comissão quando do estudo das bases de uma conciliação. Trabalhando na empresa todos os integrantes da Comissão de

²⁴⁸ JORGE NETO, F. F. Idem, p. 14-21.

Conciliação Prévia, têm eles, obrigatoriamente, de conhecer fatos e circunstâncias indispensáveis à solução suasória do litígio.”²⁴⁹

Em sentido contrário, argumenta **MARTINS**:

“Os membros do empregador não precisarão ser necessariamente empregados, pois a lei nada menciona nesse sentido.

O empregador não irá tolerar que os membros dos empregados sejam de fora da empresa, até porque não teriam garantia de emprego. Logo, devem ser empregados da própria empresa.”²⁵⁰

A partir da leitura do art. 625-B da CLT, realmente não há qualquer menção a que os membros representantes do empregador tenham que ser, obrigatoriamente, empregados. Aliás, isso é tão claro que os parágrafos que compõem o referido artigo falam apenas da vedação de dispensa dos representantes dos empregados e do afastamento de suas atividades normais apenas quando necessária sua presença na Comissão.

Conclui-se que não há impedimento legal a que o representante do empregador não seja do quadro de funcionários da empresa. No entanto, melhor seria que tal representante compusesse o grupo de funcionários, até mesmo para que pudesse conduzir a conciliação de forma mais completa, pois seria conhecedor das situações vivenciadas pelos demais empregados.

As comissões em funcionamento na empresa terão número idêntico de membros titulares e suplentes. Importante salientar que os suplentes representantes dos empregados deverão ser eleitos da mesma forma que os titulares.

Quanto às regras de escolha de tais membros, as mesmas deverão ser definidas no acordo entre o sindicato ou sindicatos (se mais de um) e a empresa (ou empresas), sem se afastar do tratamento dado pela CLT ao assunto.

Para o caso de comissão instituída no âmbito da empresa, o art. 625-B, III da CLT determina que o mandato dos titulares e igualmente dos suplentes

²⁴⁹ SAAD, E. G. ob. cit. p. 31.

²⁵⁰ MARTINS, S. P. *Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo*. p. 27.

será de um ano, permitida apenas uma recondução, ou seja, o membro poderá permanecer na composição da comissão por até dois anos.

Para a comissão criada no âmbito do sindicato, a duração do mandato e a possibilidade de recondução serão definidas no acordo ou convenção coletiva. No entanto, não há qualquer óbice a que essas comissões utilizem-se dos parâmetros legais estabelecidos para as comissões instituídas na empresa.

Sendo a comissão de conciliação prévia um órgão de cunho conciliatório, não há que se falar em votação acerca do acordo ou voto de desempate, sendo assim, acrescenta **VALERIANO**:

“Por esta razão não vemos a necessidade de se criar Comissão com grande número de membros. Entretanto, cremos ser imprescindível ser fixada como condição mínima de funcionamento a presença de pelo menos um representante dos empregadores e outro dos empregados. Também não seria admissível uma comissão formada por um único membro.”²⁵¹

A Lei 9.958/00 não tratou de algumas questões que, na prática, acabarão surgindo. Quanto à composição da comissão há alguma dúvida acerca da possibilidade de empregados aposentados e que não tenham permanecido na empresa num novo contrato de trabalho serem conciliadores na comissão.

Diante de tal situação **MARTINS** expõe seu ponto de vista:

“Os aposentados poderão ser membros nas comissões sindicais. Não poderão ser membros nas comissões das empresas, salvo se forem ainda empregados da empresa ou então o empregador assim os indicar. O aposentado teria uma experiência positiva a trazer para a empresa, além de ter mais tempo disponível.”²⁵²

Seguindo o raciocínio até então exposto, o aposentado poderia ser chamado para ser o representante do empregador, pois a lei, como já mencionado, não obriga que tal membro seja empregado. Quanto à comissão instituída no âmbito da empresa, não haverá tal possibilidade, pois a norma legal atinente, fala em garantia de emprego, o que não seria possível ao aposentado. Já no que pertine à comissão instituída no âmbito sindical, se o instrumento coletivo tiver a previsão

²⁵¹ VALERIANO, S. S. **Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. p. 23.

²⁵² MARTINS, S. P. **Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo**. p. 27.

ou se o aposentado for eleito pelos empregados para ocupar tal posição não há óbice legal.

Quanto à idade mínima do empregado para pertencer à comissão, há unanimidade entre os doutrinadores de que seria 16 anos, já que é o parâmetro constitucional estabelecido para o trabalho (art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988).

- Garantia no emprego instituída pela Lei 9.958/00

O §1º do art. 625-B da CLT veda a dispensa dos representantes dos empregados que sejam membros da comissão de conciliação prévia: “É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da lei.”

O objetivo precípua da norma acima é evitar que o empregador dispense os empregados por terem entendimentos que vão de encontro ao primeiro. E a dispensa seria uma forma de afastar o empregado que está causando tal “incômodo”.

Importante trazer à lume a diferença entre estabilidade e garantia no emprego²⁵³.

Para MARTINS: “A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo à revelia do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.”²⁵⁴

²⁵³ Alguns doutrinadores falam em garantia de emprego. No entanto, aqui se utilizará a denominação garantia no emprego para as situações de estabilidade provisória, por entender que garantia de emprego é uma expressão que está ligada à política de empregos do governo. Assim: “Ressalte-se, *en passant*, que garantia NO emprego não se confunde com garantia DE emprego, na medida em que esta decorre de política governamental visando à colocação de certas pessoas no mercado de trabalho, como o deficiente físico, o trabalhador reabilitado perante a Previdência Social, o ex-combatente, etc.; aquela, visa à proteção do vínculo empregatício de quem já está empregado”. In: LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. v. I., p. 356.

²⁵⁴ MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. p. 356.

O autor adverte que “(...) a verdadeira estabilidade era aquela por tempo de serviço, em que se considerava estável o empregado que tivesse 10 anos na empresa”²⁵⁵. Diante de tal afirmativa vê-se que as demais estabilidades, previstas em lei, são provisórias, pois são restritas a determinado período. A denominação mais correta para tais estabilidades é, pois, garantia provisória no emprego, pois consiste na proibição temporária de dispensar o empregado que estiver enquadrado em algumas situações.

Vislumbra-se na legislação trabalhista as seguintes hipóteses de garantia no emprego:

- para o trabalhador eleito dirigente sindical (art. 8º, VIII da Constituição Federal de 1988 e art. 543 da CLT);
- para o empregado eleito membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (Art. 10, II, “a” dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e art. 165 da CLT);
- para a gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, “b” do ADCT);
- para o acidentado no trabalho, por 12 meses a contar da cessação do auxílio-doença acidentário (art. 118 da Lei 8.213/91);
- para o dirigente de cooperativa (art. 55 da Lei 5.764/71);
- para o trabalhador membro do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional de Previdência Social (art. 3º, §9º da Lei 8.036/90 e art. 3º, §7º da Lei 8.213/91); e,
- para os membros, titulares e suplentes, das comissões de conciliação prévia que sejam representantes dos empregados (art. 625-B, °1º da CLT).

No presente estudo interessa a abordagem do último item mencionado, qual seja, a garantia no emprego do membro representante dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia.

²⁵⁵ MARTINS, S. P. *Idem.* p. 358.

Importante mencionar que farão jus a tal garantia não só os representantes titulares como também os suplentes. A lei foi clara nesse sentido e evitou a celeuma doutrinária que ocorreu com relação ao membro da CIPA²⁵⁶.

Quanto ao momento do início da estabilidade provisória, há certa divergência doutrinária, sendo que há opinião no sentido de que só depois de eleitos, titulares e suplentes terão tal direito, e outras opiniões no sentido de que desde a candidatura o empregado já estaria protegido.

Expõe **MARTINS**:

“A garantia de emprego não se inicia com a candidatura, mas desde a eleição, pois a lei nada menciona nesse sentido, como ocorre, por exemplo, com o §3º do art. 543 da CLT, no que diz respeito aos dirigentes sindicais. Só se pode falar em membros pertencentes aos empregados quando eles forem eleitos.”²⁵⁷

Realmente, a lei não fala expressamente acerca do assunto, mas menciona a expressão “membros da Comissão de Conciliação Prévia”, o que faz concluir que só há a condição de membro após a eleição do empregado. Então, enquanto ainda não tenha tomado posse, não se pode considerar membro. As opiniões em contrário se valem, analogicamente, dos parâmetros utilizados para a estabilidade sindical (Art. 8º, VIII da Constituição Federal de 1988).

A partir de tal raciocínio, conclui-se que o candidato a membro poderá ser dispensado sem obstáculos instituídos pela Lei 9.958/00. No entanto, se o candidato for dispensado pelo empregador como forma de evitar sua eventual eleição como membro, poder-se-ia questionar tal dispensa com base no art. 9º da CLT, pois esse ato estaria sendo praticado com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar preceito contido na CLT.

O empregado membro da comissão poderá, por óbvio, pedir demissão, e no caso de encerramento da atividade da empresa, não se poderá falar

²⁵⁶ Enunciado 339 do TST: “O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a” do ADCT da Constituição da República de 1988.

²⁵⁷ MARTINS, S. P. **Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo**. p. 30.

em garantia no emprego, utilizando-se aqui a orientação jurisprudencial nº 86 da SDI do TST²⁵⁸.

Assim, só poderá haver a dispensa do empregado se este cometer falta grave, nos termos da lei. Resta, pois, delimitar-se o que venha a ser falta grave. Conforme o art. 493 da CLT: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

O art. 482 da CLT, a que se refere a norma acima, elenca as hipóteses de justa causa, que autorizam a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Para MARTINS: “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.”²⁵⁹

O texto da CLT elencou em seu art. 482, várias hipóteses de justa causa, no entanto, encontramos outras possibilidades em vários artigos da Lei Consolidada. A doutrina é quase unânime no sentido de que só são permitidas as hipóteses elencadas na consolidação, não se permitindo outros tipos. Aplica-se a regra do Direito Penal de que *nullum crimen nulla poena sine lege* (art. 5º, XXXIX, CF/88)

Pouco importa, no caso concreto, o nome dado ao ato faltoso e sim a existência do mesmo, pois, às vezes, é difícil ao empregador capitular na lei, qual a falta cometida.

A falta do empregado deverá, para ser justa causa, abalar a existência da relação de emprego. É preciso também, haver nexo de causa e efeito entre a atitude ou omissão praticada e a dispensa e proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição.

²⁵⁸ Orientação jurisprudencial nº 86 da SDI: “Dirigente sindical. Extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato. Insubistência da estabilidade.

²⁵⁹ MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. p. 315.

Conclui-se então que, incorrendo o empregado em qualquer das hipóteses enumeradas pelo art. 482 da CLT, mesmo estando usufruindo da garantia no emprego advinda da composição de uma comissão de conciliação prévia, poderá ser despedido sem quaisquer ônus para o empregador, exigindo-se apenas que a falta grave seja de superior intensidade.

Percebe-se que há certa confusão entre os termos justa causa e falta grave. A própria CLT emprega ambos os termos referindo ao ato faltoso do empregado.

Entretanto **MARTINS** esclarece:

“Parece que a CLT, em certos casos, usa do termo falta grave para justificar a prática realizada pelo empregado estável (art. 493) quando por sua natureza ou repetição represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado, mas remete o intérprete ao art. 482 da CLT, que enumeraria as hipóteses (...). Isso importa dizer que o legislador parece ter reservado, a princípio, o termo falta grave para o empregado estável, e justa causa para os demais empregados.”²⁶⁰

Outro ponto polêmico acerca da garantia no emprego do membro da comissão, diz respeito à necessidade de apuração da falta grave, ensejadora da dispensa por meio de inquérito judicial.

Em princípio, mister salientar que o art. 494 da CLT é claro em determinar que o empregado acusado de falta grave, só terá sua despedida efetivada após o inquérito em que se verificará a procedência da acusação.

VALERIANO é contrário à necessidade de apuração da falta grave do membro da comissão por meio de inquérito:

“Entretanto, não se exige que a falta grave seja apurada em inquérito para que possa haver a dispensa. Neste caso, trata-se de estabilidade relativa ou garantia de emprego; também por ser por tempo limitado pode ser considerada como provisória. Então é estabilidade relativa porque no caso pode haver dispensa do empregado, desde que cometa falta grave, nos termos da lei, não precisando para tanto que seja apurado o motivo em inquérito.”²⁶¹

²⁶⁰ MARTINS, S. P. Idem. p. 315.

²⁶¹ VALERIANO, S. S. *Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. p. 30.

Em sentido contrário, **FURTADO**:

“Como o mandato é de um ano, tem-se que por dois anos o membro da comissão, e seu suplente, gozarão da estabilidade no emprego, só podendo ser dispensado caso cometam falta grave, nos termos da lei, o que imprescindirá do inquérito para apuração da dita falta grave, ação a ser proposta pelo empregador, para através de resolução, obter autorização da Justiça do Trabalho para a quebra do liame de emprego.”²⁶² (grifo nosso).

Opina também **MIQUELUZZI**:

“Igualmente, para garantir o efetivo funcionamento da comissão de conciliação, aplicável o inciso X do art. 659 da CLT, sendo possível a concessão de liminar no caso de dispensa sem a comprovação do cometimento de falta grave, o que também evita a possibilidade de pressão patronal sobre os empregados, aos quais não basta apenas ter ‘boas intenções, sensibilidade e poder de persuasão’ para atuar como conciliadores, mas também e, principalmente, independência”.²⁶³ (grifo nosso).

Por conseguinte, pode-se, com apoio em sólida doutrina e jurisprudência, defender a imprescindibilidade do inquérito destinado a resolver o contrato dos membros da comissão que sejam representantes dos empregados. Com isso, haverá uma maior garantia para o empregado, principalmente no que tange à necessidade de prova do empregador e também abrindo a oportunidade do contraditório.

Para os doutrinadores que afastam a necessidade de inquérito judicial para a apuração da falta grave, caso ocorra a dispensa, a consequência seria a nulidade do ato conforme o estabelecido no art. 158 do Código Civil Brasileiro, devendo ocorrer o restabelecimento da situação das partes. No caso, caberia a reintegração e, se essa não for possível, deverá haver a indenização com o equivalente.

O art. 625-B da CLT em seu parágrafo primeiro trata apenas da estabilidade assegurada aos representantes dos empregados membros da comissão e não àqueles indicados pelo empregador, mesmo que também sejam empregados.

²⁶² FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Procedimento Sumaríssimo. Comissões de Conciliação Prévia*. São Paulo: LTr, 2000. p. 96.

²⁶³ RAMOS, A. L.; MIQUELUZZI, O. ob. cit. p. 172.

A lei acena no sentido de que o fato de ser membro de uma comissão de conciliação não atrapalhará em nada a continuidade das atividades do empregado na empresa. Isso porque o empregado somente se afastará de seu posto de trabalho quando houver necessidade de atuar nas conciliações que ocorrerem.

Desde já faz-se necessário salientar que o ideal seria que os conciliadores estivessem à disposição das Comissões em tempo integral, conforme ficará esboçado no último Capítulo.

Poderá ocorrer a hipótese de grande demanda na comissão, dependendo do porte da categoria profissional a que pertença, e, mesmo assim, o membro da comissão terá sua remuneração integral, bem como todos os benefícios, como se trabalhando estivesse.

Pela leitura do dispositivo legal apreende-se que o período em que o empregado esteja funcionando como conciliador, seja computado como tempo de trabalho efetivo. Assim, melhor será se a comissão funcionar no período de trabalho do empregado e, por óbvio, caso a conciliação exceda o horário normal de trabalho será devido o pagamento das horas extraordinárias.

É possível classificar que o período em que o empregado estiver desempenhando a atividade conciliatória seja de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, sendo considerado como tempo de serviço e pago o respectivo salário.

3.3 O PROCEDIMENTO PERANTE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Já se mencionou que a instituição das comissões de conciliação prévia é facultativa. No entanto, caso já exista, o empregado terá que submeter sua demanda à comissão e, se não houver acordo, poderá ingressar com sua reclamação trabalhista. Argumenta-se, inclusive, a inconstitucionalidade de tal procedimento, conforme analisar-se-á em tópico seguinte.

Tendo o empregado de submeter sua demanda a comissão, passar-se-á à análise do procedimento estabelecido pela Lei 9.958/00.

Assim determina a Consolidação das Leis do Trabalho:

“Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.”

Passando à análise do artigo acima, num primeiro momento vale frisar que só serão submetidos à comissão os conflitos individuais, excluindo-se qualquer demanda de âmbito coletivo.

A norma fala em demanda de natureza trabalhista, excluindo-se também de sua competência questões cíveis, comerciais, entre outras. Desta forma, as matérias de competência das comissões serão aquelas que, posteriormente, poderão ser submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho.

Certo é que tanto o empregado como também o empregador poderão requerer a conciliação perante a comissão, mas, por óbvio, a maior parte será demandada pelo primeiro.

Salienta FURTADO:

“Também merece destaque a expressão com o qual o legislador iniciou o artigo, ou seja, qualquer demanda de natureza trabalhista. Outra dedução não implica senão a de que tudo restou abarcado pela nova lei, vale dizer, não há que se falar em qualquer ação de cunho trabalhista que prescindia,

que dispense a prévia passagem extrajudicial das partes litigantes pela comissão de conciliação prévia.”²⁶⁴

Com base nas palavras do autor, nenhuma demanda cuja razão de existir nasceu da relação de emprego, poderá deixar de passar pela comissão, caso esta já tenha sido instituída.

Outro ponto que precisa ser aclarado é que a conciliação perante uma comissão de conciliação prévia pode ocorrer tanto na vigência do contrato de trabalho como após a extinção deste. Sendo assim, a conciliação não envolve apenas questões em que se pretende obter quitação de verbas rescisórias.

Não assiste razão aos doutrinadores que vêm defendendo que a lei 9.958/00 não tem aplicação aos empregados despedidos, ou seja, não é aplicável após a rescisão contratual. Argumentam que a lei só tem aplicação sobre empregados formalmente registrados e com contrato de trabalho em vigência.

Nesse sentido expõe CASTELO:

“A lei é expressa em tratar de demandas no lugar do trabalho, entre empregado e empregador, ou seja, pertinentes à vigência da relação de emprego. O que é de todo lógico e, mais, racional.

De fato, seria irracional e juridicamente impossível exigir que o “ex-empregado” (trabalhador que já foi demitido) tenha que, previamente, apresentar sua demanda a uma comissão, que já não lhe diz respeito e nem lhe representa, criada por sua “ex-empresa” ou pelo seu “ex-sindicato”, especialmente no caso de jamais ter sido filiado a entidade sindical.”²⁶⁵

O que, de fato, é irracional e ilógico é limitar a utilização das comissões apenas por empregados na constância do vínculo.

Sabe-se que, até mesmo na Justiça do Trabalho, a maioria quase que absoluta das reclamações é de trabalhadores que pleiteiam seus direitos após a cessação do vínculo. A inferioridade econômica e jurídica do empregado é que o coloca em tal situação, e não se pode esquecer desse aspecto.

²⁶⁴ FURTADO, E. T. *Idem*, p. 98.

²⁶⁵ CASTELO, Jorge Pinheiro. *Comissões de Conciliação Prévia*. *Revista do Direito Trabalhista*, São Paulo, n° 06-05, mai. 2000, p. 18

Nas Comissões de Conciliação Prévia não será diferente, os empregados, ainda na constância do vínculo, dificilmente as procurarão, temendo um embate com o empregador e, conseqüentemente, a perda de seu emprego.

O §1º do art. 625-D da CLT fornece orientações acerca do acesso à comissão, estabelecendo que a demanda poderá ser formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da comissão. A norma citada segue a orientação pertinente à reclamação trabalhista, que também poderá ser apresentada por escrito ou também o serventário da Justiça do Trabalho poderá reduzir a termo a reclamação do empregado.

Recebida a reclamação na Comissão deverá ser fornecido ao empregado um comprovante do dia em que deu início à conciliação. Tal comprovação é fundamental para marcar o início da suspensão da prescrição.

Após a formulação da demanda, será entregue uma cópia datada e assinada pelo membro da comissão tanto ao empregado como ao empregador. A Lei não tratou da forma de entrega da cópia da demanda, o que, para o empregado, não haverá problema, pois, caso ele tenha entregue sua reclamação já por escrito, ficará com o protocolo, e, se tiver sido verbal, ser-lhe-á entregue cópia. A dúvida surge para a entrega ao empregador.

VALERIANO orienta: “A notificação da parte adversa poderá ser feita pelo correio ou entregue por um dos membros da comissão ou por outra pessoa a qual seja confiado o desempenho de tal tarefa.”²⁶⁶

Conforme a opinião do doutrinador, a comunicação para chamar a parte para o comparecimento à tentativa conciliatória poderá ser feita pelos correios ou mesmo ser entregue ao empregador por pessoa habilitada para tal.

Seria interessante que a entrega fosse feita realmente pelos correios, com aviso de recebimento, para que o empregado não precisasse levar, ele próprio, o aviso de comparecimento. A única observação é que o prazo para a realização da conciliação é de 10 dias, então deve-se computar um prazo mínimo para que seja possível a entrega do aviso.

²⁶⁶ VALERIANO, S. S. *Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. p. 43.

Outro ponto importante é a explanação acerca do “*jus postulandi*” nas Comissões de Conciliação Prévia. Sabe-se que gerou grande polêmica a interpretação do art. 133 da Constituição Federal de 1988 a respeito da indispensabilidade do advogado na administração da justiça. No mesmo sentido, a Lei 8.906/94²⁶⁷, qual seja, o Estatuto da Advocacia, também pretendeu tornar privativa dos advogados a postulação perante qualquer órgão do Poder Judiciário.

O art. 791 da CLT²⁶⁸ também foi atacado, alegando-se a sua inconstitucionalidade, bem como a lei nº 9.099/95²⁶⁹ que instituiu os Juizados Especiais. No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela constitucionalidade de tais preceitos legais, sendo admissível o *jus postulandi* na Justiça Trabalhista.

No mesmo sentido, a doutrina tem posicionamento pacificado acerca da possibilidade de apresentar a demanda sem a presença de advogado, bem como o comparecimento à tentativa conciliatória.

MARTINS opina:

“As partes, se quiserem, serão representadas na conciliação por advogado que tenha procuração com poderes específicos para tanto. É uma faculdade da parte. Não há necessidade do comparecimento pessoal da parte na sessão, podendo ser representada por outra pessoa. O empregador, inclusive, poderá ser representado por preposto com poderes específicos para esse fim.”²⁷⁰

VALERIANO tem opinião no sentido de que: “Como no caso do processo perante a Justiça do Trabalho, diante das Comissões de Conciliação Prévia também admite-se o *jus postulandi* das partes interessadas; portanto, desnecessário o patrocínio advocatício.”²⁷¹

²⁶⁷ Lei 8.906 de 04 de julho de 1994. Publicada no DOFC de 05/07/1994, pág. 010093, Col. 01, Diário Oficial da União. Ementa: Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB.

²⁶⁸ Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

²⁶⁹ Lei 9.099 de 26 de setembro de 1995. Publicada no DOFC de 27/09/1995, pág. 015033, Col. 01, Diário Oficial da União. Ementa: Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências.

²⁷⁰ MARTINS, S. P. *Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo*. p. 41.

²⁷¹ VALERIANO, S. S. *Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. p. 42.

Realmente, a partir da decisão do STF, pacificou-se a possibilidade do *jus postulandi* nos Juizados Especiais e na Justiça do Trabalho. Na prática, pode ocorrer a presença do empregado desassistido de advogado, e o empregador devidamente acompanhado, causando um abismo entre as partes do contrato de trabalho, e nem sempre, o juiz conseguirá sanar tal disparidade.

Não é diferente nos Juizados Especiais, onde a parte fica completamente perdida frente aos argumentos processuais e o vocabulário do causídico que acompanha a parte contrária.

Dessa forma, é preciso analisar criteriosamente essa questão. Primeiro, porque a Comissão de Conciliação Prévia não é órgão jurisdicional, mas apenas conciliatório. Segundo, imagine-se a situação de um empregado estando sozinho na sessão conciliatória e o empregador não. Cria-se, de antemão, um clima anticonciliatório.

Cogitou-se, de início, a inconstitucionalidade da Lei 9.958/00 devido a não-obrigatoriedade da presença do advogado, mas não se tem mais insistido nesse assunto. A preocupação parece ser a mesma quando da edição da lei 9.099/95; o temor dos advogados de perder campo de atuação, agora, na justiça do trabalho, pois, com bons índices de conciliação extrajudicial sem a presença do jurista, menor estaria a demanda judicial, representando, assim, diminuição no número de clientes.

Não nos parece uma preocupação que venha a acrescentar no intuito da lei, isso porque não houve retração na atuação dos advogados com os juizados, e mesmo na Justiça do Trabalho, onde, via de regra, há a presença do mesmo.

Quanto ao prazo para a realização da sessão de conciliação, a lei previu o lapso temporal máximo de 10 dias. A observância de tal prazo, como se verá em tópico subsequente, é de fundamental importância para a prescrição.

Não seria razoável que a realização da audiência conciliatória após esse prazo não seja possível, ao contrário, o mais lógico é argumentar que, caso empregador e empregado entendam que numa nova reunião, mesmo após o prazo, poderá ocorrer o acordo, este constituirá título executivo extrajudicial, da mesma forma que se tivesse ocorrido dentro dos 10 dias. Lógico é, também, que o

interessado não precisará aguardar além dos 10 dias e poderá ingressar com sua reclamação trabalhista.

O empregado precisa estar atento, pois o empregador poderá, eventualmente, propor nova data para a reunião, justamente para a prescrição ir se configurando. Tal advertência torna-se necessária também, pois a Lei 9.958/00 não determinou qualquer sanção para o não comparecimento à audiência conciliatória não só ao empregador como também ao empregado.

Não há que se falar em revelia nas comissões de conciliação prévia. O que se poderá fazer é marcar nova tentativa de acordo, dentro dos 10 dias mencionados, pois após tal prazo recomeça a contagem prescricional.

Estando presentes as partes haverá a tentativa de conciliação. É fundamental salientar que os membros da Comissão de Conciliação Prévia não são árbitros, mas funcionarão como mediadores que tentarão facilitar o ajuste de interesses entre as partes, que só celebrarão um acordo se assim desejarem²⁷².

Desta forma, a Comissão de Conciliação Prévia não tem poderes para decidir a controvérsia, pois não é provida de jurisdição.

O empregador não comparecerá para apresentar nenhuma defesa, mas para tentar chegar num denominador comum.

MARTINS expõe: “O ideal seria que a Comissão pudesse examinar documentos para propor a conciliação, que teria maiores chances de êxito, pois obteria os elementos necessários para o exame da pretensão”²⁷³.

No mesmo sentido **FURTADO**:

“Não fez menção o legislador, mas é lógico que poderão, ou por que não dizer deverão, acompanhar a peça que narra a lide os documentos com os quais o demandante pensa encontrar escudo no seu pleito, até para que os membros conciliadores possam ter um parâmetro para o quantum a ser proposto a título de acordo.”²⁷⁴

Não há procedência fática em tais opiniões, visto que não é a Comissão de Conciliação Prévia local de instrução probatória. O que ocorrerá é

²⁷² Veja também o Guia do Conciliador Prévio no Anexo H.

²⁷³ MARTINS, S. P. **Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo**. p. 41.

²⁷⁴ FURTADO, E. T. ob. cit. p. 99.

uma tentativa de acordo onde as partes sabem o que receberam ou pagaram, e a elas cabe a decisão, diante do que ponderarem os conciliadores.

Imagine-se uma demanda que envolva adicional de insalubridade que requer, obrigatoriamente, uma perícia. Ou ainda a hipótese de necessidade de oitiva de testemunhas. Certamente não reside na dilação probatória a essência da nova norma.

Tendo as partes comparecido à sessão conciliatória poderá ocorrer o acordo, constituindo este um título executivo extrajudicial, conforme se analisará em tópico subsequente.

A tentativa de conciliação poderá restar frustrada, então será fornecida tanto ao empregado como ao empregador uma declaração de tentativa de conciliação frustrada que deverá ser juntada a eventual reclamação trabalhista.

A declaração de tentativa frustrada de conciliação deverá ser assinada por todos os membros da comissão e conterá a descrição do objeto colocado à conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia. A lei assim determinou pois em caso de reclamação posterior só poderá o trabalhador requerer o que já fora objeto de conciliação. Caso queira incluir reivindicação diferente da que foi submetida à Comissão de Conciliação Prévia, deverá novamente procurá-la, com base no art. 625-D da CLT, que determina que qualquer demanda seja submetida a conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia. No que pertine à exigência de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, onde esta já estiver instituída, e a análise acerca da inconstitucionalidade do artigo supra, será feita no item seguinte.

O art. 625-D da CLT em seu §3º prevê uma exceção à juntada da declaração de tentativa conciliatória frustrada à petição inicial da reclamação trabalhista. O legislador preconizou que em caso de motivo relevante que impossibilite a tentativa conciliatória, a parte deverá declarar a circunstância na reclamatória a ser intentada.

Ao usar a expressão “motivo relevante”, a lei abriu uma gama de possibilidades de cunho subjetivo extenso. Não há um rol nem taxativo nem tão pouco exemplificativo de quais seriam tais motivos.

Não há dúvida de que tal tarefa foi incumbida ao magistrado que, em cada caso, avaliará a relevância do motivo alegado.

Não constitui motivo relevante a inexistência de Comissão de Conciliação Prévia instituída na categoria a que pertence o empregado, pois como se analisará *a posteriori*, não havendo a Comissão de Conciliação Prévia, não há que se falar, por óbvio, em obrigatoriedade de lá comparecer.

Não poderá também o empregado alegar que não compareceu na Comissão de Conciliação Prévia pois temia a prescrição de seus direitos, pois, conforme análise posterior, o prazo fica suspenso por 10 dias quando a demanda está sendo submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

VALERIANO faz a seguinte interpretação:

“Admite-se que em caso de motivo relevante que impossibilite a observância deste proceder este seja dispensado (art. 625-C, §3º da CLT). Ora, o simples fato de não querer conciliar-se já é motivo relevante para que a demanda não seja submetida à conciliação prévia perante a referida comissão.”²⁷⁵ (sic)

Com todo respeito à opinião do jurista, não é razoável interpretar o preceito legal dessa forma. O fato de não querer submeter a demanda à comissão de conciliação não constitui motivo relevante se houver uma interpretação sistemática do art. 625 da CLT e todos os seus desdobramentos.

Pode-se até cogitar a hipótese de o empregado não querer comparecer à conciliação, pois tem assistido a outros colegas tendo propostas absurdas de acordo e constatado a ineficácia da Comissão de Conciliação Prévia. Essa hipótese só o tempo poderá mostrar.

Na hipótese de não serem anexadas a declaração de conciliação frustrada, a declaração de não ocorrência da sessão conciliatória dentro de dez dias e ainda não havendo menção ao motivo que ensejou a não procura à Comissão de Conciliação Prévia, o juiz deverá determinar que o empregado junte a declaração ou decline o motivo em dez dias, conforme o art. 284 do Código de Processo

²⁷⁵ VALERIANO, S. S. *Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. p. 37.

Civil. Após esse prazo e havendo a inércia do empregado ou entendendo o juiz que o motivo acenado não possui relevância, deverá extinguir o processo sem julgamento de mérito.

O artigo 625-D da CLT é finalizado, em seu §4º, tratando da existência de mais de uma comissão para a mesma categoria.

FURTADO esclarece:

“A lei previu a falta mas também previu a abundância, ou seja, tanto considerou situações onde não existe na localidade Comissão de Conciliação Prévia, o que dispensa o trabalhador de provar a prévia passagem conciliatória extrajudicial, como anteviu situações em que para a mesma categoria existam na localidade tanto comissão de empresa, quanto comissão sindical.”²⁷⁶

A lei estabelece que quando ocorrer tal hipótese de pluralidade de comissões, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Conforme opinião já esboçada em tópico anterior, a instituição da comissão no âmbito da empresa somente será possível se houver participação ativa do sindicato, não se cogitando a existência de uma comissão acordada diretamente entre empregador e empregados.

Assim, a hipótese vislumbrada no §4º do art. 625-D da CLT poderia ocorrer, mas a participação do sindicato seria imprescindível em qualquer situação.

A leitura direta do artigo acima mencionado parece acenar em sentido contrário, cogitando na existência de comissão de empresa e de sindicato existentes paralelamente. Tal interpretação não coaduna com o que se tem defendido, ou seja, que na instituição das comissões, a participação do sindicato é fundamental.

O preceito legal determina que a comissão que primeiro conhecer do pedido será a competente para conciliar a demanda.

²⁷⁶ FURTADO, E. T. ob. cit. p. 103.

À guisa de fechamento da análise do procedimento instituído pela Lei 9.958/00 é preciso salientar que tal norma nada estipulou acerca do tempo de funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, entendendo a doutrina que o prazo poderá ser determinado ou indeterminado.

3.3.1 A (in)constitucionalidade da lei 9.958/00 frente ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional

Outro ponto polêmico evidenciado pela Lei 9.958/00 diz respeito à obrigatoriedade de submeter o conflito individual trabalhista à comissão de conciliação prévia, caso essa já tenha sido instituída no âmbito da empresa, do sindicato ou mesmo em nível intersindical.

Determina o art. 625-D da CLT:

“Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º
 § 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.”

A partir da leitura do preceito legal, vê-se que o empregado terá que submeter sua reivindicação à comissão (se esta já existir) antes de ajuizar a ação na Justiça do Trabalho.

A divergência em torno de tal artigo reside no fato de que alguns doutrinadores defendem a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, e outros encaram tal determinação como apenas mais uma condição da ação, não havendo qualquer lesão ao art. 5º, XXXV da Constituição Federal de 1988, que assim expõe: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Também conhecido como princípio do direito de ação, o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional foi consagrado pela primeira vez na

Constituição Federal de 1946 (artigo 141, §4º), sendo fundamental para o Estado Democrático de Direito.

Como o Estado trouxe para si o exercício do poder jurisdicional, cabe a ele, conseqüentemente, garantir o acesso à justiça de todos aqueles que se sintam lesados ou ameaçados em seus direitos. Dessa forma, o juiz não poderá se eximir de julgar alegando lacuna ou obscuridade da lei (artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil; artigo 126 do Código de Processo Civil), pois se tornaria ineficaz o amplo acesso ao Judiciário se o Estado-juiz pudesse se omitir da decisão.

Tal princípio busca, indubitavelmente, humanizar a solução dos conflitos, superando a autotutela e a justiça feita com as próprias mãos, isso porque, já houve época em que os conflitos de interesses eram resolvidos pelos próprios litigantes ou pelo grupo social a que pertenciam, isso ocorria ou porque inexistia a figura do Estado como poder político ou porque, apesar de existente, era fraco e incapaz de impor sua decisão. Só que com o crescimento da sociedade, cresceram também os conflitos, tornando morosa a prestação jurisdicional.

O princípio em comento, estando consagrado na Constituição Federal de 1988, busca impedir que o legislador infraconstitucional crie normas que venham a dificultar o livre acesso ao judiciário.

O direito de ação é um direito público subjetivo, estando o Estado obrigado a prestar a tutela jurisdicional. Porém, deve o Estado-juiz aplicar o direito, não estando vinculado a nenhuma das partes e nem obrigado a reconhecê-lo. Porém, deverá se manifestar, pois caso o magistrado se omita poderá sofrer um processo de responsabilidade judicial.

O professor **NERY JR.** traz mais algumas considerações interessantes ao estudo do tema, dizendo que as condições da ação, os pressupostos processuais, a estipulação de prazo para o exercício do direito de ação e a observância da forma dos atos processuais não se afiguram impeditivos da aplicação do princípio em análise, pois configuram limitações naturais do exercício do direito de ação. Para o professor, são inconstitucionais “os expedientes que criem alguma forma de premiação ou punição para o apelo judicial, como, por exemplo, o pagamento de

multa administrativa com desconto de 50% caso o contribuinte desista de seu direito de se socorrer de ação judicial”²⁷⁷. Realmente, seria inconstitucional penalizar aqueles que se socorressem do Poder Judiciário, pois estaria se criando impedimentos para o livre acesso ao mesmo. Porém, não coadunamos com o professor na hipótese de premiação, pois, caso o contribuinte se sinta lesado em seus direitos, não precisará aceitá-la, podendo ingressar sem nenhum impedimento neste Poder. A premiação ajuda a evitar o ingresso daqueles que sabem que estão errados, mas ingressam para postergar o pagamento.

Por último, vale ressaltar que a CF/88 suprimiu a denominada *jurisdição condicionada* ou *instância administrativa de curso forçado*. O artigo 217, §1º, da Carta Magna vigente, excetuou apenas os casos de ações relativas à disciplina e às competições desportivas, que se submetem, primeiramente, às instâncias desta justiça especializada.

O princípio do direito de ação mostra-se assim de fundamental importância para as sociedades modernas que adotam um sistema igualitário, democrático e de direito, estendendo suas garantias às pessoas físicas, jurídicas e aos entes despersonalizados.

MARTINS argumenta:

“O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições da ação devem ser estabelecidas em lei e não se está privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação. O que o inciso XXXV do art. 5º da Constituição proíbe é que a lei exclua da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito, o que não ocorre com as comissões prévias de conciliação.”²⁷⁸

Argumentos ainda favoráveis à constitucionalidade da norma afirmam que o procedimento instituído pela lei não fere o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, pois cria uma nova condição da ação, a exemplo do que ocorre com o dissídio coletivo de natureza econômica.

No mesmo sentido **SAAD** expõe:

²⁷⁷ NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do Processo Civil na Constituição Federal*. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. p. 99.

²⁷⁸ MARTINS, S. P. *Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo*. p. 37.

“Ofende-se, dessa maneira, o princípio constitucional de livre acesso do cidadão ao Poder Judiciário? Somos pela negativa. A norma em foco não impede a apreciação do litígio pela Justiça do Trabalho; quer, apenas, que o interessado, antes de bater às portas da justiça, submeta sua queixa à Comissão de Conciliação Prévia numa louvável tentativa de conciliar os interesses em choque.”²⁷⁹

Diante de tal opinião, conclui-se que é condição *sine qua non* para o recebimento da reclamação trabalhista pela Justiça do Trabalho que previamente tenham as partes se submetido à conciliação extrajudicial, caso a comissão já esteja instituída.

O artigo 267 do Código de Processo Civil estabelece que o processo será extinto sem julgamento de mérito quando não concorrer qualquer das condições da ação. Assim, para os doutrinadores acima mencionados a passagem pela comissão seria apenas mais uma condição da ação a ser observada, não havendo qualquer impedimento constitucional a que o legislador ordinário estipule tais medidas²⁸⁰.

Caso o reclamante ajuíze sua ação sem passar pela Comissão, o reclamado deverá alegar tal fato em preliminar de contestação, requerendo a extinção do processo sem julgamento de mérito.

Entendendo pela inconstitucionalidade de tal artigo manifesta-se

CASTELO:

“É de patente inconstitucionalidade impor-se ao empregado que, além de sofrer a resistência direta do empregador inadimplente, seja obrigado, a percorrer, ainda no plano material, uma etapa “administrativa” de conciliação, para só, então, num segundo (ou talvez, terceiro, considerando-se o ato homologatório) momento poder ingressar em juízo.”²⁸¹

O autor acima mencionado é defensor da inconstitucionalidade do preceito em exame por entender que o interesse de agir do empregado já está

²⁷⁹ SAAD, E. G. ob. cit. p. 42.

²⁸⁰ O Supremo Tribunal Federal, em caso específico, em que a lei determina como condição da ação, que o postulante ao benefício de acidente do trabalho deve comunicar o INSS que ocorreu o acidente, entendeu inexistir inconstitucionalidade (RE 144.840-SP, j. 2.4.96. Rel. Min. Moreira Alves. Informativo 25 do STF).

²⁸¹ CASTELO, J. P. ob. cit. p. 16.

caracterizado com o inadimplemento do empregador, não se podendo condicionar o direito de acionar a via judicial a qualquer outro interesse de agir administrativo. Salienda que, em especial na Justiça do Trabalho, todos os princípios processuais são no sentido de facilitar o acesso à ordem jurídica, e que o art. 625-D da CLT e seus parágrafos, caminham na contra-mão de tal tratamento.

Argumenta ainda o jurista que a Emenda nº 01/69 autorizava a lei infraconstitucional a exigir o prévio esgotamento da via administrativa. No entanto, o texto constitucional de 1988, segundo o autor “extirpou esse entulho autoritário”²⁸².

Defende-se aqui que a regra imposta pelo art. 625-D da CLT não está limitando o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, pois apenas criou um requisito a mais para a propositura da reclamação trabalhista. Assim, não sendo possível o acordo na via extrajudicial, é garantido às partes o acesso à Justiça do Trabalho com a apresentação da declaração entregue na tentativa conciliatória.

3.3.2 A execução de título executivo extrajudicial na justiça do trabalho

A execução de títulos executivos extrajudiciais na Justiça do Trabalho constitui outro ponto importante a ser analisado a partir da lei 9.958/00. Isso porque a execução de tais títulos não tinha previsão legal no processo trabalhista e encontra também a resistência de alguns doutrinadores que não vêem tal competência na Justiça do Trabalho, baseando-se a mesma no texto constitucional²⁸³.

Segundo essa linha doutrinária, a competência executória da Justiça do Trabalho se limita às suas próprias decisões, e a lei ordinária somente poderia

²⁸² CASTELO, J. P. Idem. p. 17.

²⁸³ Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

dispor acerca de controvérsias decorrentes das relações laborais que fossem conciliadas e julgadas pela própria justiça trabalhista.

Dentro da teoria geral da execução sabe-se que existem dois tipos de execução, a fundada num título judicial e a que tem por base um título executivo extrajudicial.

Conforme o art. 583 do Código de Processo Civil: “Toda execução tem por base título executivo judicial ou extrajudicial.”

A execução que estiver embasada em título executivo judicial, pressupõe o processo de conhecimento, e a que tiver por base título extrajudicial significa documentos que a lei confira tal eficácia.

O título executivo ganha, então, a função de autorizar a execução, definir o fim da execução e fixar os limites dela. A autorização consiste na certeza sobre o direito do credor que o título expressa.

Há de se mencionar que nenhuma execução pode ser admitida sem a prévia declaração de certeza a respeito do direito do credor, esteja ela contida numa sentença ou em outro documento a que a lei reconheça força equivalente à de uma sentença. Vê-se que mesmo quando a lei permite o início da execução sem o prévio processo de conhecimento, o título executivo extrajudicial representa a vontade da lei e demonstra a declaração de certeza ou de acerto da relação jurídica estabelecida entre credor e devedor.

Não se pode deixar de mencionar que não basta a existência de um título executivo para que se possa dar início ao processo de execução. Faz-se necessário que este título preencha certos requisitos, desta forma, ele deve ser certo, líquido e exigível. Eis o que nos diz o Código de Processo Civil no art. 586: “A execução para cobrança de crédito fundar-se-á sempre em título líquido, certo e exigível.”

A certeza do título decorre da perfeição formal em face da lei que o instituiu e de ausência de fatos que impeçam sua plena eficácia. A liquidez diz respeito à determinação da importância e a exigibilidade gira em torno do fato de que o pagamento devido não dependa de termo ou condição, nem está sujeito a qualquer limitação.

Pode-se concluir que a admissibilidade da execução requer a existência do título executivo e também o inadimplemento do devedor, pois é necessário que haja uma obrigação descumprida.

No entanto, apesar de o Código de Processo Civil ser fonte subsidiária da CLT, este diploma legal só admitia expressamente a execução de título judicial.

Após a edição da Lei 9.958/00 o art. 876 da CLT ganhou nova redação:

“Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.” (grifo nosso).

Acredita-se que a competência para executar título executivo extrajudicial (no caso os termos de conciliação das comissões) não afronta o art. 114 da Constituição Federal de 1988, pois esta cita na expressão “(...) demais controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Não nos resta dúvida de que se o empregador compareceu à comissão e celebrou um acordo, vindo posteriormente a não cumpri-lo, esse fato é uma controvérsia que tem origem justamente no inadimplemento espontâneo do que fora acordado.

Como já esboçado, nas execuções que têm por base título executivo extrajudicial, este já constitui prova do crédito independentemente de ter percorrido todo um processo de conhecimento. Caso haja alguma defesa do devedor, este terá total possibilidade de trazê-la ao processo por meio de seus embargos.

Os doutrinadores contrários à executibilidade do termo de acordo celebrado perante as comissões de conciliação prévia (que são minoria), argumentam que o empregado teria outro meio de fazer valer seu crédito, que seria por meio de ação monitória.

Tal posição tem sido extremamente combatida, isso porque padece de equívocos difíceis de serem contornados. Primeiro, que a ação monitória funda-

se em prova escrita sem eficácia de título executivo. Em segundo lugar, a parte credora não está, num primeiro momento, executando um título, mas sim pretendendo que, caso o devedor não pague o que está estabelecido no mandado inicial, que aí sim, haja a constituição de um título executivo judicial.

Vê-se claramente as diferenças que existem entre as situações, mesmo porque a Lei 9.958/00 foi clara em atribuir a tais acordos força executiva, conforme fixado no artigo Art. 625-E, parágrafo único: “O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas”.

Sendo então um título executivo extrajudicial, os termos de conciliação fixados perante as comissões precisarão preencher os requisitos de liquidez, certeza e exigibilidade, inerente a qualquer título dessa natureza, como já mencionado.

A competência para a execução de tais títulos vem tratada no art. 877-A da CLT: “É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.”

Pela leitura do dispositivo legal a execução far-se-á diretamente sem se cogitar em processo de conhecimento, utilizando os arts. 876 a 892 da CLT.

Não constitui objeto de análise do presente trabalho uma maior explanação acerca do processo de execução trabalhista, mas, sim, trazer argumentos no sentido da constitucionalidade da competência estabelecida no art. 625-E da CLT, atribuindo à Justiça do Trabalho tal tarefa. A segunda parte do parágrafo único do artigo acima mencionado, fala em eficácia liberatória geral do termo de conciliação. Sem dúvida, esse assunto merece uma análise mais detida.

Em havendo acordo perante a comissão de conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão.

Para que haja, no entanto, a eficácia liberatória geral a que aduz o artigo em comento, esta deve estar restrita apenas às parcelas que foram objeto do acordo. Por isso, é imprescindível que o termo contenha a especificação de todas as parcelas que estão sendo conciliadas e, se alguma reivindicação não foi objeto

do acordo, deverá haver menção expressa no termo, sob pena de haver a presunção de que o acordado diz respeito à toda e qualquer demanda que o empregado tenha em face daquele empregador.

Essa sistemática não é inédita na Consolidação das Leis do Trabalho, pois já há tratamento legal para hipóteses semelhantes. Veja-se o que determina o art. 477 da CLT:

“§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.”

Os preceitos acima mencionados buscam a proteção ao empregado, tentando evitar que haja abuso por parte do empregador quando da cessação do vínculo. O §2º fala da necessidade de evidenciar-se o valor e a natureza da parcela paga, isso com o intuito de evitar a quitação genérica

O TST também já se pronunciou a respeito, em seu Enunciado 330:

“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 oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.” (Res. Adm. 04/94, de 18.2.94)

O fato de o Enunciado 330 falar em “eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas”, teve o intuito de diminuir o número de reclamações trabalhistas, pois antes da vigência de tal Enunciado era utilizado o de nº 41, que falava em “eficácia liberatória do valor pago”. O que ocorria é que os empregados, após a homologação da rescisão, ingressavam em juízo para pedir a diferença no valor das parcelas pagas. Com o Enunciado 330, o sindicato tem que proceder à homologação de forma muito cuidadosa, certificando-se acerca dos valores referentes a cada parcela e fazendo as ressalvas necessárias.

Diferença interessante entre o art. 625-E da CLT e o Enunciado 330 do TST é que este fala em eficácia liberatória quanto às parcelas expressamente consignadas, enquanto aquele refere-se à eficácia liberatória geral sem restringir as parcelas expressamente consignadas. Tanto o enunciado como o artigo excluem da eficácia as parcelas ressalvadas. De sorte que, inexistindo ressalva no termo de acordo na Comissão de Conciliação Prévia, há a liberação do empregador de todas as obrigações referentes ao contrato de trabalho.

FURTADO é otimista quanto ao efeito liberatório geral do termo:

“Tendo ciência as partes, principalmente o empregador, que o pactuado junto à comissão tem eficácia liberatória geral, maior segurança terá para se inclinar para a conciliação. Da mesma sorte, tendo o empregado conhecimento de que o que foi acordado na comissão propiciar-lhe-á título executivo extrajudicial com o qual, caso haja o descumprimento do pactuado, já poderá se lançar diretamente na execução, sem que precise enfrentar processo de conhecimento, maior estímulo terá para vir a culminar um consenso.”²⁸⁴

O doutrinador enxerga apenas os reflexos positivos referentes à norma sob análise.

Infelizmente, sabe-se que nem mesmo a assistência sindical ou do Ministério do Trabalho conseguem evitar a escusa ao pagamento de direitos dos trabalhadores quando da sua rescisão contratual.

Também o conciliador poderá, sem dúvida, falhar na conciliação e acabar havendo um acordo sem ressalvas que, na realidade, deveriam existir, e que só não foram evidenciadas por, muitas vezes, desconhecimento das partes interessadas. O próprio empregado termina por esquecer fatos que poderão prejudicá-lo. Pode-se argumentar dessa forma pois, na prática, o empregado chega ao escritório com o intuito de ingressar com uma reclamação e só depois de uma entrevista minuciosa é que se torna possível diagnosticar as lesões existentes no contrato de trabalho em tela.

Dessa forma, é preciso analisar com olhos atentos a característica atribuída ao termo lavrado na comissão quando inexistem ressalvas salientadas.

²⁸⁴ FURTADO, E. T. ob. cit. p. 105-106.

Interessante mencionar o relato do magistrado do TRT 8ª Região, Dr. Vicente José Malheiros da Fonseca:

“Na Amazônia, em especial, o nível cultural da população ainda não está preparado para instituir órgãos de conciliação, capazes de suprir o importante papel social desempenhado pela Justiça do Trabalho, que tem atuação nos mais longínquos municípios do norte brasileiro. Aqui, a economia, não raro, é rudimentar e as dificuldades de transporte, educação e comunicação, pela imensidão territorial, as peculiaridades regionais e a realidade sócio-político-econômica, fazem do juiz do trabalho, nestas plagas amazônicas, a única esperança para aplacar a sede de justiça de trabalhadores, às vezes, escravizados pela ambição do capital selvagem ou por seus intermediários inidôneos.”²⁸⁵

O magistrado acima citado vê com ressalvas a implantação de tais comissões. Assim, fechando a análise do efeito liberatório geral do termo lavrado nas comissões de conciliação prévia, vislumbra-se que somente há que se falar em liberação das parcelas que compuserem, efetivamente, o conteúdo da demanda submetida à conciliação, sendo a quitação entendida de forma restrita.

3.3.3 A contagem do prazo prescricional

De fundamental importância tratarmos da prescrição frente à Lei 9.958/00 e mensurar suas conseqüências quando da apreciação da demanda nas comissões de conciliação prévia.

A Constituição da Federal de 1988 trata do prazo prescricional no artigo 7º, inciso XXIV: “A ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.”

O instituto da prescrição está presente em todos os ramos jurídicos e, em matéria trabalhista, vem disciplinada pela Constituição Federal de 1988.

Assevera **PEREIRA**: “Diferentemente da prescrição aquisitiva, que atua como força criadora, a extintiva ou liberatória conduz à perda do direito pelo

²⁸⁵ FONSECA, Vicente José Malheiros da. Conciliação Prévia. *Revista do Direito Trabalhista*, São Paulo, nº 06/03, p. 03-05, mar. de 2000.

seu titular negligente, ao fim de certo lapso de tempo, e pode ser, em contraste com a primeira, encarada como força destrutiva.”²⁸⁶ (grifo nosso).

Assim, o instituto da prescrição é o meio de que se vale a ordem jurídica para evitar que o credor fique inerte indefinidamente, pois após o transcurso dos prazos estabelecidos em lei, não há para ele a via judicial defensiva de seu direito.

RODRIGUES entende que o que se perde não é o direito mas a ação cabível para sua defesa:

“O que perece, portanto, através da prescrição extintiva, não é o direito. Este pode, como ensina Beviláqua, permanecer por longo tempo inativo, sem perder sua eficácia. O que se extingue é a ação que o defende. Não exercendo por longo tempo o recurso judicial conferido para a defesa de um direito violado, seu titular se conforma com a situação de fato decorrente, e o ordenamento jurídico, ansioso por estabelecer condições de segurança e harmonia na vida social, permite que tal situação se consolide.”²⁸⁷

Vê-se que há certa divergência doutrinária acerca dos efeitos da prescrição, se ela atinge o próprio direito ou apenas a ação pertinente.

Conclui-se, assim, que todo indivíduo é livre para decidir quando irá exercer seu direito, no entanto, encontra na prescrição o limite temporal para fazê-lo.

Alguns doutrinadores, não obstante o tratamento legal dispensado à prescrição, entendem-na como de aplicação imprópria no Direito do Trabalho.

RODRIGUEZ cita **LA CUEVA**: “É correto admitir-se a prescrição das ações dos patrões, posto que nada os impede de renunciar às que tenham contra os trabalhadores; a prescrição das ações destes, pelo contrário, opõe-se de maneira manifesta aos propósitos da legislação do trabalho”.²⁸⁸

O autor acima salienta que a “inércia” do empregado não se justifica pelo fato de ele não querer cobrar o que lhe é devido. Ao contrário, muitas vezes,

²⁸⁶ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. 1 v. p. 435.

²⁸⁷ RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil: parte geral**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 319.

²⁸⁸ CUEVA, Mario de La. In: RODRIGUEZ, A. P. ob. cit. p. 117.

o trabalhador não reivindica seus direitos por temor ao desemprego, o que é absolutamente compreensível num país em que tal índice é alarmante.

Após a breve explanação acima, ver-se-á como a lei 9958/00 tratou a questão ao acrescentar o art. 625-G na CLT: “O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.”

O artigo acima trouxe uma solução para que não houvesse qualquer prejuízo ao empregado. Isso porque, onde já tiver sido instituída a comissão, o empregado é obrigado a comparecer para a conciliação antes de ajuizar sua reclamação, como já se mencionou.

Assim, o tempo gasto na comissão não poderia acarretar-lhe qualquer prejuízo, daí a suspensão do prazo prescricional.

O artigo fala em suspensão da prescrição, isso quer dizer que, em consideração a certas circunstâncias especiais, o prazo paralisa sua contagem e só após a cessação do motivo legal é que recomeça a contagem, computando-se o tempo anteriormente decorrido.

Também para os empregados que procurarem as comissões de conciliação prévia, o tempo que já escoou não é esquecido e volta a contar a partir do momento que houve a tentativa de conciliação e essa foi frustrada ou após os 10 dias em que a conciliação deveria ter ocorrido e não foi.

O prazo prescricional paralisa sua contagem a partir do protocolo da demanda na comissão, e esta tem o mesmo prazo para realizar a sessão conciliatória. Caso seja realizada a sessão de tentativa de acordo, seja em qualquer dia antes do prazo máximo e não houver acordo, o prazo recomeçará a fluir a partir do momento que se verificou a impossibilidade de conciliação, ou seja, não é necessário aguardar até o décimo dia para o recomeço da contagem.

Situação diferente é aquela em que o empregado protocola sua demanda na comissão e até o décimo dia não houve sequer a tentativa de conciliação. Nesse caso, o prazo volta a fluir no 11º dia e o empregado já poderá ingressar em juízo.

Importante salientar que somente haverá a suspensão da prescrição em relação àquelas matérias que forem submetidas à apreciação da comissão.

Após a visualização das principais características trazidas com a vigência da Lei 9.958/00, passar-se-á a um estudo descritivo do funcionamento do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio – MG, além de acentuar-se as tendências de utilização não só dos Núcleos mas também das Comissões de Conciliação Prévia.

CAPÍTULO IV – AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.

Quando da análise da Lei 9.958/00 no capítulo anterior, abordando a instituição e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, deixou-se, propositadamente, o art. 625-H, para enfrentamento posterior. Tal preceito legal assim está redigido: “Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição”.

O artigo acima faz menção aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista cuja criação antecedeu a própria edição da Lei que criou as Comissões de Conciliação Prévia.

Tendo o primeiro Núcleo começado a funcionar em outubro de 1994 na cidade de Patrocínio, em Minas Gerais, sendo formalmente inaugurado em 07/12/94, após o seu registro Notarial (Cartório do 1º Ofício de Patrocínio – MG, Reg. N. 233, fls. 175v/176v, livro B, n. 11)²⁸⁹.

O Núcleo Intersindical de Patrocínio – MG, será objeto de análise no item seguinte.

É de notar-se que o legislador não esqueceu de fazer menção aos núcleos, mesmo porque vários já foram criados no país e têm mostrado dados significativos.

VASCONCELOS adverte:

“(...) o reconhecimento e a “legalização” desses núcleos verificou-se no bojo de uma lei editada exclusivamente para tratar das chamadas Comissões de Conciliação Prévia, onde o dispositivo que trata da matéria (art. 625-H) passa quase imperceptível, fazendo o leitor ou intérprete chegar mesmo a imaginar que o núcleo intersindical de conciliação

²⁸⁹ VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. **Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 88.

trabalhista ali mencionado não passa de uma comissão de conciliação prévia com outro nome.”²⁹⁰ (sic).

Realmente, os núcleos não são apenas comissões de conciliação prévia com outro nome, havendo traços diferenciadores conforme se verá.

A Lei 9.958/00, ao mencionar os Núcleos Intersindicais, fixou alguns princípios a serem obedecidos, tais como o da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. Diante de tal tratamento legal torna-se imperioso concluir que os núcleos terão que contar com o mesmo número de representantes dos empregadores e dos empregados, além da força executiva atribuída aos acordos por eles celebrados. Além disso, os representantes dos empregados farão jus à garantia no emprego, da mesma forma que os integrantes das comissões.

Caso um Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista já exista e não tenha observado os princípios acima, não há a necessidade de sua extinção, no entanto, adverte LOPES: “às conciliações levadas a efeito por seus órgãos não se agregam os mesmos efeitos daquelas entabuladas perante as Comissões de Conciliação Prévia”.²⁹¹

O autor acima citado argumenta que não há qualquer impedimento a que os núcleos que não tenham seguido, quando da sua constituição, os parâmetros agora traçados, adequem seus instrumentos constitutivos. E fecha seu raciocínio:

“O ideal, mesmo, é que os Núcleos se amoldem aos princípios da paridade e da negociação, que inegavelmente são salutarés, democráticos e contribuirão para o seu aprimoramento de forma que possam continuar desempenhando com efetividade o importante papel de mediadores entre empregados e empregadores, na busca da solução consensual para os infindáveis conflitos individuais de trabalho que agitam nossa realidade social e causam desassossego aos seus atores.”²⁹²

²⁹⁰ VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como espaço de transição de um modelo preponderantemente intervencionista para um modelo preponderantemente negocia. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 26, jul/set 2000, n. 99, p. 168.

²⁹¹ LOPES, O. B. ob. cit. p. 132.

²⁹² LOPES, O. B. Idem, p. 132.

Segundo **VASCONCELOS**, a concepção dos Núcleos Intersindicais parte do interesse dos sindicatos patronal e dos trabalhadores em alterar a cultura tradicionalmente adversarial para uma realidade de entendimento e negociação. E complementa:

“A concepção dos Núcleos Intersindicais parte do fato de que há um núcleo de interesses comuns, partilhados pelos trabalhadores e empregadores de determinado setor de atividade, os quais podem ser objeto de atuação conjunta dos respectivos sindicatos, desde que alimentados pela lealdade e boa-fé necessárias em qualquer negociação autêntica.”²⁹³

Quanto à natureza jurídica dos Núcleos Intersindicais, têm-se que são instituições de direito privado, não tendo fins lucrativos, sendo constituídos pelo sindicato dos trabalhadores e pelo sindicato patronal de um determinado setor e possui como objetivo, segundo **VASCONCELOS**: “promover a melhoria das relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias, através da institucionalização de mecanismos de “prevenção” e “solução extrajudicial” de conflitos trabalhistas”.²⁹⁴

Na concepção de **VASCONCELOS** os Núcleos constituem verdadeira instituição e fundamenta:

“Ao se atribuir personalidade jurídica aos Núcleos Intersindicais, ao se outorgar aos mesmos um Estatuto no qual se definem seus princípios e objetivos, o campo em que se dará a atuação concentrada dos sindicatos obreiros e patronais, sua estrutura orgânica e competências internas, estes assumem feição de verdadeira instituição.”²⁹⁵

A partir da citação acima é preciso ratificar que o Núcleo constitui um ente com personalidade jurídica própria e independente dos entes que o compõe.

²⁹³ **VASCONCELOS**, Antônio Gomes de. Os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como agentes de transformação das relações de trabalho e da administração da justiça. *Revista do TST*. Brasília, Vol. 66, n. 02, abr/jun 2000, p. 155.

²⁹⁴ **VASCONCELOS**, A. G. de. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como espaço de transição de um modelo preponderantemente intervencionista para um modelo preponderantemente negocia. p. 169.

²⁹⁵ **VASCONCELOS**, A. G. de; **GALDINO**, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*. p. 108.

No que pertine às razões de existência de um Núcleo Intersindical, **VASCONCELOS** informa um rol de motivos ensejadores da existência de uma instituição como essa. Num primeiro momento expõe a necessidade de institucionalização do diálogo entre empregadores e empregados que, em regra, sempre pautaram sua relação com uma concepção adversarial e não negocial. Acerca desse ponto complementa: “As soluções impostas ou unilaterais, que não levam em conta os dois lados da relação de trabalho, estão originariamente condenadas ao fracasso, porque neste caso tem-se o lado perdedor e o lado ganhador”.²⁹⁶

Ao lado da necessidade de aproximar o diálogo entre as partes envolvidas na relação de emprego, o autor acima citado acentua também o fato de estar a legislação trabalhista, em muitos pontos, ultrapassada. Dessa forma, aponta as convenções e os acordos coletivos como um meio hábil a corrigir essas imperfeições enquanto a lei não sofrer as mudanças necessárias. **VASCONCELOS**, vê nos instrumentos de negociação coletiva (convenções e acordos coletivos) um grande aliado nessa transformação da relação entre empregador e empregado.²⁹⁷

Soma-se também às necessidades acima a falta de orientação e informação, não só por parte do empregado como também do empregador. **VASCONCELOS** assim fundamenta:

“Neste quadro é natural concluir que a falta de informações é outro fator significativo e causador de expressivo contingente de conflitos trabalhistas. Deste modo, a ignorância do trabalhador e do empregador quanto a seus direitos e obrigações acaba resultando em prejuízo para todos, inclusive para o próprio Estado (Poder Judiciário).”²⁹⁸

Os Núcleos Intersindicais poderiam, então, desempenhar a função de levar essas informações aos sujeitos da relação de emprego.²⁹⁹ Nas várias

²⁹⁶ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*. p. 97.

²⁹⁷ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Idem*, p. 99.

²⁹⁸ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Idem*, p. 102.

²⁹⁹ Analisar-se-á, em tópico seguinte, como o Núcleo Intersindical de Patrocínio – MG tem desempenhado tal função.

entrevistas feitas em Patrocínio, esse ponto foi muito mencionado, ou seja, o objetivo do Núcleo de levar informação aos sujeitos da relação de emprego é um grande diferencial. Quando perguntado se já buscou informações no Núcleo, o preposto da fazenda Alto Cafezal respondeu: “já. Quando tenho alguma dúvida é só telefonar ou vir aqui, o pessoal é muito bom. Todo mundo aqui na região é bem informado. Eu sei que existem outras regiões por aí que não fazem isso e estão tendo problemas”.³⁰⁰

Outro ponto a merecer consideração diz respeito à assistência rescisória, contemplada no art. 477, §1º da CLT, e desempenhada pelos sindicatos dos empregados. Através do Núcleo far-se-á verdadeira conferência de todo o contrato de trabalho e não mera formalidade a ser cumprida com referência aos empregados com mais de um ano de serviço. VASCONCELOS aponta os pontos positivos dessa tarefa a ser desempenhada pelo Núcleo:

“Essa providência resulta extremamente benéfica para ambos, trabalhador e empregador. O primeiro, que não necessitará perder tempo e comparecer à Justiça para reclamar pequenas diferenças ou direitos singelos, e o segundo (o empregador) que passará a ter a segurança do acerto bem feito e não estará sujeito a futuras reclamações inesperadas e que também lhe custam tempo e dinheiro. Tudo fica acertado perante o Núcleo Intersindical (seção intersindical de conciliação) com o acompanhamento seguro de ambos os sindicatos.”³⁰¹ (grifo nosso).

Outra razão singular para a existência dos Núcleos Intersindicais reside na sua atuação preventiva, ou seja, não atuar apenas após a instauração do conflito, mas preveni-lo.

VASCONCELOS complementa:

“Chega-se a pensar mesmo que o Núcleo Intersindical, através do Conselho Tripartite, poderia designar dois representantes sindicais – um do empregador, outro do trabalhador – para fazer visitas permanentes às empresas (na área urbana) e às propriedades rurais. Tais visitas teriam por

³⁰⁰ ALVES, Jorge Luís. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora, Patrocínio, 30 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

³⁰¹ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. **Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**. p. 103.

objeto diagnosticar os problemas trabalhistas e encaminhá-los às pautas de discussão do Conselho Tripartite, bem como orientar o empregador.”³⁰²

Além da função preventiva a ser desempenhada pelo Núcleo, há também a solução extrajudicial de dissídios individuais. Já se afirmou em Capítulo anterior da necessidade de se buscar meios alternativos à jurisdição estatal, e o Núcleo vem justamente ao encontro dessa proposição, organizando em sua estrutura meios de composição dos conflitos através da mediação e da arbitragem.³⁰³

Após a breve menção dos motivos ensejadores da existência de um Núcleo Intersindical, passar-se-á à análise descritiva do Núcleo Intersindical de Patrocínio – MG.

4.1 EXPERIÊNCIA VIVENCIADA NO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO - MG

Patrocínio é uma cidade localizada em Minas Gerais, com 73.060 habitantes, sendo que destes, 62.969 estão na área urbana e 10.091 na área rural.³⁰⁴ Poderia se indagar, o que tal cidade tem de importante para estar presente nesta dissertação.

Patrocínio fundou o primeiro Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista no Brasil, em outubro de 1994, e tem conseguido alcançar resultados excelentes. O Núcleo funciona hoje apenas com questões rurais, mas já houve períodos em que o sindicato dos trabalhadores no comércio também participava. Porém, não havendo paridade sindical neste setor, o atendimento foi suspenso até que houvesse a regularização.

Em Patrocínio, a iniciativa para a efetivação do Núcleo partiu de um magistrado, o Excelentíssimo Juiz do Trabalho, Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, que não temeu em inovar e mostrou-se sensível e comprometido

³⁰² VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, Dirceu. Idem, p. 104.

³⁰³ Tal estrutura será analisada por meio do Núcleo Intersindical de Patrocínio no próximo item.

³⁰⁴ Dados extraídos da contagem preliminar do IBGE – Censo 2000.

com a realidade local. Expõe, então, o magistrado:

“Em Patrocínio, o acirramento dos conflitos do trabalho e as desastrosas conseqüências daí decorrentes para os trabalhadores, empregadores locais, além da perspectiva da inviabilização da capacidade de absorção e solução satisfatória desses conflitos pela única Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio, responsável pela jurisdição local, foram o ponto de partida para uma ação conjunta e interativa entre os sindicatos, juízes do trabalho e outros segmentos influentes nas relações de trabalho.”³⁰⁵ (grifo nosso).

Os fundamentos buscados para a criação do Núcleo estão insculpidos no art. 1º, III e IV da Constituição da República Federativa do Brasil, quais sejam: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Além desses, **VASCONCELOS** elenca outros princípios constitucionais, tais como:

“A construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF/88); a garantia do desenvolvimento nacional (art. 3º, II, CF/88); a erradicação da pobreza e da marginalização (art. 3º, III, CF/88); a liberdade de ação limitada pela lei (art. 5º, II, CF/88); a liberdade de associação (art. 5º, XVII, CF/88); a liberdade de associação sindical (art. 8º, CF/88); a tutela sindical de interesses e direitos coletivos e individuais das categorias profissionais e econômicas (art. 8º, III, CF/88); a negociação coletiva (art. 7º, XXVI, CF/88); a justiça social na ordem econômica (art. 1710, CF/88); a busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF/88); e a harmonia e o equilíbrio nas relações de trabalho.”³⁰⁶

A partir da leitura da citação acima vê-se que há uma invocação de princípios constitucionais a servir de base sobre a qual será erguido o Núcleo. Faz-se imprescindível citarmos a opinião de **VASCONCELOS** a esse respeito:

“Se os sindicatos resolverem assumir suas prerrogativas constitucionais e as instituições públicas e privadas, direta ou indiretamente influentes nas relações de trabalho, desejarem fazer com que os princípios constitucionais adotados na ordem jurídica pátria sejam efetivamente norteadores de seus referenciais técnico-jurídicos conducentes de suas atividades profissionais, efetivamente o tratamento das relações de trabalho será redirecionada de modo a permitir a redução dos níveis de conflitos a níveis toleráveis, dissipar a hipocrisia da *sanha* “legiferante” e

³⁰⁵ VASCONCELOS, A. G. de. *Revista do TST*, p. 157.

³⁰⁶ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*, p. 123-124.

ignorante da realidade em que estão inseridas estas relações de trabalho.”³⁰⁷

Após breves comentários acerca da existência do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio, passar-se-á às finalidades de tal instituição.

4.1.1 Finalidades

Cabe salientar que a criação do Núcleo de Patrocínio e de qualquer outro decorrerá, necessariamente, de negociação coletiva.

Um primeiro objetivo, e que constitui também um princípio norteador do núcleo, consiste na institucionalização da prática do tripartismo de base. Aqui, instituições públicas e privadas unem-se com vistas a um melhor entendimento da relação de trabalho. Acerca deste objetivo expõe VASCONCELOS: “(...) primeiramente, os sindicatos diagnosticam a realidade em que atuam sob duplo enfoque profissional e patronal. Além disto, neste mesmo espaço institucionalizado, reserva-se espaço para intenso diálogo com os demais agentes influentes no mundo do trabalho, públicos ou privados”.³⁰⁸

Outro objetivo consiste no estudo, análise e discussão das relações de trabalho no âmbito das categorias que compõem o núcleo com o intuito de fornecer subsídios à negociação coletiva.³⁰⁹

O Núcleo objetiva também a prevenção de litígios por meio do estímulo das partes ao cumprimento de seus deveres, tanto empregadores como empregados seja enquanto o contrato estiver em curso seja com a sua cessação. E isso poderá ser conseguido através de um papel pedagógico, com a intensa orientação dos sujeitos envolvidos.³¹⁰

³⁰⁷ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 124.

³⁰⁸ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 134.

³⁰⁹ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 135.

³¹⁰ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 135.

Outro objetivo extremamente importante é o que diz respeito ao acerto rescisório, conforme o art. 477, §1º da CLT, com a presença também do empregador ou quem quer que o represente. Ainda acerca desse objetivo VASCONCELOS complementa: “Detecta-se que grande parte do contingente de ações trabalhistas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho local é decorrente de litígios que têm por objeto a postulação de verbas rescisórias ou discussão de direitos após a terminação do contrato”.³¹¹

O autor acima citado, idealizador do Núcleo Intersindical de Patrocínio, elenca também como objetivo deste o estímulo e a valorização da negociação coletiva como um caminho de adequar a legislação à realidade local. Um exemplo de como isso pode ser feito está na mudança do art. 29 da CLT, que determina o prazo de 48h para o empregador anotar na CTPS do empregado a data de sua admissão. Houve estudos e discussões do tema perante o Conselho Tripartite do Núcleo de Patrocínio, tendo sido inserida a seguinte Cláusula na Convenção Coletiva: “§ 8º - O prazo para a assinatura da CTPS será de 05 (cinco) dias, desde que haja um protocolo do dia da admissão, que deverá constar no registro do trabalhador, perdendo-se a sua validade, caso não cumprido no tempo oportuno” (Cláusula 8ª, CCT 1996/1997).³¹²

VASCONCELOS acentua a importância de tal objetivo:

“Cabe à negociação coletiva, além do exercício da autonomia coletiva privada, o relevantíssimo papel de constituir-se também em fonte supletiva da lei trabalhista, enquanto esta não atender às peculiaridades e à originalidade das relações de trabalho local. Vale dizer, incumbe-lhe adequar a legislação vigente à realidade local, com resguardo da ordem constitucional e legal cogente, observando-se suas peculiaridades e características específicas, promovendo, assim, a melhoria, a racionalização e o aperfeiçoamento da relação empregado-empregador.”³¹³

Ao lado de todos os objetivos até aqui mencionados, o Núcleo também instituiu mecanismos alternativos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, tais como a conciliação, a mediação e a arbitragem voluntária.

³¹¹ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 136.

³¹² VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 137.

³¹³ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 136.

Quanto a esse aspecto **VASCONCELOS**, mais uma vez, doutrina:

“É imprescindível a criação de caminhos alternativos para prevenir e solucionar os conflitos sociais, incluídos os provenientes das relações de trabalho. (...) é necessária a democratização dos instrumentos de solução dos conflitos hoje centrados no Poder Judiciário. Sistemas extrajudiciais alternativos haverão de ser engendrados e incentivados, tais como a autocomposição, a mediação e arbitragem voluntária privadas.”³¹⁴

Dessa forma, o Núcleo atua não só buscando a prevenção dos conflitos mas, havendo a ocorrência desses procura compô-los extrajudicialmente, visando sempre a conciliação. Quando da análise das atividades desenvolvidas será abordada a forma como o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio busca a via extrajudicial para a composição dos conflitos individuais trabalhistas.

De forma pontuada, é possível elencar os objetivos buscados pelo Núcleo, segundo **VASCONCELOS**:

- Viabilizar a substituição de uma cultura do antagonismo por uma cultura do diálogo, entre os sindicatos;
- Criar um espaço e um ambiente de amadurecimento dos sindicatos nesta direção;
- Resguardar a independência de atuação de cada sindicato;
- Ter composição sempre paritária, tanto na sua composição como no funcionamento;
- Basear-se sempre nos princípios da legalidade, lealdade e boa-fé;
- Contemplar forma de atrair as autoridades públicas locais (juízes, fiscais do MTb, etc.) para o diálogo e a colaboração, naturalmente sem extrapolação de suas atribuições funcionais;
- Implantar, de forma institucionalizada e consagradora, uma parceria entre os sindicatos locais, cujos atos constitutivos, tracem claramente as regras do jogo, ou seja, os princípios objetivos e procedimentos necessários à preservação do respeito recíproco e da autonomia;
- Basear-se na ordem jurídica atualmente em vigor e que, portanto, dispensasse a necessidade de novas leis, a não ser uma normatização de suporte e aperfeiçoamento do sistema.³¹⁵

³¹⁴ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 55.

³¹⁵ VASCONCELOS, A. G. de. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como espaço de transição de um modelo preponderantemente intervencionista para um modelo preponderantemente negocia. p. 180.

Os objetivos vislumbrados pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio compreende, como visto, atividades de prevenção de conflitos, desenvolvendo verdadeira função pedagógica, norteado pelo diálogo não só entre os sindicatos de empregados e patronais, mas envolve também agentes de órgãos envolvidos na relação de emprego, tais como Ministério do Trabalho, Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, os juízes do trabalho, entre outros.

4.1.2 Princípios Norteadores

A atuação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio – MG é norteada por alguns princípios básicos, os quais serão sucintamente analisados.

Um primeiro princípio a ser observado é o da livre associação. É de conhecimento corrente que a Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, inciso XVII, autoriza a associação que vise a fins lícitos. Também o Núcleo Intersindical optou pela liberdade de associação entre os vários sindicatos que o compõe. Acerca desse princípio manifesta-se **VASCONCELOS**:

“O modelo proposto encerra tais fins, eis que propugna pela associação dos sindicatos de classe (no exercício de suas prerrogativas constitucionais) para a discussão, normatização das relações de trabalho travadas no âmbito das respectivas categorias e criação de formas alternativas para a solução de conflitos delas emergentes, a fim de viabilizar um modelo trabalhista racional, estimulante do investimento e da oferta de emprego ao lado da garantia da dignidade do trabalhador e paulatina melhoria das condições de trabalho.”³¹⁶

Ao lado do princípio da livre associação encontra-se o da legalidade. Poderia parecer redundante fazer menção a tal princípio, mas todo o funcionamento, bem como as deliberações tomadas pelo Núcleo estão pautadas na

³¹⁶ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*. p. 126.

lei. Nesse sentido adverte **VASCONCELOS**: “Caminho diverso torna-lo-á vulnerável ao descrédito de seus usuários e alvo fácil de interesses escusos”.³¹⁷

Outro princípio importante é o da paridade. Segundo ele, o Núcleo deve sempre resultar dos interesses comuns que cercam os empregadores e os empregados. Sem dúvida, estando esses sujeitos no centro das preocupações do Núcleo, eles terão que ter participação equânime. Mais uma vez, valemo-nos dos ensinamentos de **VASCONCELOS**: “Tanto os órgãos administrativo-gerenciais quanto aqueles encarregados da jurisdição sindical são sempre integrados por representantes dos trabalhadores e empregadores ou outros por eles indicados pelo critério de confiança”³¹⁸.

Aliás, a própria Lei 9.958/00 determinou que os Núcleos que já existem ou que vierem a existir pautem-se pelo princípio da paridade.

O princípio do tripartismo, sem dúvida, foi uma grande inovação trazida pelos Núcleos e consiste na interação entre os sindicatos dos empregados e dos empregadores e os entes públicos direta ou indiretamente envolvidos com a relação de emprego.

VASCONCELOS complementa:

“O encontro das visões, do diagnóstico, de cada um destes segmentos acerca de uma situação – problema qualquer, à luz de suas experiências e interesses próprios, levará as lideranças obreiras e patronais a uma compreensão mais abrangente da atuação do poder público (Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INSS, etc.).”³¹⁹

O princípio do tripartismo constitui um meio extremamente interessante de aproximação e oportunidade de diálogo entre todos os segmentos envolvidos na relação empregador X empregado e seus desdobramentos. A quebra do “compartimentalismo” existente entre esses órgãos é imperiosa, pois é necessário que as aspirações dos empregadores e dos empregados sejam discutidas e sirvam de orientação aos entes envolvidos. O fato de cada segmento ficar

³¹⁷ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 126.

³¹⁸ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 126

³¹⁹ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 127.

fechado em suas atribuições acabou ocasionando o quadro de insatisfações que hoje se verifica em grande parte do país.

VASCONCELOS faz um alerta:

“Esse estreito contato com a sociedade (destinatária dos serviços públicos) permitirá aos agentes públicos discernir o princípio da proteção ao trabalhador (sempre atual) de um “protecionismo” inconseqüente e acrítico, decorrente de vícios puramente ideológicos sem compromisso com os seus reflexos sociais, fazendo desproteger-se a quem tanto se quer proteger. O princípio da proteção passará a ser visto de forma abrangente e criteriosa; em nome da proteção não se dizimarará o empregador exausto e claudicante. Senão, mata-se a fonte do emprego e não haverá mais empregado a ser protegido.”³²⁰ (grifo nosso).

Cabe salientar que ao lado do princípio do tripartismo e como conseqüência deste, encontra-se o princípio da interação e integração dos agentes influentes nas relações de trabalho. Assim, os sujeitos já mencionados (sindicatos e poder público) estarão sempre dispostos a traçar um diagnóstico das situações que demandem uma solução. Sendo assim, afasta-se a idéia da negociação apenas na data-base e “(...) as partes (sindicatos de trabalhadores e empregadores) comprometem-se a negociar sempre que for necessário, muitas vezes durante o ano. Isto para acompanhar com a agilidade necessária as rápidas e permanentes mudanças que afetam as relações de trabalho e que muitas vezes não podem esperar a lei, nem as negociações coletivas restritas às datas-base anuais.”³²¹

Outro princípio que não poderia deixar de estar no rol daqueles que constituem o “ pilar central ” do Núcleo é o do informalismo. **VASCONCELOS** observa: “O modelo proposto caracteriza-se pela informalidade do tratamento dada às partes usuárias dos serviços do Núcleo ou pela redução das formas ao mínimo necessário para proporcionar-lhes a indispensável segurança jurídica

³²⁰ VASCONCELOS, A. G. de. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como espaço de transição de um modelo preponderantemente intervencionista para um modelo preponderantemente negocial. p. 174.

³²¹ VASCONCELOS, A. G. de. Idem, p. 171.

quanto aos atos praticados, em grau maior (arbitragem) ou menor (mediação) conforme seja o expediente exercitado”³²².

A informalidade presente no Núcleo só vem ao encontro da proposta do mesmo, qual seja, criar um clima propício à conciliação. É certo que alguns procedimentos obedecerão a uma burocracia interna, mas, conforme bem nota o autor acima, será apenas na dose necessária à manutenção da segurança jurídica.

Além do princípio da livre associação entre os sindicatos, já mencionado, o Núcleo Intersindical de Patrocínio orienta-se pela autonomia coletiva. Com base no art. 8º, III da Constituição Federal de 1988 os sindicatos têm o poder de agir em defesa dos interesses das categorias que representa. Diante de tal autorização constitucional os sindicatos poderão elaborar normas coletivas a serem observadas pelos integrantes das categorias.³²³

A partir do princípio da autonomia coletiva, chega-se ao princípio da equivalência jurisdicional ou jurisdição privada³²⁴. Aqui, os próprios sindicatos associados na forma do Núcleo Intersindical poderão estabelecer formas de composição extrajudicial dos conflitos a serem utilizados pelas categorias envolvidas. Mais uma vez acrescenta **VASCONCELOS**:

“Em contrapasso à morosidade da Justiça, a evolução social está a exigir cada vez mais rapidez e agilidade na solução dos conflitos sociais. Cresce, mais e mais, no mundo atual a percepção de que o que importa é a pacificação social. Torna-se irrelevante se é alcançada por meio da ação do poder público ou por outros meios.”³²⁵

Acrescenta-se à opinião do autor o fato de que se a solução para o conflito nasce da vontade convergente das partes, a pacificação terá alcançado o seu modo mais eficaz.

³²² VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*. p. 127

³²³ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Idem*, p. 128.

³²⁴ VASCONCELOS salienta que a expressão “jurisdição privada” está associada à idéia de que qualquer forma de dirimir um conflito e “dizer o direito” é considerada jurisdição, mesmo que essa não seja procedida pelo Estado. Por outro lado, alguns autores utilizam a expressão “equivalentes jurisdicionais” que quer dizer que não há, por parte do Núcleo, jurisdição privada, mas a utilização de expediente extrajudicial de efeito equivalente à jurisdição estatal. In: VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Idem*, p. 129.

³²⁵ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. *Idem*, p. 223.

Por fim, VASCONCELOS elenca o princípio da honestidade, lealdade e boa-fé, que, na verdade, deve estar presente em qualquer relação social, e acrescenta:

“No campo trabalhista não é diferente. Toda negociação supõe compromisso e confiança das partes contratantes. No âmbito coletivo privilegia-se a lealdade, boa-fé, honestidade das categorias umas em relação às outras, sempre representadas por seus dirigentes eleitos, cuja conduta haverá de espelhar tais valores.”³²⁶

Sem dúvida, o sucesso das atividades do Núcleo Intersindical de Patrocínio e de qualquer outro que venha a existir está associado diretamente ao atendimento aos princípios aqui mencionados e à obediência incondicional a eles. Após a análise dos princípios informadores do Núcleo Intersindical de Patrocínio – MG, passar-se-á à análise das atividades ali desenvolvidas, a partir da estrutura organizacional do Núcleo.

4.1.3 Atividades Desenvolvidas

Para a análise das atividades desenvolvidas pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio, utilizar-se-á a estrutura organizacional do mesmo. A partir dessa análise e, concomitantemente, apontar-se-á as atribuições de cada órgão.

De início é preciso mencionar mais uma vez que o Núcleo Intersindical de Patrocínio não visa apenas à solução extrajudicial de conflitos através da conciliação, mas busca também desenvolver um trabalho de prevenção ao conflito, bem como instaurar um clima de diálogo entre os vários sujeitos envolvidos na relação de emprego com vistas à prevenção de futuras demandas (ver Anexo C)

O Núcleo é composto do Conselho Tripartite, que é o órgão deliberativo. Há também uma Direção Executiva que fica responsável, principalmente, pela parte administrativa e financeira do Núcleo. Possui também uma Seção Intersindical de Conciliação, bem como um Conselho de Arbitragem.

³²⁶ VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 133.

A secretaria do Núcleo desenvolve as atividades administrativas necessárias ao funcionamento do mesmo (ver figuras no Anexo D).

Começando pela abordagem do Conselho Tripartite, que constitui o órgão deliberativo do Núcleo, cabe mencionar que sua principal atribuição consiste no fato de ser um espaço permanente de diálogo entre os vários setores envolvidos na relação de emprego, desde os sindicatos representativos dos empregadores e empregados, até os Juizes do Trabalho, Procuradores do Ministério Público do Trabalho, INSS, entre outros.³²⁷

VASCONCELOS menciona as funções desempenhadas pelo Conselho Tripartite enquanto órgão normatizador e administrativo:

“(...) examinar e aprovar plano de ação e metas do Núcleo, podendo aditá-lo ou modificá-lo conforme lhe convier; deliberar sobre quaisquer matérias não sujeitas à competência específica dos demais órgãos do Ninter, mediante provocação de qualquer de seus integrantes ou outros interessados; estabelecer as diretrizes, fornecer subsídios e/ou sugestões que servirão de base para as negociações coletivas das categorias representadas junto ao Núcleo; editar atos normativos internos integrativos do Estatuto ou acerca de quaisquer matérias vinculadas ao alcance dos objetivos do Núcleo, a serem observados por todos os órgãos e funcionários; deliberar sobre a realização de cursos, encontros, debates, palestras, seminários acerca de assuntos pertinentes aos objetivos do Núcleo; examinar e aprovar balanço anual apresentado pela diretoria executiva bem como examinar e aprovar relatório final do Diretor Executivo, após a conclusão do respectivo mandato; escolher o Diretor Executivo bem como o Coordenador da Seção Intersindical de Conciliação; deliberar sobre a admissão e demissão dos funcionários, fixando-lhes os salários.”³²⁸

Sem dúvida, ao lado das funções acima mencionadas, o grande papel a ser desempenhado pelo Conselho está na tentativa de aproximação entre os sujeitos envolvidos na relação de emprego, bem como os respectivos órgãos públicos para que se possa resgatar algo que está muito esquecido em nosso país:

³²⁷ VASCONCELOS complementa: “O Conselho Tripartite é o órgão máximo do Núcleo assim composto: a) Sindicato dos Trabalhadores; b) Sindicato Patronal; c) Presidente do Conselho de Arbitragem; d) Representantes do Poder Público (Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, Previdência Social, etc.) mediante anuência destes a convite das categorias filiadas ao Núcleo, sempre que entenderem necessário ou urgente”. In: VASCONCELOS, A. G. de; GALDINO, D. Idem, p. 147.

³²⁸ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 147.

o diálogo. Têm-se, no Brasil, uma cultura jurídicista arraigada e uma certa resistência a inovações, o que só tem agravado a resolução e a prevenção dos conflitos verificáveis nesse campo.

Merece menção as palavras de **VASCONCELOS** acerca da atuação dos Juízes do Trabalho no Conselho Tripartite:

“O juiz que se dispõe a fazer esse trabalho instigante e ao mesmo tempo gratificante passará a ficar mais próximo de duas realidades (do trabalhador e do empregador) e, no exercício de suas funções, passará a fazer a norma adequar-se a tal realidade ou adaptá-la na sua aplicação sobre o fato vertente. O fruto de sua interação social será um cada vez maior amadurecimento social, e o aprimoramento do exercício da jurisdição, voltada para os interesses sociais.”³²⁹

Quanto ao tripartismo de base e, especificamente, à participação do juiz do trabalho no Conselho Tripartite, encontram-se algumas divergências. **VASCONCELOS** analisa a questão:

“Um outro aspecto eu não poderia deixar de mencionar nessa questão: qual é a natureza da participação do agente público nas reuniões do Conselho Tripartite dentro do Núcleo Intersindical? É outra crítica feroz que se fez em relação a estrutura do Conselho Tripartite à época. O juiz estaria interferindo na vida sindical, ou o fiscal do Ministério do Trabalho, ou quem quer que seja, que fosse convidado para participar da reunião estaria mais uma vez intervindo numa relação que deveria ser autônoma, afrontando a liberdade sindical? O poder público estaria desvirtuando o seu papel institucional ao incentivar e ao formular políticas institucionais reproduzidas através da sua atuação no Conselho Tripartite dos Núcleos Intersindicais? Posição da nossa proposta: absolutamente! Não se pode perceber essa relação como uma relação institucional. É óbvio que o poder público, o agente público que se dispõe a interagir com o sindicato dentro dessa reunião, ele não está ali atuando como o Estado.”³³⁰

NUNES, advogada do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio, também não vê qualquer interferência nos sindicatos:

“Ninguém interfere na entidade particular de ninguém. Isso tem que ficar bem claro para não descaracterizar. Não há que se falar em ingerência na privacidade sindical. O tripartismo é importante porque sempre um litígio

³²⁹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 148.

³³⁰ VASCONCELOS, Antônio Gomes. Núcleo Intersindical. Entrevista concedida à autora, Araguari, 28 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

está envolvendo alguma coisa que foge da alçada das duas partes, envolve o Estado, seja o Ministério, o INSS, e então vamos convidar esses entes e tirar essas dúvidas. De nada adianta os dois sindicatos negociarem e se chegar na Justiça e não tiver respaldo, e o mesmo no INSS ou no Ministério do Trabalho. Esse diálogo é fundamental.”³³¹

Opinião diversa tem **CURY**, atual juiz da Vara do Trabalho de Patrocínio. Quando perguntado se faria parte do Conselho Tripartite respondeu:

“Eu não faço parte não, eu entendo que o Poder Judiciário não pode fazer parte de qualquer Conselho de entes particulares, entendo ser completamente incabível. Eu compareço como convidado em qualquer reunião para troca de idéias, como em todas as vezes em que eu for solicitado para uma orientação, uma conversa, trocar experiências, irei lá como irei numa conversa dos estabelecimentos bancários da região, da câmara do comércio, nesse nível, mas jamais comparecerei como partícipe de qualquer tipo de Conselho, jamais interferiria na forma de atuação, organização interna, jamais teria qualquer influência no ente particular para dizer como ou não agir. Se me perguntarem o que o senhor acha disso ou daquilo, sem que isso envolva qualquer pré-julgamento, qualquer comprometimento com questões que possam ser colocadas futuramente para serem julgadas, emitirei uma opinião em tese, acadêmica, como qualquer jurista militante do direito e como qualquer cidadão. Agora, integrar como partícipe ou integrante seria uma ingerência muito grande, inclusive é completamente vedado pela legislação.”³³²

Apesar da divergência, a atuação do magistrado torna-se fundamental não só no Conselho Tripartite, como também no período de consolidação do Núcleo. Aliás, cabe repetir, que o primeiro Núcleo fundado no Brasil, o de Patrocínio, teve como idealizador, um Juiz do Trabalho, Excelentíssimo Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, que não temeu o novo e tão pouco contentou-se nas funções desempenhadas por um magistrado. Ele foi além, e sensível à realidade verificada na sua jurisdição, propôs mudanças, aglutinou as demais partes envolvidas na relação de empregador e empregado e o Núcleo Intersindical de Patrocínio é uma realidade e tem produzido excelentes resultados,

³³¹ NUNES, Gilma Gonçalves Xavier e. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora, Patrocínio, 29 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

³³² CURY, Charles Etienne. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora, Patrocínio, 29 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

conforme dados demonstrados no item seguinte. Hoje, como juiz na cidade de Araguari-MG, mais uma vez o Juiz busca a implantação do Núcleo naquela localidade, o qual já se encontra em fase final de acertos. Quando perguntado sobre as dificuldades encontradas em Araguari, no sentido da implementação do Núcleo, VASCONCELOS explicou:

“As dificuldades são menores porque já há um referencial na lei e há a experiência de Patrocínio. Então o que há é uma vontade de se criar. A dificuldade de aculturação persiste, isso é do processo mesmo. Essa idéia e o conhecimento prévio das partes de que isso é possível e tem dado certo, impulsiona muito. A data de início de funcionamento do rural é 04 de julho. Os sindicatos urbanos já estão se mobilizando para isso e em breve poderá ser criado.”³³³

O Núcleo possui também uma Direção Executiva que, conforme mencionado anteriormente, será encarregada pela parte administrativa e financeira e também podendo encaminhar sugestões normativas ao Conselho Tripartite.

VASCONCELOS esclarece a incumbência da Diretoria Executiva:

“(...) representar o Núcleo perante terceiros, inclusive judicialmente (...); apresentar ao Conselho Tripartite, antes da posse, plano de ação e metas a ser cumprido durante o mandato; cumprir e fazer cumprir as deliberações do Conselho Tripartite; administrar os recursos materiais e o pessoal do Núcleo; responder pela Contabilidade do Núcleo com elaboração de balancete mensal a ser examinado pelo Conselho Tripartite; arrecadar, controlar e gerir as finanças; efetuar pagamentos de despesas relativas à manutenção e ao funcionamento do Núcleo, incluídas as de pessoal; contratar e demitir empregados após autorização do Conselho Tripartite; velar pela disciplina e pelo bom andamento das atividades do Núcleo; convocar reunião extraordinária do Conselho Tripartite (...); deliberar provisoriamente *ad referendum* de qualquer órgão deliberativo do Núcleo; elaborar o calendário anual; contratar e firmar compromisso em nome do núcleo; manter e organizar arquivo de atas das reuniões do Conselho Tripartite e demais órgãos do Núcleo.”³³⁴

³³³ VASCONCELOS, A. G. Entrevista concedida à autora.

³³⁴ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. p. 151.

O Núcleo Intersindical de Patrocínio possui ainda órgãos de prevenção e solução de conflitos trabalhistas, que são a Seção Intersindical de Conciliação e o Conselho de Arbitragem.

Nas palavras de VASCONCELOS, a Seção Intersindical de Conciliação “é o coração” do sistema de solução extrajudicial de dissídios individuais de trabalho engendrado pelo Núcleo”.³³⁵

Ainda seguindo os esclarecimentos do autor acima mencionado, este salienta que a Seção Intersindical de Conciliação foi criada com a tarefa de corrigir três defeitos do modelo tradicional de prevenção e solução de conflitos:

“(…) transformação da Justiça do Trabalho em órgão prestador de assistência rescisória em lugar dos sindicatos, conferindo-lhe o papel de escritório contábil público; assistências rescisórias sindicais desprovidas de tecnicidade, pelo que, maioria das vezes, não há conferência e retificação de incorreções, mas, meras ressalvas com protelação da pendência para futuro incerto; ajuizamento de reclamações trabalhistas para dirimir pendências trabalhistas que não encerram nenhum litígio entre as partes que desejam simplesmente conferência da regularidade contratual, definitividade, segurança e certeza jurídica.”³³⁶

Vê-se, a partir da citação acima, que um dos objetivos da Seção é proceder à assistência rescisória de forma mais completa, evitando-se, assim, futuras reclamações envolvendo acertos incompletos.

Outra função extremamente importante desempenhada pela seção diz respeito à prestação permanente de informações e orientações tanto ao empregado como ao empregador, sempre que houver solicitações destes. Além disso, a seção constitui rica fonte de informações a serem levadas à discussão no Conselho Tripartite, assim: “compete à coordenação encaminhar ao Conselho Tripartite toda e qualquer questão relevante que envolva interesse das categorias constituintes do Núcleo para que os sindicatos possam discuti-las e negociar em torno das mesmas e até mesmo editar normas coletivas tratativas da matéria (...)”.³³⁷

³³⁵ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 154.

³³⁶ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 154.

³³⁷ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 155.

Há também a possibilidade de deslocamento dos conciliadores até o local do conflito, procedendo à conciliação no próprio local de trabalho. **MEIRELES**, coordenadora da Seção de Conciliação do Núcleo de Patrocínio, menciona: “normalmente, no período da safra, os conciliadores vão até as fazendas para proceder às conferências pois, as vezes, trata-se de quatrocentos ou quinhentos empregados, e fica mais fácil ir até eles do que deslocá-los ao Núcleo”.³³⁸

Quanto à composição da seção têm-se os “conciliadores” que são coordenados por um “coordenador de conciliação”. É preciso ratificar que a seção será composta sempre por número igual de conciliadores representantes dos empregadores e dos empregados. Assim, a “referida seção é sempre composta de uma ou mais duplas de conciliadores”.³³⁹

Aliás, a paridade na constituição da seção é exigência da própria Lei 9.958/00, no que pertine aos Núcleos Intersindicais.

Importante mencionar que quando o Núcleo for formado por sindicatos de várias categorias cada uma deverá ter seus conciliadores, pois estes precisam conhecer a realidade em que se encontram empregador e empregado para que possa haver uma real aproximação entre eles. **VASCONCELOS** conclui: “Em síntese, cada segmento econômico elegerá suas duplas de conciliadores próprias”.³⁴⁰

Os conciliadores sofrem avaliações periódicas de sua conduta e resultados obtidos, assim: “(...) os aspectos positivos são ratificados e estimulados, enquanto os aspectos indesejáveis são corrigidos e reorientados.”³⁴¹

A coordenação de conciliação também desempenha importante papel na seção. O preenchimento do cargo dá-se por decisão do Conselho Tripartite ou por outro procedimento definido no Estatuto³⁴². O coordenador está

³³⁸ MEIRELES, Marília Caixeta Leão Viana. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora. Patrocínio, 29 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

³³⁹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. **Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**. p. 157.

³⁴⁰ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 157.

³⁴¹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 157.

³⁴² VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 157.

hierarquicamente acima dos conciliadores e ocupa posição imparcial na busca do equilíbrio dos interesses de cada categoria que compõe o Núcleo.³⁴³

As funções da coordenação são gerenciais, no sentido de assegurar o funcionamento da seção; são também supervisionais, zelando pela boa atuação dos conciliadores e podendo, inclusive, aplicar sanções corretivas e, por fim, sendo um elo importante entre os conciliadores e o Conselho Tripartite³⁴⁴.

MEIRELES, quando perguntada sobre como vê a sua função dentro do NINTER, respondeu:

“Na verdade a gente fica tão envolvida que nem pára para pensar muito nisso. Inclusive a atividade é cansativa, mas gratificante, e desde que eu entrei aqui eu via as coisas se transformarem e eu fico feliz de estar envolvida nisso. E não acredito que o mérito seja de fulano ou cicrano, mas aqui todo mundo trabalha em função do Núcleo e quer que ele prospere, você vê as pessoas saindo daqui satisfeitas.”³⁴⁵

Uma síntese do que seria de competência da Seção Intersindical de Conciliação é exposta por **VASCONCELOS**: “a) Assistência rescisória prevista no art. 477/CLT; b) solução de conflitos trabalhistas de menor complexidade (autocomposição), independentemente do tempo do vínculo empregatício; c) orientação e esclarecimento dos trabalhadores e empregadores em matéria trabalhista”.³⁴⁶

Quanto à escolha dos conciliadores existem várias possibilidades, sendo que poderão ser nomeados pelo Conselho Tripartite após a indicação das Diretorias dos respectivos sindicatos ou mesmo por eleição em Assembléia das várias categorias, ou ainda indicação direta da diretoria dos sindicatos dentre as opções apontadas pela Assembléia da categoria.

Mas **VASCONCELOS** adverte:

“As funções acometidas aos conciliadores, conforme já exposto em item anterior, requerem um mínimo de preparação técnica. Por mais que os departamentos jurídicos ou assessoria jurídica dos sindicatos estejam

³⁴³ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 157.

³⁴⁴ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 160.

³⁴⁵ MEIRELES, M. C. L. V. Entrevista concedida à autora.

³⁴⁶ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*, p. 162.

disponíveis à consulta dos mesmos é imprescindível que os conciliadores tenham noções elementares básicas sobre direitos e obrigações correspondentes ao contrato de trabalho, ainda que desnecessária formação jurídica em nível superior.”³⁴⁷

Sendo absolutamente necessária essa preparação dos conciliadores, o Núcleo oferecerá cursos, podendo ser convidados especialistas na área, contadores e também juízes. Além da participação dos conciliadores em eventos que tratem de assuntos pertinentes à sua atuação, sendo que o aperfeiçoamento dos conciliadores é fundamental para o bom funcionamento da seção de conciliação.

REIS, conciliador representante dos empregadores rurais em Patrocínio, fala a esse respeito: “Eu já fiz um curso básico na área de recursos humanos, e a gente estuda bastante para poder atuar melhor. Hoje eu estou fazendo um curso técnico em segurança do trabalho, porque tudo o que se aprende a mais é sempre engrandecedor. Tem horas que a gente vai e busca a informação na CLT.”³⁴⁸

No mesmo sentido **ARAÚJO**, conciliadora representante dos empregados rurais de Patrocínio:

“Fiz cursos de conciliadores. Preparei-me para ser conciliadora (...). A gente está sempre estudando muito para fazer o melhor trabalho possível. Interessante mencionar que tem até advogado que liga para nós pedindo uma orientação sobre alguma coisa específica, como por exemplo, verbas rescisórias. Não só advogados novos como também os mais velhos.”³⁴⁹

Finaliza **VASCONCELOS** acerca da importância dos conciliadores:

“Os conciliadores são decisivos para o sucesso ou fracasso das conciliações. O papel deles, primeiro tem que ser preparado para desideologizar o papel da mediação, ele não pode ir contaminado pela ideologia do confronto, ele não vai ali para defender o empregador ou o trabalhador, mas ele vai lá para defender a causa de um e de outro segundo critérios técnicos e fáticos, e o papel deles é buscar uma versão uníssona dos fatos, e nisso ele tem que ser hábil. O segundo papel seria o de

³⁴⁷ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 168.

³⁴⁸ REIS, José Humberto Faria. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora, Patrocínio, 29 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

³⁴⁹ ARAÚJO, Ênia Mendes. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora, Patrocínio, 29 mai. 2001. A entrevista na íntegra consta no Anexo E.

informar as partes sobre os direitos diante da versão fática que ele conseguiu extrair mediante consenso das partes.”³⁵⁰

O Núcleo Intersindical de Patrocínio, através de sua Seção Intersindical de Conciliação, antes mesmo da edição da Lei 9.958/00, que atribuiu força executiva à conciliação procedida nas Comissões e nos Núcleos Intersindicais, já expedia o “Termo de Acertamento” onde eram formalizados os acertos perante o Núcleo, e tinham força de título executivo extrajudicial caso não fossem cumpridos.

A própria Convenção Coletiva de Trabalho que aprovou o Estatuto do Núcleo já previa essa força executiva, o que agora já é possível por meio da Lei 9.958/00.

VASCONCELOS fala da força executiva atribuída aos termos de conciliação antes da Lei 9.958/2000:

“Não havia o menor problema. O CPC já admitia o título extrajudicial assinado por duas testemunhas e com os requisitos da cartularidade de título extrajudicial entendidos como exequíveis na justiça comum. Ora, a CLT também prevê a utilização subsidiária do direito processual comum na execução, no artigo 889. Por aí, ao meu modo de ver, já era possível a exequibilidade desse título, mas, para reforçar mais, isso foi inserido no Estatuto do Núcleo Intersindical que por sua vez tem natureza de norma coletiva, é uma convenção coletiva, e a Constituição reconhece as convenções coletivas como fonte do direito do trabalho.”³⁵¹

Além da Seção Intersindical de Conciliação, o Núcleo de Patrocínio possui ainda um outro órgão encarregado de tentar a solução dos conflitos trabalhistas, qual seja, o Conselho de Arbitragem.

Já houve uma breve análise do instituto da arbitragem em Capítulo anterior, inclusive no que pertine à sua aplicação aos conflitos individuais trabalhistas.

VASCONCELOS argumenta que o Conselho sofreu uma série de variações até chegar na composição atual, qual seja:

³⁵⁰ VASCONCELOS, A. G. Entrevista concedida à autora.

³⁵¹ VASCONCELOS, A. G. Entrevista concedida à autora.

“a) é integrado por número razoável de árbitros (8 ou 12) escolhidos paritariamente por indicação dos sindicatos signatários; b) é representado por um presidente escolhido pelo Conselho Tripartite e que participará das reuniões deste; c) parte dos seus integrantes deverá ter qualificação jurídica – bacharel em Direito ou advogados – e funcionarão como relatores das sentenças arbitrais; d) cumprem mandato temporário com direito a recondução; e) a composição se formará por indicação de número de árbitros igual pelos Sindicatos signatários com aprovação dos nomes pelo Conselho Tripartite (...); f) os árbitros que atuarão em cada caso em concreto serão escolhidos ou sorteados dentre os integrantes do Conselho de Arbitragem, após o que passam a compor o Tribunal Arbitral, que procederá e decidirá, conforme estabelecido nos Estatutos do Núcleo.”³⁵²

O Conselho de Arbitragem possui um presidente que será eleito pelos próprios integrantes dentre um deles, e que possui as seguintes atribuições: “Representar e responder pelo Conselho; gerir pessoalmente ou mediante delegação a organização interna do Conselho quando necessário; participar das reuniões do Conselho Tripartite; submeter proposta de regulamentação do procedimento arbitral ou alteração da mesma à aprovação do Conselho Tripartite”.³⁵³

Cabe mencionar que o presidente do Conselho de Arbitragem participará das reuniões no Conselho Tripartite com direito a voz, porém sem o direito a voto.³⁵⁴

Em síntese, pode-se mencionar que ao Conselho de Arbitragem cabe solucionar os dissídios intersindicais, ou seja, resolver questões envolvendo os sindicatos fundadores do Núcleo, e cuja solução não tenha sido conseguida pelo Conselho Tripartite. Dessa forma, os sindicatos signatários firmam no próprio estatuto, um pacto compromissório onde elegem o Conselho de Arbitragem para a resolução de suas divergências. O Conselho tratará também dos dissídios individuais do trabalho que não obtiveram êxito na Seção Intersindical de Conciliação. Cabe mencionar que a via arbitral será facultativa às partes

³⁵² VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*. p. 179.

³⁵³ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 180.

³⁵⁴ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Idem*, p. 180.

interessadas. Caberá aos conciliadores, quando frustrada a conciliação na Seção, esclarecer às partes a existência da possibilidade de resolução via Conselho. Por fim, o Conselho de arbitragem poderá atuar nos dissídios coletivos do Trabalho, caso o Estatuto do Núcleo disponha acerca dessa possibilidade.³⁵⁵

Interessante frisar que mesmo antes da Lei 9.307/96 os Estatutos dos Núcleos Intersindicais já estabeleciam normas para tal procedimentos, o que hoje, com o advento da referida lei, não há a menor dúvida acerca de sua aplicabilidade junto aos Núcleos.³⁵⁶

É imprescindível mencionar uma outra atividade desenvolvida pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio, qual seja, a implementação da Fundação Centro Nacional de Estudos e Aperfeiçoamento das Relações de Trabalho e da Cidadania – Fundação CENEAR. Tal instituição nasceu da preocupação dos integrantes do Núcleo de Patrocínio em ter uma estrutura que desenvolvesse algumas atividades, tais como, congressos, seminários, cursos, palestras, entre outras, o que estava sendo difícil de ser instrumentalizado pelos próprios membros do Núcleo, frente à alta carga de atividades que desempenhavam.³⁵⁷

VASCONCELOS adverte acerca da necessidade de existência da Fundação CENEAR: “Como já se disse, a concepção e criação da referida entidade pretende ser um símbolo a balouçar, sinalizando a urgente necessidade de estruturação de um sistema de suporte à operacionalização dos Núcleos que se vão surgindo, sob pena de estes não lograrem o êxito esperado.”³⁵⁸

Nota-se, a partir das palavras do autor, que a fundação seria um ponto de apoio na divulgação, organização e estruturação dos núcleos já existentes e que vierem a existir.

A Fundação CENEAR está registrada no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas na Comarca de Patrocínio, sob o nº 1420, Livro A, nº 04, pág. 35Vº datado de 22/10/97. É constituída pela Ninter e por todas as entidades

³⁵⁵ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 180.

³⁵⁶ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 251.

³⁵⁷ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 343.

³⁵⁸ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 344.

representativas de Patrocínio. Informa ainda VASCONCELOS acerca da Fundação:

“(...) voltar-se-á para o ensino alternativo através de cursos de formação e informação acerca dos princípios dos sistemas Ninter-Cenear, com relevo para a formação e informação do quadro funcional do Ninter (coordenador e conciliadores), dos trabalhadores e empregadores integrantes das categorias filiadas ao Ninter e de operadores do direito interessados em inteirar-se dessa experiência.”³⁵⁹

A Fundação contará ainda com o apoio de instituições especializadas, como Universidades que celebrarão convênios para esse fim.

A relação entre o Núcleo Intersindical de Patrocínio e a Fundação CENEAR tem sido uma parceria extremamente positiva:

“Juntamente com o Ninter-Patrocínio a entidade ajudou a organizar o I e II Seminário de Patrocínio para transformação das Relações de Trabalho, coordenou e promoveu dois cursos de capacitação de conciliadores e árbitros do Ninter-Patrocínio, celebrou o Convênio CENEAR-UNIT (Centro Universitário do Triângulo), participou do Programa Gestão Pública e Cidadania (Fundação Getúlio Vargas/Fundação Ford), no qual o Sistema Ninter foi classificado como um dos 20 finalistas dentre os mais de 600 participantes de todo o país”³⁶⁰.

Outra atividade desenvolvida pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio consiste no Procedimento Voluntário Comprobatório de Cumprimento de Obrigações Campestinas – PVC.

Tal Procedimento encontrava base legal na Constituição Federal de 1988 em seu art. 233 que assim estava redigido: “Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural comprovará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical”. Ocorre que tal artigo foi revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/00, tendo igualado o prazo prescricional dos créditos rurais aos urbanos, qual seja, cinco anos.

³⁵⁹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 345.

³⁶⁰ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 350.

Diante de tal procedimento, o empregador rural poderia regularizar os direitos do trabalhador, solucionando situações de dúvida e evitando conflitos, obtendo do Ninter um Certificado de Regularidade de Situação Trabalhista (CRST).³⁶¹ VASCONCELOS, acerca do PVC, esclarece:

“Em Patrocínio foi implantado o Programa Voluntário Comprobatório - PVC, que serviu para ilustrar o quanto a coisa se encaminhou para esse aspecto e espontaneamente aqueles empregadores rurais que tinham essas pendências. Pendências complexas, porque isso, do ponto de vista psicológico das relações entre as partes, depois de anos de trabalho, o trabalhador começa a alimentar uma insatisfação porque não tem nem carteira assinada, e o empregador perplexo, pois no decorrer da relação de emprego não havia a prescrição, e ficava a preocupação de quando o empregado o levasse a justiça se ele iria perder toda a propriedade ou parte dela para pagá-lo. Então fica aquele conflito latente, e isto é um desgaste enorme entre as partes e que permanece durante anos, e esse PVC que nós criamos, sendo a proposta aprovada pelo Conselho Tripartite, passando a ser praticado, como você verá no Núcleo, mas agora diminui um pouco a importância em virtude da prescrição, mas mesmo assim, aqueles antigos, eu adoto a tese de que a prescrição não é retroativa, então permanece ainda a importância.”³⁶²

Outra inovação importante foi o Projeto Piloto Rural que tem por objetivo melhorar a atividade cafeeira rural, adequando-a às exigências das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

VASCONCELOS observa acerca do Projeto Piloto Rural:

“O presente programa resultou do exercício do tripartismo de base relativamente a assuntos afetos à fiscalização do trabalho (...). Mais de 600 empresários rurais aderiram ao Projeto, espontaneamente e por ação das próprias entidades patronais participantes. A abertura ao diálogo e ao entendimento tripartite, por parte do Ministério do Trabalho, resultou em ação de extraordinária eficácia, inatingível através de ações isoladas e de cunho meramente punitivo, face ao restrito número de fiscais e às naturais resistências a ações fiscais deste jaez. Mais importante é que o projeto adequou a realidade local às exigência das NRs, muitas vezes absolutamente alheias a esta realidade.”³⁶³

³⁶¹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 445.

³⁶² VASCONCELOS, A. G. de. Entrevista concedida à autora.

³⁶³ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. p. 462.

Mais uma vez, o Núcleo Intersindical de Patrocínio preocupou-se com a prevenção dos conflitos trabalhistas, e por meio do Projeto Piloto Rural antecipou-se às eventuais demandas que terminariam por ocorrer.

Cabe salientar que o Núcleo poderá ser procurado pelo empregado tanto após a cessação de seu contrato de trabalho, como durante o desenvolvimento do mesmo. Esclarece VASCONCELOS:

“Poderão trabalhadores e empregadores acorrerem ao NICTRP para solver pendências trabalhistas enquanto ainda em vigor o contrato de labor (...). Obtidas a harmonia das partes e a solução da pendência, propor-se-á modificação de procedimentos, pela via conciliatória, a fim de se corrigirem eventuais irregularidades praticadas por qualquer das partes (...).”³⁶⁴

Quando perguntado se o Núcleo sempre recebeu trabalhadores que estivessem com seu contrato em curso VASCONCELOS respondeu:

“inicialmente não, pois tinha-se a cultura de se solucionar um conflito após extinto o contrato de trabalho para seguir a inércia cultural do local, e do resto do Brasil. Paulatinamente esta visão e a atuação preventiva do Núcleo foi sendo percebida, ocorrendo casos, como de greve em uma propriedade rural, com mais de 60 trabalhadores, e que o Núcleo Intersindical foi acionado e conseguiu, pela via consensual, por fim a greve, seguindo a safra normalmente. O que ocorria era uma disputa em relação ao preço ganho em cada saca, pois na colheita do café ganha-se por unidade de tarefa, ou seja, por unidades de sacas de café colhido, e os empregados ficavam sabendo que o vizinho pagava cinquenta centavos ou dez centavos a mais, gerando uma insatisfação nos empregados que pressionavam o empregador a pagar o mesmo valor do vizinho. Várias vezes o Núcleo foi acionado para solucionar essas questões.”³⁶⁵

A partir de todas as atividades desenvolvidas pelo Núcleo Intersindical, analisar-se-á, em seguida, os resultados obtidos.

³⁶⁴ VASCONCELOS, A. G. de. *Sindicatos na Administração da Justiça*: Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p. 117.

³⁶⁵ VASCONCELOS, A. G. de. Entrevista concedida à autora.

4.1.4 Resultados Obtidos

Diante de todas as atividades desenvolvidas, os dados relativos à conciliação, sem dúvida, são altamente significativos.

No campo da prevenção de litígios, VASCONCELOS informa que houve:

“distensão nas relações empregado x empregador; maior conscientização dos empregadores quanto ao cumprimento da lei; neutralização da predisposição das partes para o conflito; maior amadurecimento para a negociação coletiva; utilização da negociação coletiva como verdadeiro instrumento-autônomo de regulamentação coletiva das relações individuais de trabalho bem como de adequação da legislação à realidade local”.³⁶⁶

No que pertine à solução de conflitos os gráficos abaixo demonstram os números atingidos pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio-MG:

A tabela³⁶⁷ abaixo mostra o número de reclamações trabalhistas rurais ajuizadas perante a JCJ de Patrocínio antes e depois da criação do Ninter, que ocorreu em outubro de 1994:

ANO	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Número de Processos	227	276	459	833	556	271	213	257

No meio rural, os dados obtidos pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio são impressionantes, havendo uma redução significativa das reclamações daí advindas.

A tabela³⁶⁸ seguinte mostra o número de atendimentos, provenientes do meio rural, efetuados pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio e os que foram solucionados até abril de 2001:

³⁶⁶ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. p. 196.

³⁶⁷ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 196.

³⁶⁸ Dados obtidos diretamente dos arquivos do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio-MG.

ANO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Casos Atendidos	2227	9475	12583	9733	10749	10035	8588	823
Casos Solucionados	2200	9236	12392	9654	10698	9900	8406	804
Casos Encaminhados à Justiça	27	239	191	79	51	135	182	19

* Incluem-se nas estatísticas acima os acertos rescisórios ou composição de litígios provenientes da cafeicultura.

Acerca da estatística acima, explica REIS:

“Nessa estatística estão incluídos os casos preventivos. Em alguns meses já tivemos mais de dez mil atendimentos, isso porque está incluído o preventivo. O empregador já tem conhecimento da convenção do NINTER e ele chama o pessoal que vai para a fazenda, trabalha, e aí ele mesmo já faz no escritório a rescisão contratual e trás para nós conferirmos. De repente trás 40 rescisões e a gente faz a conferência. O empregador manda o preposto e se der algum problema em alguma rescisão ele mesmo pode resolver, e todas essas conferências entram na estatística.”³⁶⁹

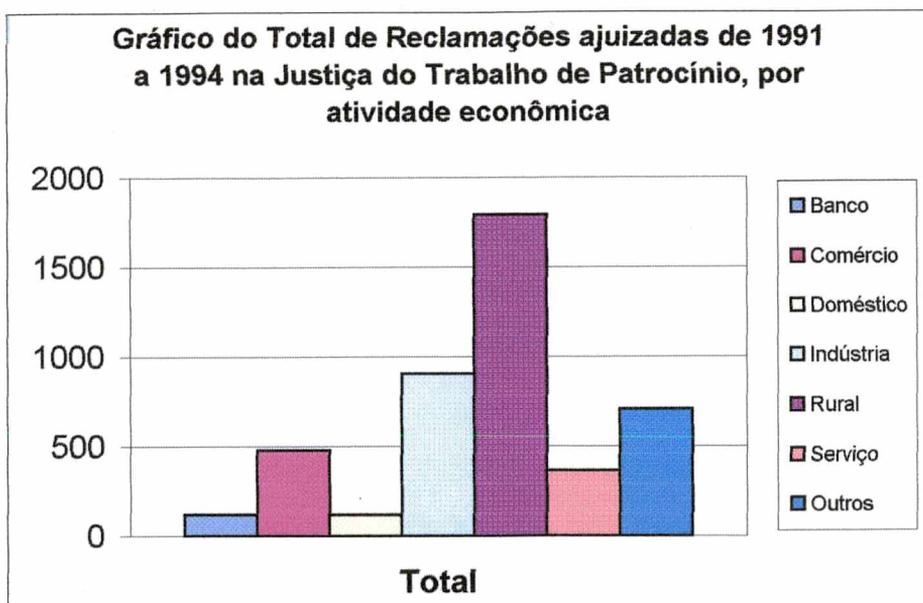
A tabela³⁷⁰ abaixo traz o número de reclamações trabalhistas intentadas na JCJ de Patrocínio no período de 1991 a 1994, quando da inauguração do Núcleo Intersindical, e os dados do ano de 2000, quando este já estava com seu funcionamento consolidado:

ANO	1991	1992	1993	1994	2000
Número de Processos	750	909	1215	1680	1012

O gráfico que se segue demonstra o total de reclamações ajuizadas de 1991 a 1994 (ano em que o Núcleo Intersindical de Patrocínio foi criado) dividido por atividade econômica.

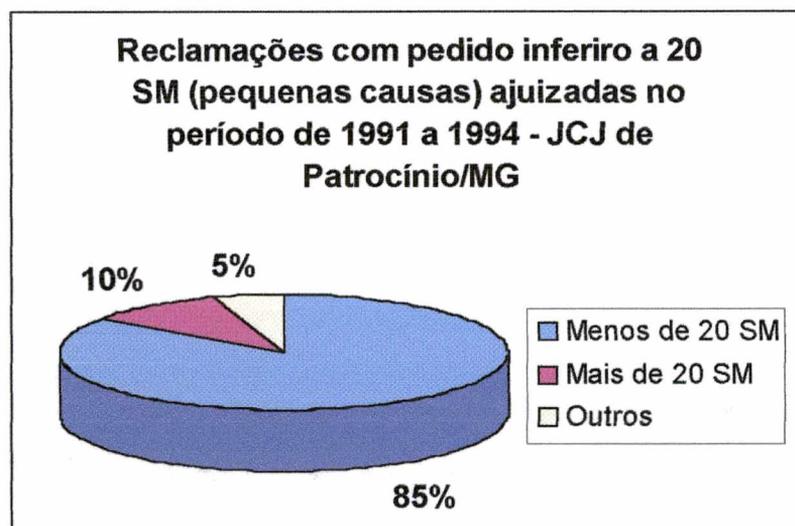
³⁶⁹ REIS, José Humberto Faria. Entrevista concedida à autora.

³⁷⁰ Dados obtidos diretamente nos arquivos da Vara do Trabalho de Patrocínio-MG.



É imperioso notar que até a fundação do Núcleo, em outubro de 1994, as reclamações advindas do meio rural sobrepõem-se, numericamente, a todos os demais setores econômicos.

O gráfico³⁷¹ abaixo demonstra que grande parte das reclamações ajuizadas no mesmo período acima (1991-1994) tinham pedidos inferiores a 20 salários mínimos. Veja-se:

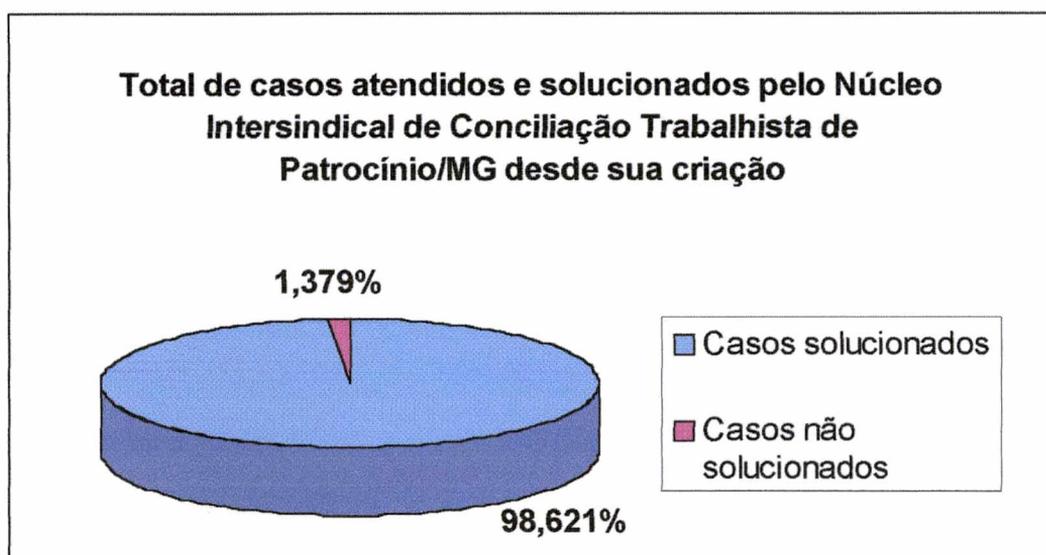


³⁷¹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. p. 529.

A tabela abaixo demonstra o total anual de casos atendidos pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio no período de 1º de outubro de 1994 a abril de 2001.

ANO	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Número de Processos	2227	9475	12583	9733	10749	10035	8588	823

De todos os casos atendidos no período acima o Núcleo de Patrocínio obteve grande percentual de casos solucionados, conforme gráfico abaixo:



Com base em todos os dados relativos à atuação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio, é inevitável admitir que os números impressionam.

Outro dado significativo diz respeito ao aumento do número de empregados com a anotação da Carteira de Trabalho. O prazo para a anotação na carteira foi modificado pelo Conselho Tripartite para suprir um problema que havia na região e que consistia em um número excessivos de contratações de uma só vez. VASCONCELOS explica como isso foi viabilizado:

“Esses aspectos burocráticos da legislação trabalhista poderão ser contornados por meio de negociação coletiva. Não se quer a desregulamentação por via transversa, pois essa é uma crítica pesada que nós temos recebido. Nós estamos partindo do direito posto e a fundamentação do Núcleo Intersindical é toda na ordem jurídica. Na medida que a Constituição Federal reconhece a autonomia coletiva e a partir dela, da norma fundamental, não se pode contrariar a norma que estabelece direito indisponível, aí você abre espaço para que a negociação coletiva possa adequar essa legislação. A Constituição diz “Dentre outros direitos que visem à melhoria da condição social”, e com base no princípio da proteção e da norma mais favorável. Vamos então à condição mais favorável que você vai conhecer lá amanhã no Núcleo: antes dessa norma nós tínhamos apenas 20% de anotação da CTPS na região, hoje, seguramente, você tem a inversão com 80% de anotações, ou seja, criou-se uma condição muito mais favorável ao empregado. Só mesmo um esforço tremendo de conservadorismo criará óbice à essa implementação.”³⁷²

O idealizador do Núcleo Intersindical de Patrocínio, Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, fecha essa exposição com as seguintes palavras de crença de que o Núcleo continuará prosperando:

“A motivação deste trabalho é, sem dúvida, a crença nos seus bons resultados. A esperança que desponta no horizonte. A certeza de que quando os trabalhadores, empregadores e agentes públicos partilharem uma mesma mesa de entendimento, os problemas serão equacionados na sua verdadeira dimensão e as soluções surgirão com maior abrangência e eficácia, desde que presentes as urgentes e necessárias posturas sustentadas na transparência e boa-fé de todos os envolvidos.”³⁷³

Quanto à atuação do Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, frente a uma nova postura que deve ter o juiz, sabendo que pode contribuir, dentro da sua função, para um aprimoramento das instituições jurídicas, cabe mencionar as palavras de **HERKENHOFF** acerca do papel do magistrado e do jurista:

“juízes e juristas aceitando a provocação de uma nova leitura da lei, de uma desmistificação de seu pretensão papel de harmonia social numa sociedade desarmônica e visceralmente opressora; juízes e juristas recusando a suposta neutralidade da lei e de seus agentes, neutralidade que cimenta e agrava as injustiças estabelecidas; juízes e juristas

³⁷² VASCONCELOS, A. G. de. Entrevista concedida à autora.

³⁷³ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. **Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**. p. 195.

comprometidos com o futuro, não com o passado, com a busca apaixonada da justiça, não com as cômodas abdições, com a construção de um mundo novo, não com a defesa de estruturas que devem ser sepultadas (...).”³⁷⁴

O trabalho desenvolvido no Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio³⁷⁵ já teve, inclusive, reconhecimento através do programa de “Gestão Pública e Cidadania”, organizado pela Fundação Getúlio Vargas e Fundação Ford, onde obteve lugar entre os vinte finalistas, no ciclo de premiação de 1998. VASCONCELOS fala da importância do prêmio:

“Houve um relatório feito pelo técnico da fundação, que esteve em Patrocínio e andou por lá dias e mais dias, perguntando a todo mundo sobre o Núcleo. Foi uma experiência acadêmica importante. E ele fez uma descrição muito interessante sobre a ótica do não jurista, do sociólogo, do economista. Esse é um documento de campo, muito valioso para o Núcleo. No geral, o testemunho dele é muito interessante para quem quer ver o impacto social disso (...). Primeiro eles nos convidaram a enviar um relatório e aí eu fiz um relato do Núcleo. Depois eles tiveram uma comissão que analisou o merecimento de prosseguir no processo seletivo. Se a resposta for afirmativa aí eles nomeiam uma nova comissão de três técnicos para uma verificação in loco e analisam tudo. Depois teve uma terceira etapa que eles discutem entre si e um relator faz o relatório final para a banca seletiva. Primeiro selecionaram cem projetos de um total de setecentos. Na segunda etapa selecionaram um número que não me lembro e no final restaram vinte. E o Núcleo ficou entre os vinte finalistas.”³⁷⁶

4.2 TENDÊNCIAS DE UTILIZAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E DOS NÚCLEOS INTERSINDICIAIS

Após a breve descrição das principais características do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio – MG, bem como dos resultados ali obtidos, resta tecer as últimas considerações acerca da utilização dos Núcleos e também das Comissões de Conciliação Prévia.

³⁷⁴ HERKENHOFF, João Baptista. *Como Aplicar o Direito*. 3. ed. Forense: Rio de Janeiro, 1994, p. 136.

³⁷⁵ Veja também Anexo G, acerca de algumas reportagens divulgadas sobre o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio-MG

³⁷⁶ VASCONCELOS, A. G. de. Entrevista concedida à autora.

É comum encontrar-se em artigos publicados em revistas especializadas e até mesmo na doutrina, a equiparação entre os Núcleos Intersindicais e as Comissões de Conciliação Prévia. Talvez essa visão tenha sido ocasionada pela modesta menção feita aos Núcleos na Lei 9.958/00. Ocorre que muito antes da referida lei entrar em vigor já existiam vários Núcleos em funcionamento, tendo sido o de Patrocínio o primeiro.

A Lei, então, através do artigo 625-H, apenas reconheceu a existência de tais instituições e traçou alguns parâmetros básicos de funcionamento, conforme já se analisou.

É inegável que tanto as comissões de conciliação prévia e os Núcleos Intersindicais possuem objetivos em comum, por exemplo, servirem de meio alternativo de solução extrajudicial de conflitos através da conciliação.

Ocorre que os Núcleos, conforme verificou-se, possuem muitos outros objetivos e não se restringe apenas à composição dos conflitos trabalhistas. Nesse sentido, acrescenta VASCONCELOS:

“(...) porém seus objetivos são mais amplos, atuando tanto no âmbito das ações preventivas de conflitos relacionadas à orientação dos trabalhadores e empregadores, à constante elaboração de diagnóstico dos problemas emergentes e na imediata busca de soluções negociadas para os mesmos, quanto na transformação da mentalidade sindical no sentido da cooperação e parceria entre os sindicatos obreiros e patronais na medida do possível.”³⁷⁷

Realmente, os Núcleos Intersindicais, através, principalmente, do Conselho Tripartite, poderão colocar à apreciação e discussão questões relevantes referentes às categorias que os compõem, podendo, inclusive, haver a celebração de convenções coletivas pertinentes aos assuntos.

Tal hipótese, não é vislumbrada pelas Comissões de Conciliação Prévia, que se restringem à tentativa de conciliação extrajudicial dos conflitos individuais trabalhistas.

³⁷⁷ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista*. p. 89.

VASCONCELOS, mais uma vez, traz suas considerações afirmando que a constituição das Comissões seria uma primeira etapa na trajetória de fundação de um Núcleo, que requer um amadurecimento nas relações entre os sindicatos representantes das categorias e também os órgãos públicos envolvidos na relação de emprego e conclui: “Os Núcleos buscam soluções mais complexas para problemas mais complexos e que vão além da mera tentativa de solução extrajudicial dos conflitos; o que, porém, já significa extraordinário avanço na sociedade brasileira”.³⁷⁸

Ainda na tentativa de traçar as diferenças existentes entre as Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos, outro ponto importante está na criação dos mesmos:

“A criação de um Núcleo Intersindical requer um longo período de preparação e amadurecimento das negociações sindicais em torno desse objetivo. São meses, até ano, de preparação. Não se cria, nem se pode criar um Núcleo às pressas (...). A criação de uma comissão, dada a singeleza de seus objetivos, não exige tamanha preparação.”³⁷⁹

É indubitável que os Núcleos possuem uma série de serviços que vão muito além daquele desempenhado pelas Comissões, eles buscam uma tarefa árdua que é a de proceder a uma verdadeira transformação cultural e comportamental dos sujeitos envolvidos na relação de emprego.

VASCONCELOS justifica a pouca disseminação do sistema dos Núcleos no país:

“A razão é que, por motivos de fácil percepção, o crescimento e o desenvolvimento da autonomia sindical gera o temor de desvantagem imaginada ou real por parte de setores para os quais a manutenção do *status quo* é mais interessante. Até mesmo o sacrifício e a longa caminhada exigida na preparação do ambiente para a instituição de um núcleo afugenta os mais afeitos à comodidade.”³⁸⁰

³⁷⁸ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 90.

³⁷⁹ VASCONCELOS, A. G. de. GALDINO, D. Idem, p. 91.

³⁸⁰ VASCONCELOS, A. G. de. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como espaço de transição de um modelo preponderantemente intervencionista para um modelo preponderantemente negocial. p. 182

Ainda na tentativa de trazer subsídios para a questão envolvendo a escolha entre as Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos Intersindicais, **VASCONCELOS** aponta que escolherão as primeiras os que tiverem os seguintes objetivos:

“a) apenas criar uma alternativa de solução de conflitos sem enfrentar suas verdadeiras causas; b) apenas aliviar os custos e a demora da demanda trabalhista e, portanto, atender a premência de desafogar a Justiça do Trabalho; c) abster-se de promover mudanças mais profundas nas relações de trabalho, com atenção aos aspectos preventivos, evolutivos e dinâmicos, mantendo a situação, em sua essência, mais ou menos, como está, salvo quanto à conciliação extrajudicial.”³⁸¹

O doutrinador aponta que as comissões estariam, então, restritas à conciliação extrajudicial.

Mas em se tratando dos Núcleos, a opção por eles estaria embasada, segundo **VASCONCELOS** na busca:

“a) da elaboração detida de amplo diagnóstico dos problemas locais (...); b) da parceirização das instituições públicas e sindicatos para num espaço de diálogo e entendimento comum buscar a entabulação de ações conjuntas e coesas (...); c) da idéia de prevenir como prioritária; d) da disposição de promover ampla mudança comportamental e cultural por parte dos atores envolvidos; e) da disposição para o pleno exercício da autonomia sindical convertendo-se a convenção e o acordo coletivo como instrumento eficazes de adequação da legislação à realidade local e de normatização setorializada das relações de trabalho; f) da disposição de atuar na sensibilização dos segmentos públicos atuantes no mundo do trabalho para que emprestem seu apoio e colaboração para as mudanças preconizadas; g) da preocupação com aperfeiçoamento do mecanismo da assistência rescisória; h) da deliberação por implementar todos os mecanismos possíveis de solução autônoma e/ou heterônoma de conflitos em espaços anteriores ao espaço estatal; i) da disposição para a conversão de um sistema eminentemente atomizado, adversarial e intervencionista, em um sistema negocial e baseado em parcerias e na autonomia coletiva (como regra).”³⁸²

Indubitável que os Núcleos Intersindicais visam ao atingimento de

³⁸¹ VASCONCELOS, A. G. de. *Idem*, p. 182.

³⁸² VASCONCELOS, A. G. de. *Idem*, p. 183.

rol muito maior de objetivos do que as Comissões de Conciliação Prévia.

Ao lado desse fato, há ainda algumas ponderações acerca das Comissões de Conciliação Prévia que merecem destaque e constituem pontos de indagação, que uma vez não respondidos poderão causar problemas sérios na seara trabalhista.

PINTO expõe sua opinião:

“Já na prática, tenho ouvido dizer duas coisas mais ou menos opostas. Há alguns meses, estava participando dum congresso, em São Paulo, e escutei testemunho de que as Comissões estavam funcionando bem, apresando a solução de muitos conflitos do trabalho. No entanto, também tenho ouvido denúncias de que certas comissões, até mesmo sindicais, estão cobrando para fazer conciliação. Isso, na prática, deturpa o instituto (...). O problema não é só de reforma do Direito; é de reforma de mentalidade e de cultura. Assim, as Comissões são positivas, mas a deturpação do seu sentido pode levar ao que aconteceu com a representação classista. Temos que mudar o homem, e não a lei.”³⁸³

Tem razão o doutrinador quando diz que o grande perigo para as Comissões, e diria também para os Núcleos, é a deturpação do sentido a que vêm.

Uma primeira questão a ser levantada diz respeito à instalação da comissão exclusivamente pela empresa e seus empregados, sem a participação dos respectivos sindicatos. Ora, essa possibilidade é que deturpa o sentido das Comissões. Não há que se falar em deliberação direta entre os sujeitos envolvidos na relação de emprego. Não basta abrir uma “porta” e colocar a placa “Comissão de Conciliação Prévia”, e começar as pseudo-conciliações. A existência delas passa por uma discussão onde necessariamente deverá estar presente, pelo menos, o sindicato dos trabalhadores. E onde houver paridade sindical, ambos deverão participar desta instituição. Isso é o mínimo exigível para se pensar numa existência, minimamente, legítima de tais Comissões. Quanto à localização geográfica das referidas Comissões, é desejável que as mesmas sequer funcionem nas instalações da empresa. Isso poderia criar um clima anticonciliatório não só para as eventuais conciliações no curso do contrato de trabalho mas também após

³⁸³ PINTO, José Augusto Rodrigues. O “Novo” Direito do Trabalho. *Revista Consulex*. Ano V, n. 103, 30 de abr. de 2001, p. 09.

a sua cessação. Melhor que funcione em locais neutros ou em anexo às sedes dos respectivos sindicatos.

Interessante notar que a Lei 9.958/00 em seu art. 625-B, procedeu à menção de toda a estrutura de funcionamento da Comissão instituída no âmbito da empresa e deixou de fazê-lo para as demais.

O mesmo artigo (625-B) vai além e diz que a metade dos membros que comporão a Comissão instituída no âmbito da empresa, será indicada pelo empregador e a outra eleita pelos empregados. A partir da leitura do dispositivo é imperioso concluir que os representantes dos empregados deverão ser também empregados, mas quanto aos representantes do empregador, nada foi dito. Conclui-se que poderão ser os advogados da empresa, ou outro profissional qualquer. Imagine-se sentados na mesa para a tentativa de conciliação, o empregado e seu representante, também empregado da mesma empresa e o empregador ou seu preposto e o advogado do mesmo. Essa composição, sem dúvida, poderá impossibilitar qualquer tentativa de se chegar a um consenso.

Ainda quanto aos representantes dos empregadores, é possível também que eles sejam empregados apontados para a composição da Comissão. Nesse caso, a lei não atribuiu a eles a garantia no emprego, como fez com os representantes dos empregados. Mais uma vez, imagine-se uma sessão de conciliação, no âmbito da empresa, com um empregado representante do empregador, temeroso por fechar um acordo e desagradar ao patrão. Mais uma vez cria-se todo um clima anticonciliatório.

Importante resgatar a posição esboçada pela lei, de que o fato de ser membro de uma Comissão de Conciliação não atrapalhará as atividades do empregado, que só se afastará de suas funções quando houver necessidade de atuar como conciliador. Seguindo a linha até aqui sustentada, de que a Comissão seria formada pela empresa e pelo sindicato da categoria profissional ou por ambos os sindicatos ou ainda na formação de um Núcleo Intersindical, o ideal seria que os conciliadores estivessem à disposição das Comissões e dos Núcleos. Em Patrocínio, por exemplo, os conciliadores, a coordenação e a secretária, são

empregados do Núcleo, o que os coloca à disposição do mesmo em tempo integral.

Outro ponto a merecer total atenção é o termo de conciliação com eficácia liberatória geral. Nas Comissões ou nos Núcleos, se o empregado disser que nada mais tem a reclamar, haverá quitação geral para com o empregador. Caso algo não tenha sido objeto de conciliação o termo conterà ressalvas que poderão ser objeto de futura reclamação trabalhista. Agora se o empregado deu quitação geral e depois procura a justiça, certamente, esbarrará numa sentença dizendo que nada mais há a ser reclamado, a qualquer título. Daí a importância dos conciliadores nesse momento, de avisar, deixar claro o que aquela liberação implica, para que o empregado não tenha a menor dúvida sobre sua decisão.

Aliás, essa liberação geral tem sido apontada como ponto muito positivo da lei por parte dos empregadores. Que depois de passarem pela Comissão e terem o respectivo termo sem ressalvas, terão a tranqüilidade de não ter uma reclamação trabalhista referente aos mesmos direitos. Mas é preciso muita cautela quando da celebração desses termos com eficácia liberatória geral.

Tem-se defendido no meio jurídico, que a conciliação perante as Comissões ou mesmo os Núcleos só poderia ocorrer na presença de advogados.

Sem dúvida, tal posição advém de um corporativismo injustificado. Obrigar a presença dele criaria mais um óbice à existência desses órgãos. Aliás, na própria Justiça do Trabalho, está em pleno vigor o *jus postulandi*, não seria diferente nessas hipóteses. Agora, se tanto o empregado como o empregador desejarem, não há qualquer impedimento legal para isso. É só não esquecer que são as partes que deverão chegar num consenso e o advogado deve contribuir para isso, pois não é o momento para embate de idéias e construção de defesas ou acusações, mas o momento de se chegar a um denominador comum. Aliás, a resistência de alguns advogados também esteve presente quando da criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio.

PEREIRA, funcionário do sindicato dos trabalhadores rurais de Patrocínio, e conciliador do NINTER por mais de quatro anos, fala da visão dos advogados:

“Quanto aos advogados, no início e até hoje ainda tem advogado que não é muito simpático ao Núcleo, pelo seguinte: por acharem que estavam perdendo mercado, então os empregados vinham para o Núcleo sozinhos. Mas nada impede que eles venham com seu advogado, assim como o empregador. Houve certa resistência da OAB na época. Hoje, a própria presidência é simpática ao Núcleo.”³⁸⁴

Pronuncia-se também a esse respeito **ARANTES**, Presidente da OAB da 65^a subseção de Minas Gerais e também empregador rural na região:

“A princípio, aqueles que atuam na área trabalhista, acharam que iriam ficar prejudicados por terem menos serviços. E realmente as demandas iriam diminuir. Mas de qualquer maneira, o patrão, quando chegava a procurar um advogado para ir na audiência, e que ele tinha que pagar R\$ 300,00 ao advogado e R\$ 5,00 ao empregado, ele preferia ir sozinho, ou seja, a maioria deles estava deixando o advogado de lado, pois não se justifica. E o empregado não contratava um advogado, ele simplesmente chegava lá e fazia a atermação da reclamatória, centenas ou milhares de atermações. E essa situação não podia continuar (...). Hoje é bem tranqüila, eles podem até acompanhar uma das partes ao Núcleo. Foi um avanço muito grande a criação desse Núcleo, só a assinatura da carteira, direito a aposentadoria, foi um passo muito significativo. O advogado hoje sente que não havia condições de continuar daquela maneira, hoje as causas são selecionadas, que dão condições de se trabalhar, perder tempo, verificar o que é ou não legal, o direito de cada um, grandes ações, etc. Com isso a classe se fortificou, e os empregados e empregadores ganharam.”³⁸⁵

Ainda na tentativa de apontar algumas hipóteses que poderão ocasionar problemas, se é que já não estão ocorrendo, há a ausência de exceções preconizada pela lei no que tange aos conflitos que serão objeto de conciliação. Há inúmeros casos em que tal tentativa não se justifica, por exemplo, nas questões envolvendo insalubridade e periculosidade, no reconhecimento de vínculo, entre outros. São casos em que se faz necessária uma instrução probatória, coisa que a Comissão não poderá proceder, tão pouco os Núcleos.

³⁸⁴ PEREIRA, Sebastião Eustáquio. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora. Patrocínio, 30 mai. 2001. A entrevista consta na íntegra no Anexo E.

³⁸⁵ ARANTES, Vicente de Paula. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora. Patrocínio, 30 mai. 2001. A entrevista consta na íntegra no Anexo E.

A força executiva que foi dada ao Termo de Conciliação firmado perante a Comissão tem sido visto como um fator positivo, além da vantagem para o empregado de ter uma solução mais rápida e satisfatória de suas pendências trabalhistas. Realmente, tudo isso é importante, mas desde que as conciliações procedidas perante os Núcleos ou as Comissões sejam acompanhadas com total cuidado pelo conciliadores, para que não se efetivem verdadeiras renúncias aos direitos do empregado ou mesmo um pagamento indevido por parte do empregador.

VASCONCELOS, quando perguntado se não caberia aos conciliadores impedir que houvesse verdadeira renúncia por parte do empregado, respondeu:

“não diria impedir, mas teria que ter uma bagagem de conhecimento suficiente para dar às partes o devido esclarecimento para que quando elas forem transacionar, elas saibam o que significa isso dentro do contexto do direito do trabalho. Quando ela for renunciar ela saiba que está abdicando de um direito que já está no seu patrimônio, porque após a extinção do contrato de trabalho a regra é a possibilidade de renúncia, mas ainda comporta exceções como o aviso prévio, que tem até um enunciado do TST. Então é preciso que o trabalhador saiba o que é risco e o que já está no seu patrimônio, e que por uma questão de conveniência, ele resolve abrir mão.”³⁸⁶

Espera-se que, na esteira da terceira onda de acesso à justiça, preconizada por **CAPPELLETTI**, onde há o incentivo à utilização de formas alternativas de composição dos conflitos, as Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos Intersindicais possam representar esses elementos de harmonização dos conflitos entre empregadores e empregados e não lesão flagrante a direitos.

CASTELO alerta sobre esse aspecto:

“A mera assistência sindical ou mesmo a assistência conciliadora que ocorra para o debate de direito do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, não elide a subordinação e não afasta a vulnerabilidade do empregado em face do poder econômico do empregador. (...) mesmo após a rescisão contratual, ainda que afastada a

³⁸⁶ VASCONCELOS, A. G. Entrevista concedida à autora.

subordinação jurídica, continua presente a vulnerabilidade do empregado em face do poder econômico do empregador”³⁸⁷

Daí o fundamental papel dos conciliadores que deverão ter um preparo técnico, ou seja, fazer cursos de legislação trabalhista, de relação interpessoal para bem conduzir a sessão conciliatória. Que possam saber orientar as partes, mostrar-lhes o melhor caminho, sem querer privilegiar a parte que representa mas sabendo que sua função é nobre, é relevante, e que poderá amenizar conflitos presentes e futuros.

Servindo de pano de fundo a tudo isso é imperiosa a efetiva e honesta disposição das partes e dos sindicatos envolvidos, de procurar implementar através de negociações coletivas, mecanismos sérios para o funcionamento das Comissões, jamais esquecendo-se de primar pela dignidade dos sujeitos envolvidos.

A implementação exitosa das Comissões e dos Núcleos imporá uma mudança de mentalidade das partes, que, em regra, foi calcada numa atitude adversarial e não negocial. É preciso que sindicatos sentem à mesma mesa e tentem acertar suas arestas.

É preciso ratificar que não basta legislar, ainda que seja válido o propósito do legislador. Mais importante que as leis são as condições imprescindíveis para torná-la realmente eficaz.³⁸⁸

MELO também manifesta-se:

“As mudanças introduzidas pela Lei 9.958/00, sobretudo a obrigatoriedade da conciliação prévia como pressuposto para o ajuizamento de reclamação trabalhista, sem dúvida, já estão causando perplexidade entre os operadores do Direito do Trabalho e, para alguns, pelos seus impactos, preconceitos e rejeição, o que é natural, pois é inerente à natureza humana a objeção à mudanças, pela preferência à manutenção do *status quo*. Ou seja, prefere-se que as coisas fiquem como sempre foram, pois ao

³⁸⁷ CASTELO, J. P. C. ob. cit. p. 15.

³⁸⁸ MIQUELUZZI salienta que “(...) a Comissão de Conciliação Prévia não é um bem ou um mal em si, dependendo muito mais de como será utilizada”. In: RAMOS, A. L.; MIQUELUZZI, O. ob. cit. p. 122.

contrário haverá necessidade de alterações quanto a procedimentos e até mesmo no tocante a interesses particularizados.”³⁸⁹

As mudanças que já ocorreram após a vigência da lei e da criação do primeiro Núcleo Intersindical em 1994, acenam no sentido de estabelecer um diálogo maior entre patrão e empregado e isso é fundamental para o crescimento de toda a categoria.

Assim, principalmente os Núcleos Intersindicais, vão muito além da tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho, o que por si só já é importante, mas têm também função pedagógica, de informar empregadores e empregados, de diminuir o abismo negocial que, em regra, paira no país.

Outro mito que é preciso ser desvendado é que os Núcleos e as Comissões vieram substituir a Justiça do Trabalho. Nada mais descabido. A criação desses órgãos se dá num quadro de estrangulamento da capacidade jurisdicional trabalhista, com excessivo número de ações e demora na prestação jurisdicional. Eles funcionam, então, como válvula de escape para desafogar o judiciário e permitir que ele se detenha em causas mais complexas e torne-se mais eficaz.³⁹⁰

Um outro fator a causar polêmica é a cobrança de taxa pelos serviços de conciliação. A Lei 9.958/00 silenciou a esse respeito. É inegável que as Comissões e os Núcleos têm gastos com estrutura física, manutenção e alguns Núcleos com o pagamento de seus empregados.

MELO, com base no art. 477, §7º, da CLT, onde se determina que o ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o empregado e o empregador, emprega tal preceito analogicamente às Comissões, entendendo que as conciliações não devem ser cobradas. Os custos seriam rateados entre os sindicatos envolvidos e as empresas. E complementa:

“(…) os mais interessados hoje em tais Comissões são as empresas, que com isso esperam diminuir e até eliminar custos com reclamações trabalhistas, enquanto que os sindicatos profissionais recebem

³⁸⁹ MELO, Raimundo Simão de. As Comissões de Conciliação Prévia como novo paradigma para o Direito do Trabalho. *Revista do TST*. Brasília, vol. 66, n. 03, jun/set de 2000. p. 104.

³⁹⁰ MELO, R. S. de. *Idem*, p. 106.

contribuições sindicais obrigatoriamente descontadas de todos os integrantes da respectiva categoria para manter o chamado sistema confederativo. Porém, o maior receio na possível mercantilização de tais Comissões, como já se tem notícia, o que é lamentável porque se tal fato se confirmar, esse, que poderá tornar-se importante instrumento como canal verdadeiro de comunicação entre trabalhador e empregador, perderá a sua finalidade como órgão de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.³⁹¹ (grifo nosso)

Quanto à cobrança de taxa para proceder à tentativa de conciliação há duas saídas, ou os sindicatos e/ou empresas envolvidas rateiam os custos ou a própria Comissão ou Núcleo se auto sustenta através da cobrança de pequenas taxas.

O conciliador dos empregadores em Patrocínio informa que as partes pagam uma taxa de R\$ 2,50 para conferência e R\$ 5,00 para conciliação, e que ninguém questiona tal cobrança, e complementa: “Eu acho que eles devem pensar que vale a pena, porque nós nunca tivemos problemas nesse sentido. Aqui ele tem toda a assistência, amanhã tendo qualquer problema ele vem aqui e nós temos tudo arquivado direitinho. E também se for para Justiça ele vai ter que pagar advogado, custas e aí sai muito mais caro.”³⁹²

Opina também **SOUZA**, preposto de uma fazenda em Patrocínio:

“Eu não considero um custo, mas ao contrário, eu considero um lucro, pois o retorno que tenho é muito melhor, e por ser um valor simbólico eu nem cobro a parte dos funcionários, então eu não vejo como um custo, sai muito mais barato do que ir para a justiça, pois um depósito em consignação não é nada menos hoje aqui do que R\$ 180,00, eu vou perder o meu tempo, ter que ficar atrás de advogado, ficar recebendo intimações, então prefiro fazer aqui.”³⁹³

O funcionamento do Núcleo também é elogiado pelos trabalhadores. **SILVA**, trabalhador rural vindo de Irecê, na Bahia, já fez acertos no Núcleo cinco vezes, e diz ter mais segurança de fazer tais acertos no Núcleo do que diretamente

³⁹¹ MELO, R. S. de. Idem, p. 125-126.

³⁹² REIS, José Humberto Faria. Entrevista concedida à autora.

³⁹³ SOUZA, Lázaro Adair de. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora. Patrocínio, 30 mai. 2001. A entrevista consta na íntegra no Anexo E.

na fazenda, e justifica: “se tiver alguma coisa errada eles falam para nós, aí consertam para não tomarmos prejuízo”.³⁹⁴

Sem dúvida a instituição das Comissões e principalmente dos Núcleos Intersindicais, mexeu com décadas de costumes e de cultura jurídicista. Assim, precisarão estar construídos sobre bases sólidas de negociação para que consiga se perenizar. Em Patrocínio, foram vários meses de negociação até se chegar ao modelo do Núcleo.

VASCONCELOS, quando perguntado sobre os fatores que motivaram a instalação do Núcleo em Patrocínio, assim se manifestou:

“Eu fui juiz do trabalho em Patrocínio, e uma série de fatores sociais, econômicos e, porque não dizer, jurídicos. Jurídicos porque detectamos uma intensa inadequação da legislação trabalhista em vigor, na sua estrutura básica que está na CLT, em relação àquela nossa realidade vivenciada em Patrocínio. Essa inadequação fica por conta mais do excesso de detalhes e da burocracia que a legislação as vezes contém quando você tem em mente a questão das relações rurais. Eu queria esclarecer, em primeiro lugar, que nós não consideramos inadequados os princípios do direito do trabalho, longe de nós isso, digamos que o direito do trabalho tem lugar, no contexto internacional, lugar que deve ser perenizado por conta dos princípios sociais, da distribuição da renda, enfim, por conta dos princípios sociais que a gente alimenta e que nós lá também não perdemos de vista, e também a inadequação do modelo de solução dos conflitos trabalhistas. Você tem conhecimento, com certeza, que a Justiça do Trabalho passa por uma crise intensa, sem precedentes, ou seja, temos uma superestrutura, insuficiente para atender a demanda, mas, ao mesmo tempo, essa superestrutura é utilizada tanto para a solução dos conflitos de grande complexidade, fática como técnica, mas também para conflitos de menor monta, conflitos que as vezes são apenas aparentes, e nós detectamos, lá na nossa região, que havia uma inércia cultural em relação a isso. O que é essa inércia cultural? É que se criou o hábito de se levar tudo à justiça mesmo que não tivesse um conflito verdadeiro entre as partes, tanto em relação aos acertos rescisórios no sindicato como também à insegurança do empregador de que se não fosse à justiça aquele risco ficaria perenizado pelo menos até o transcurso do prazo não-prescricional.”³⁹⁵

³⁹⁴ SILVA, José Cleriston Francisco da. **Núcleo Intersindical**. Entrevista concedida à autora. Patrocínio, 30 mai. 2001. A entrevista consta na íntegra no Anexo E.

³⁹⁵ VASCONCELOS, A. G. Entrevista concedida à autora.

A instituição do Núcleo em Patrocínio enfrentou dificuldades de várias ordens. Nas palavras de VASCONCELOS:

“As maiores, eu diria, a própria cultura adversarial dos sindicatos, que tiveram grandes dificuldades em perceber essa nova postura de relação intersindical de uma maneira voltada para uma solução consensual, ou pelo menos com o espírito de busca de uma solução consensual. A cultura anterior era de confronto, enfrentamento, onde se buscava a solução, de ambos os lados, pela pressão pelo lado do trabalhador e pela resistência do lado do empregador, então, essa cultura, que ao meu ver dominou durante várias décadas as relações sindicais no Brasil, ela foi um fator dos mais complicados para superar (...). Outra dificuldade que eu elegeria é a da reação de setores conservadores do poder público e que vislumbravam no avanço dessas relações propostas pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio uma perda de espaço, esvaziamento de funções, entre outros (...). um outro fator seria o temor da advocacia, sendo outro ponto de razoável significação, até que se compreendesse que não se buscava esvaziar o espaço da advocacia trabalhista (...). também elegeria a resistência de alguns setores do judiciário trabalhista, alguns por perceberem o risco que a Vara do Trabalho corria de se expor com o papel assumido pelo juiz, como agente de transformação social, sendo uma questão muito delicada de se assumir institucionalmente.”³⁹⁶

Através das negociações para a instituição do Núcleo, as partes entenderam que era necessário suprir as deficiências da Justiça do Trabalho e ao mesmo tempo aprimorar as relações entre empregadores e empregados, criando, inclusive, outros organismos que tornassem efetivas as negociações coletivas.

Assim, para o aprimoramento do modelo vislumbrado em Patrocínio, foi fundamental a participação do juiz presidente da Junta de Conciliação e Julgamento local. Segundo NUNES:

“Eu acho que a melhor coisa que aconteceu foi isso. Porque um juiz, como o Dr. Antônio que trabalhava aqui na época, era muito atuante, muito participativo na sociedade, nos problemas sociais da região, ele era a melhor pessoa para explicar e estava ali no dia-a-dia do confronto. Tinha patrão que chegava e dizia que teria que vender a fazenda para pagar o empregado. Então ele sabia da realidade e vivia isso. E ainda chegam as duas partes, empregado e empregador, e pedem uma solução, pois isso aqui estava virando um caos. Gente querendo fechar a fazenda porque não

³⁹⁶ VASCONCELOS, A. G. de. Entrevista concedida à autora.

tinha condições de suportar os custos dos processos trabalhistas. Não os custos de manter os funcionários, mas o processo. O apoio partindo da Justiça do Trabalho deu uma sustentação e respaldo para nós. Não é que ele interveio, mas participava como convidado, orientava, e isso foi muito bom.”³⁹⁷

As Comissões e os Núcleos também desempenham papel importante no fortalecimento sindical. O atual juiz da Vara de Patrocínio fala do problema sindical no Brasil:

“Eu acho que a legitimidade do sindicato só vai realmente ser consolidada quando se acabar com a unicidade sindical, com a contribuição compulsória e com a representação obrigatória, então os sindicatos vão representar aqueles empregados que foram lá espontaneamente e aderiram por ato de vontade, então vai dar muito mais autoridade legal e moral ao que eles fizerem lá, pois representa apenas aquele que espontaneamente optou pelo sindicato. É a saída, acho que tem que acabar com esse atrelamento estatal, em receber dinheiro de quem nunca optou por aquele sindicato. A pluralidade é a saída para o crescimento e amadurecimento dos sindicatos.”³⁹⁸

À guisa de fechamento, e na tentativa de responder à hipótese formulada no projeto inicial da presente dissertação, qual seja, se é possível a conciliação dos conflitos individuais trabalhistas por meio das Comissões de Conciliação Prévia e dos Núcleos Intersindicais, tem-se a considerar que:

- Realmente há toda uma cultura jurídicista nas relações de trabalho, o que terminou por levar os conflitos sempre à Justiça do Trabalho, ocasionando seu abarrotamento;
- Que se fazem necessários outros meios que possam estar, ao lado da jurisdição estatal, tentando conciliar tais conflitos;
- Que os sujeitos envolvidos na relação de emprego precisam se reaproximar, criando uma atmosfera negocial e não somente adversarial;
- Que aliado a isso é preciso a conscientização por parte dos sujeitos envolvidos e também maior informação sobre seus direitos e obrigações;

³⁹⁷ NUNES, G. G. X. e. Entrevista concedida à autora.

³⁹⁸ CURY, C. E. Entrevista concedida à autora.

- Ao lado dos sujeitos envolvidos diretamente na relação de emprego, é preciso o envolvimento dos entes públicos pertinentes, formando, o que se chamou nos Núcleos, de Tripartismo de base.

Assim, se o que se deseja for apenas criar mais um meio de conciliação dos conflitos trabalhistas, as comissões poderão, desde que analisadas as ressalvas postas até aqui, servir de meio hábil à composição dos conflitos individuais trabalhistas.

Mas, se a pretensão é de abrir uma discussão ampla, não só sobre a composição dos conflitos mas as suas causas, além do trabalho pedagógico de informação às partes, o caminho a ser seguido é o dos Núcleos Intersindicais.

Dessa forma, e com todos esses cuidados, talvez se possa alimentar, hoje e amanhã, a expectativa de que, enfim, se esteja dando os primeiros passos a caminho de uma harmonização entre empregador, empregado, entidades sindicais e Estado.

CONCLUSÃO

O trabalho sempre esteve presente na Sociedade, seja como forma de escravidão, servidão, até o formato da atividade assalariada surgida com a Revolução Industrial. Conheceu-se então a relação de emprego que, baseada em alguns pressupostos, sendo o principal a subordinação, a mão-de-obra é utilizada em troca de um salário.

Diante da distância econômica que separa empregador e empregado, a ordem jurídica possui um ramo que visa a trazer igualdade jurídica às partes envolvidas na relação de emprego, qual seja, o Direito do Trabalho.

Verificou-se também que a interação entre esses sujeitos, economicamente distantes, fez surgir vários conflitos que, em regra, sempre chegavam à Justiça do Trabalho demandando uma solução. Essa sempre foi a forma mais comum de solução de conflitos entre empregador e empregado.

No entanto, com o acúmulo de demanda, tal sistema mostrou-se lento.

Surge, então, a necessidade de se buscar outras formas de composição dos conflitos trabalhistas.

Assim, surge a Lei 9.958/00 como uma tentativa a acenar nesse sentido.

A proposta esboçada pela lei é moderna, mas carece de muitos esclarecimentos quanto aos seus aspectos controversos e obscuros, que só a prática e o debate sério e comprometido com transformações viáveis na relação capital e trabalho, poderão solucionar.

Positivamente, apresenta a possibilidade de solução pela via conciliatória dos conflitos individuais envolvendo empregadores e empregados. Traz também a possibilidade de descongestionamento da Justiça do Trabalho, que não mais terá que apreciar as causas que apresentam efetiva viabilidade de acordo e que, muitas vezes, são levadas a juízo apenas para a obtenção da homologação.

A nova norma tende também a quebrar um pouco a cultura juridicista que permeia nossa sociedade, onde apenas a via judicial é capaz de resolver uma demanda.

Não há dúvida de que a conciliação é o instrumento nobre da solução de conflitos. Sabe-se também que o embate histórico entre capital e trabalho está longe de ser harmonizado, assim, a sociedade precisa de órgãos que auxiliem nessa busca.

Muitos críticos têm visto na Instituição das Comissões de Conciliação Prévia a grande saída para a solução dos problemas que se verificam na relação entre empregadores e empregados.

A Lei 9.958/00 parece acenar no sentido de uma amenização do quadro, mas, está longe de ser o remédio que alguns juristas esperam do poder legislativo. Primeiro que não existe remédio milagroso, mas sim um tratamento lento e que aja na causa e não apenas nos efeitos dos problemas.

Não se quer aqui imprimir uma opinião pessimista em relação às comissões, mas enxergá-las sob uma ótica interdisciplinar, não se restringindo apenas ao campo do Direito do Trabalho, mas indo “beber na fonte” de outros saberes, tais como a economia, a história, a sociologia, a antropologia, entre outros. Isso porque o fenômeno trabalhista não se resume ao campo legal, mas vai muito além dele e o presente trabalho buscou essa interação multidisciplinar.

Alguns pontos trazidos pela Lei 9.958/00 são objeto de fortes discussões na doutrina obreira. Um ponto importante diz respeito à obrigatoriedade ou não, de o representante dos empregadores ser também empregado da empresa. É certo que a lei silenciou nessa questão. Assim, têm entendido os doutrinadores ser possível a presença de membros não empregados, advogados por exemplo, e se o empregado sentir-se inferiorizado, deverá estar também assistido por um profissional.

Outro ponto extremamente polêmico, faz referência aos direitos que poderão ser objeto de conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia. Alguns doutrinadores entendendo que é livre e irrestrita a possibilidade de acordo, não havendo qualquer limitação. Outros, de forma muito mais consciente e

razoável, defendendo que nem toda demanda poderá ser objeto de conciliação extrajudicial.

Não há dúvida de que as conciliações esbarrarão nas matérias de ordem pública e as relativas a direitos indisponíveis.

Não será por causa do surgimento dessa nova norma que se esquecerá que o Direito do Trabalho possui peculiaridades que envolvem a relação empregador/empregado, e que certos direitos não poderiam ser objeto de renúncia ou transação perante, nem mesmo, uma comissão de conciliação prévia.

Ou entende-se assim, ou as comissões serão palco de gritantes lesões trabalhistas, pois não se pode colocar em patamar de igualdade, sujeitos que, pela posição contratual que exercem, já estão em estado de submissão econômica e jurídica.

A renúncia a tais direitos constitui enriquecimento ilícito do empregador, e má qualidade de vida para o empregado, que tem em seus direitos laborais a única fonte de renda para a sua manutenção e de sua família.

Diante de todo esse quadro, mostra-se mais viável a instituição de Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. Estes terão muito mais força na atuação conciliatória e não se restringirão a isso. Ao contrário, poderão somar forças e oferecer além da conciliação extrajudicial, informações ao empregador e ao empregado, trabalhando não só sobre o efeito do conflito mas também sobre suas causas.

Então, os núcleos intersindicais não são comissões que receberam um nome diferente, mas constituem uma saída viável para os conflitos trabalhistas, inclusive atuando de forma preventiva.

É preciso um debate mais aprofundado acerca dos núcleos intersindicais, pois os que já foram instituídos, sendo o de Patrocínio-MG o primeiro e objeto do estudo de caso da presente dissertação, têm demonstrado excelentes resultados.

A Lei 9.958/2000 reservou aos Núcleos Intersindicais um único artigo (625-H), que determinou a observância aos princípios da paridade e da

negociação coletiva na sua constituição. O dispositivo acima mencionado reconheceu o pioneirismo de tais órgãos, cujos resultados positivos são notórios.

Desta feita, e como proposta legislativa, defende-se, no presente trabalho, que uma lei regulamentadora dos Núcleos Intersindicais deveria versar acerca dos seus princípios norteadores, quais sejam: a livre associação; a paridade; a legalidade; o tripartismo; o informalismo; a autonomia coletiva; a equivalência jurisdicional; a interação dos agentes influentes nas relações de trabalho; a honestidade; a lealdade; e, a boa-fé. Além desse aspecto, tal norma poderia traçar os parâmetros estruturais básicos de funcionamento dos NINTER's, pois caberá aos seus sindicatos instituidores redigir os regimentos de forma a aproximar esse órgão das características locais e das categorias envolvidas.

Esse papel fundamental a ser desempenhado pelos sindicatos tem previsão constitucional e está ligado à autonomia coletiva (artigo 8º, III, CF/88). Assim, os detalhes do funcionamento do NINTER ficarão a cargo das entidades sindicais, o que demonstrará o grau de amadurecimento vivido pelas mesmas.

Seja, enfim, qual for o meio de composição do conflito trabalhista não se pode esquecer dos contornos materiais e formais estabelecidos no texto constitucional, na legislação trabalhista e nos princípios que lhe servem de base, dentre os quais o da irrenunciabilidade. Tudo isso para que esses órgãos não sejam instrumentos de fraude e precarização das condições de trabalho.

À guisa de fechamento, torna-se fundamental que empresas e sindicatos, nas negociações coletivas que os envolverem, criem mecanismos sérios para o funcionamento das comissões e núcleos intersindicais, e que tenham sempre como norte a dignidade do trabalhador e a observância aos direitos sociais já conquistados.

ANEXOS

ANEXO A

ANEXO A - PROCESSOS RECEBIDOS E SOLUCIONADOS EM TODO O PAÍS DESDE A INSTALAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO³⁹⁹

Anos	Recebidos	Solucionados
1941-1945	163.128	146.790
1946-1950	346.609	341.981
1951-1955	538.238	467.245
1956-1960	713.107	699.799
1961-1965	1.316.566	1.256.030
1966-1970	2.356.958	2.121.203
1971-1975	2.042.441	1.945.653
1976-1980	3.037.948	2.762.994
1981-1985	4.232.785	3.913.091
1986-1990	5.582.119	4.967.282
1991-1995	9.744.846	8.981.483
1996-2000	11.736.414	11.803.369
Total	41.811.159	39.406.920

³⁹⁹ ATIVIDADE Processual. **Tribunal Superior do Trabalho** [on line]. Disponível: http://www.tst.gov.br/ASCS/JT-Brasil-Rec_Sol.htm [capturado em 17 mar. 2001].

ANEXO B

**ANEXO B - PROCESSOS RECEBIDOS E SOLUCIONADOS
(INCLUEM AS CONCILIAÇÕES E OS JULGAMENTOS) EM TODA
A JUSTIÇA DO TRABALHO DE 1990 A 2000⁴⁰⁰**

NO TST

Anos	Recebidos	Solucionados
1990	20.276	20.473
1991	22.039	24.713
1992	24.758	28.447
1993	34.408	35.938
1994	65.792	44.695
1995	93.484	56.033
1996	106.730	57.863
1997	91.853	87.607
1998	131.415	111.814
1999	115.870	121.263
2000	125.373	98.748

NOS TRTs

Anos	Recebidos	Solucionados
1990	145.646	129.379
1991	211.222	149.217
1992	257.318	174.418
1993	312.379	272.271
1994	358.498	346.248
1995	363.576	358.832
1996	348.240	358.427
1997	367.857	411.545
1998	385.621	413.502
1999	405.574	419.485
2000	403.044	403.434

⁴⁰⁰ ATIVIDADE Processual. **Tribunal Superior do Trabalho** [on line]. Disponível: <http://www.tst.gov.br/ASCS/proc1990-98.htm> [capturado em 17 mar. 2001].

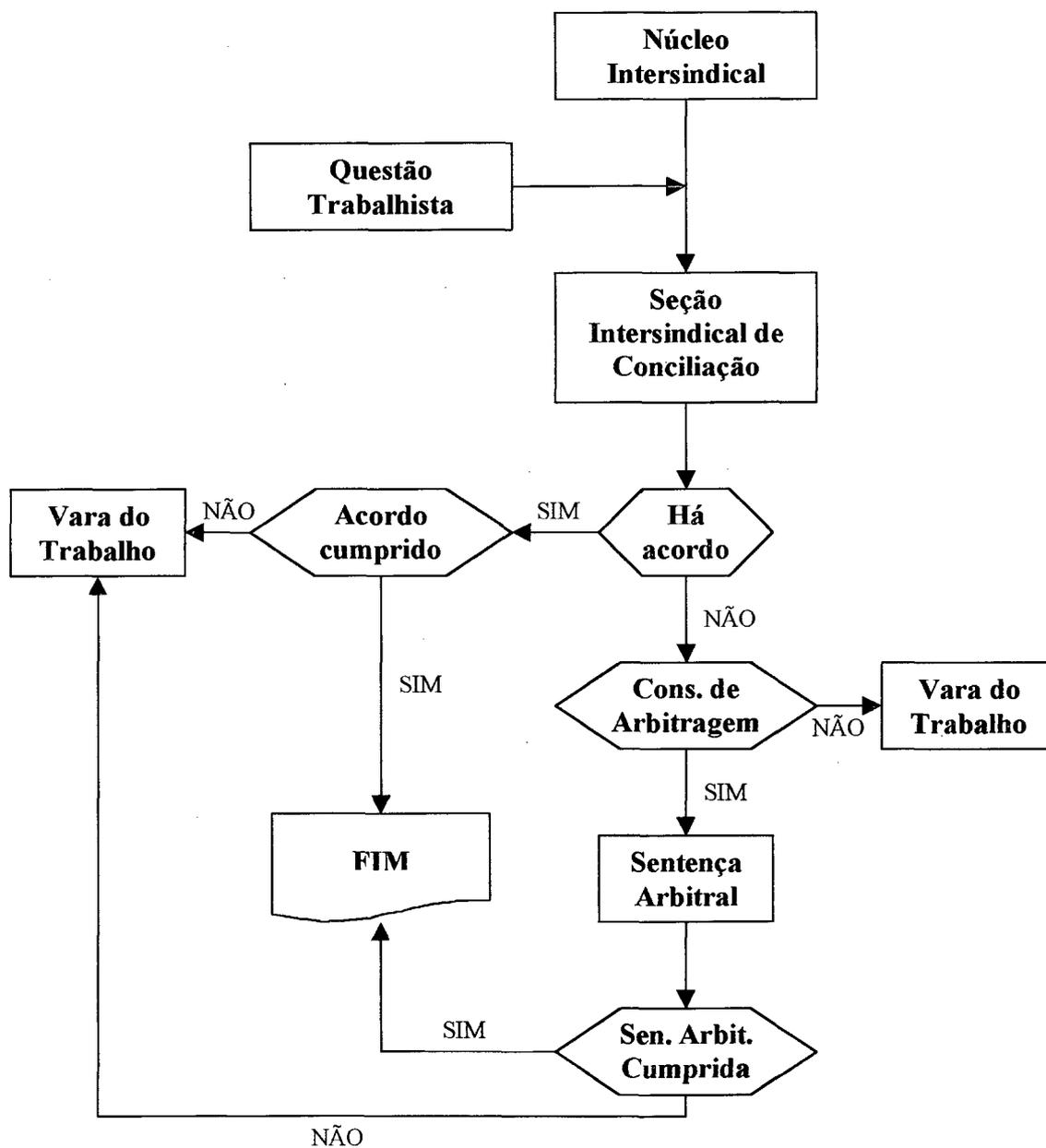
NAS VARAS DO TRABALHO

Anos	Recebidos	Solucionados
1990	1.233.410	1.053.237
1991	1.496.829	1.263.492
1992	1.517.916	1.337.986
1993	1.535.601	1.507.955
1994	1.624.654	1.676.186
1995	1.826.372	1.705.052
1996	1.941.070	1.864.754
1997	1.981.562	1.922.367
1998	1.958.594	1.928.632
1999	1.876.874	1.918.960
2000	1.696.662	1.870.571

ANEXO C

**ANEXO C – FLUXOGRAMA DO SISTEMA DE PREVENÇÃO E
SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA ÁREA DE JURISDIÇÃO DA
VARA DE PATROCÍNIO – MG**

FLUXOGRAMA DO SISTEMA DE PREVENÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA ÁREA DE JURISDIÇÃO DA JCJ DE PATROCÍNIO



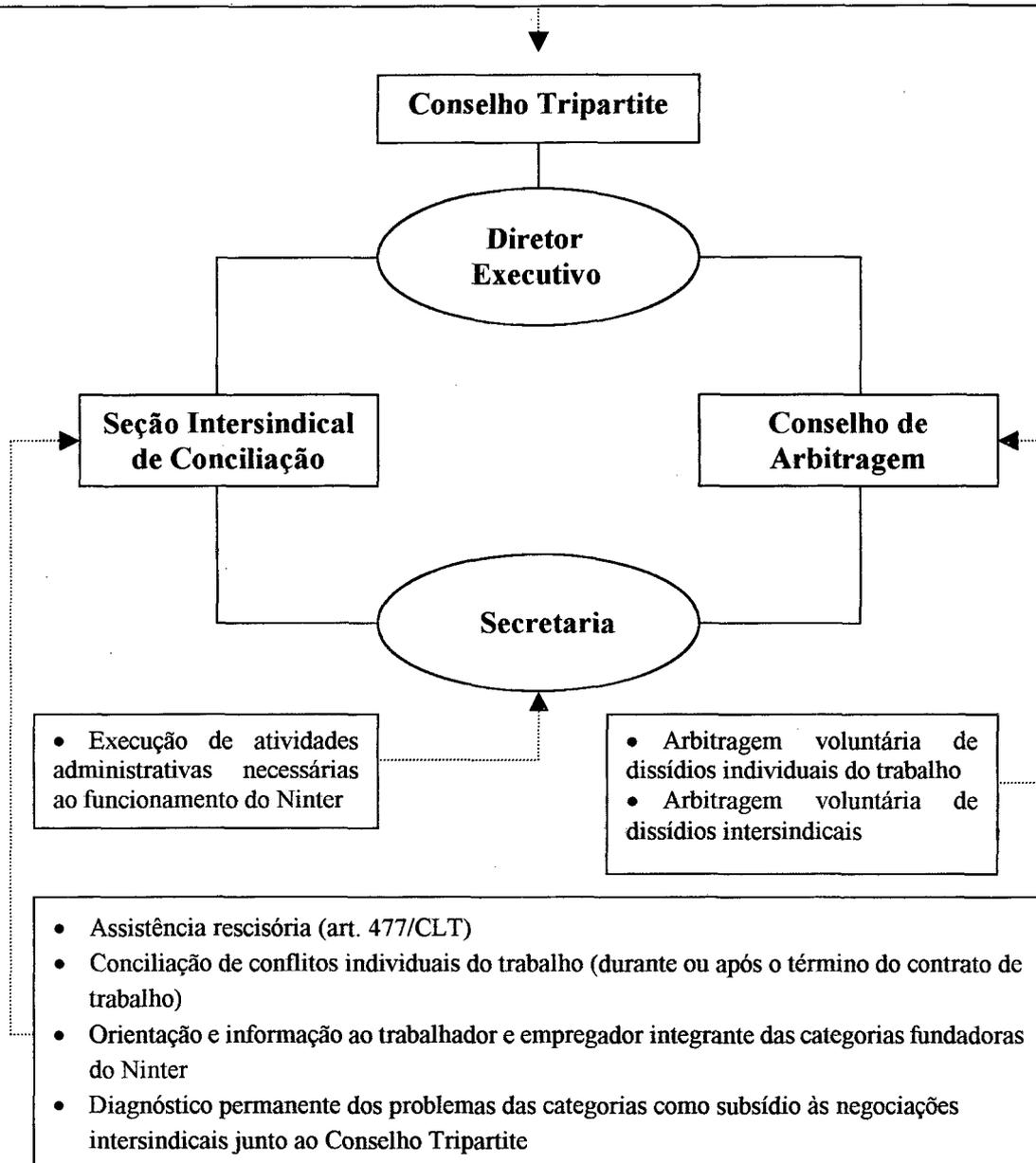
ANEXO D

**ANEXO D – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL DO
NINTER**

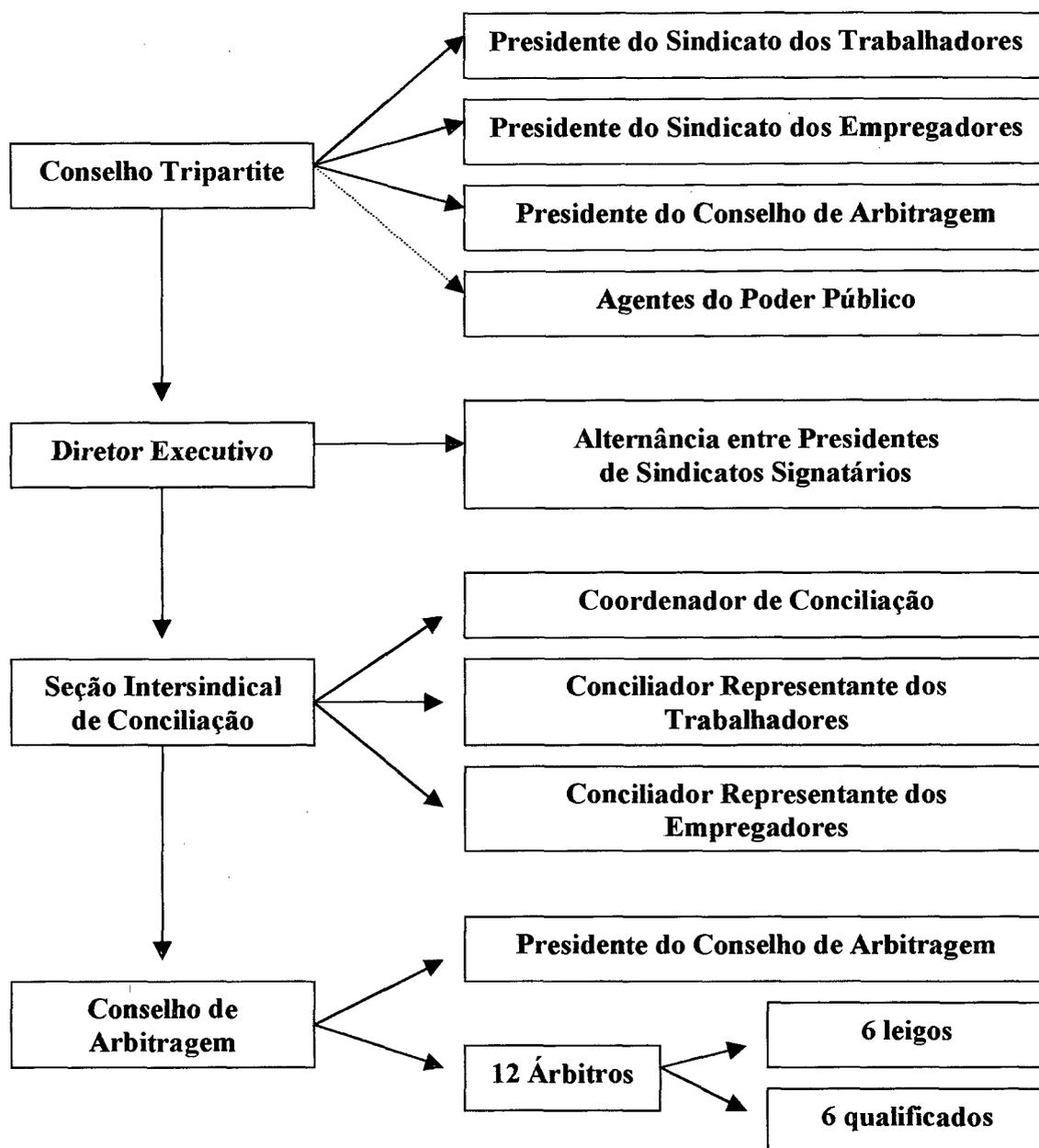
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO NINTER

Órgãos do Núcleo Intersindical (Ninter) e suas atribuições

- Negociações intersindicais permanentes (sessões ordinárias ou extraordinárias)
- Sessões tripartites para interação e estabelecimento de ações conjuntas entre o Poder Público local e sindicatos (tripartismo de base)
- Adequação da lei à realidade local (através de edição de ANI com força de norma coletiva)
- Edição de outras normas coletivas independentemente da data-base da categoria
- Definição das diretrizes administrativas e procedimentais a serem observadas no Ninter
- Composição do Staf do Ninter



ESTRUTURA FUNCIONAL DO NINTER



ANEXO E

ANEXO E – ENTREVISTAS REALIZADAS PELA AUTORA COM PESSOAS ENVOLVIDAS COM O NÚCLEO INTERSINDICAL DE PATROCÍNIO-MG

Foram realizadas, respectivamente, as seguintes entrevistas:

- Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos – Juiz idealizador do Núcleo Intersindical;
- Dr. Charles Etienne Cury – atual juiz presidente da Vara de Patrocínio;
- Sr^a Marília Caixeta Leão Viana Meirelles – coordenadora do Núcleo Intersindical de Patrocínio;
- Sr. Luís Ely – Presidente do Sindicato dos Empregadores Rurais;
- Dr^a Gilma Gonçalves Xavier e Nunes – Advogada do Sindicato dos Empregados Rurais;
- Dr. Vicente de Paula Arantes – Presidente da OAB, subseção de Patrocínio-MG;
- Sr. Sebastião Eustáquio Pereira – Funcionário do Sindicato dos Empregados Rurais de Patrocínio e ex-conciliador do NINTER;
- Sr^a Ênia Mendes Araújo – Conciliadora representante do sindicato dos empregados rurais;
- Sr. José Humberto Faria Reis – Conciliador representante do sindicato dos empregadores rurais;
- Sr. Lázaro Adair de Souza – preposto de fazenda da região;
- Sr. Jorge Luís Alves – preposto de fazenda da região;
- Empregados rurais.

Entrevista com o Juiz do Trabalho, Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, idealizador do Núcleo Intersindical de Patrocínio.

Autora: A primeira indagação, que quando comecei a ler sobre o assunto causou-me grande curiosidade, é saber qual o fator que motivou o senhor, um juiz do trabalho, a tomar essa iniciativa, de juntar esforços para a instalação do Núcleo em Patrocínio?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: eu fui juiz do trabalho em Patrocínio, e uma série de fatores sociais, econômicos e, porque não dizer, jurídicos. Jurídicos porque detectamos uma intensa inadequação da legislação trabalhista em vigor, na sua estrutura básica que está na CLT, em relação àquela nossa realidade vivenciada em Patrocínio. Essa inadequação fica por conta mais do excesso de detalhes e da burocracia que a legislação as vezes contém quando você tem em mente a questão das relações rurais. Eu queria esclarecer, em primeiro lugar, que nós não consideramos inadequados os princípios do direito do trabalho, longe de nós isso. Digamos que o direito do trabalho tem lugar, no contexto internacional, lugar que deve ser perenizado por conta dos princípios sociais, da distribuição da renda, enfim, por conta dos princípios sociais que a gente alimenta e que nós lá também não perdemos de vista, e também a inadequação do modelo de solução dos conflitos trabalhistas. Você tem conhecimento, com certeza, que a Justiça do Trabalho passa por uma crise intensa, sem precedentes, ou seja, temos uma superestrutura, insuficiente para atender a demanda, mas, ao mesmo tempo, essa superestrutura é utilizada tanto para a solução dos conflitos de grande complexidade, fática como técnica, mas também para conflitos de menor monta, conflitos que as vezes são apenas aparentes, e nós detectamos, lá na nossa região, que havia uma inércia cultural em relação a isso. O que é essa inércia cultural? É que se criou o hábito de se levar tudo à justiça mesmo que não tivesse um conflito verdadeiro entre as partes, tanto em relação aos acertos rescisórios no sindicato como também à insegurança do empregador de que se não fosse à justiça aquele risco ficaria perenizado pelo menos até o transcurso do prazo não-prescricional. Esses fatores transformaram a Junta, no que eu costumo chamar, num grande sindicato público de chancela definitiva de acertos rescisórios e num grande escritório público de contabilidade em virtude da grande quantidade de demandas ajuizadas na Vara do Trabalho. Esse conjunto de aparentes demandas vinham tomando lugar na pauta daqueles outros processos que realmente continham questões sociais e jurídicas que requeriam uma manifestação diretiva da Justiça do Trabalho, e um outro fator que nos levou a colaborar nesse processo foi a provocação das entidades tanto dos trabalhadores como dos empregadores, pois, mesmo sem uma condição de levantar a problemática com argumentos técnicos, tinham argumentos da realidade percebida por eles, e que viam nisso a insustentabilidade da continuidade das suas atividades econômicas por parte do empregador e do lado do trabalhador a percepção que aquilo mais cedo ou mais tarde levaria ao desemprego, e, conseqüentemente, um resultado mais grave.

Autora: Quais foram as maiores dificuldades que o senhor encontrou naquela época para a instalação e efetivação da idéia?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: muitas dificuldades. As maiores, eu diria, a própria cultura adversarial dos sindicatos, que tiveram grandes dificuldades em perceber essa nova postura de relação intersindical de uma maneira voltada para uma solução consensual, ou pelo menos com o espírito de busca de uma solução consensual. A cultura anterior era de confronto, enfrentamento, onde se buscava a solução, de ambos os lados, pela pressão pelo lado do trabalhador e pela resistência do lado do empregador, então,

essa cultura, que ao meu ver dominou durante várias décadas as relações sindicais no Brasil, ela foi um fator dos mais complicados para superar. Para você ter uma idéia, no início dos primeiros entendimentos, a mesa de audiência da Vara do Trabalho se transformou num espaço mediador, eu digo espaço mesmo, sem entrar na figura do juiz subjetivamente, pois, se cada qual fosse ao terreno um do outro, seria sucumbir ao “inimigo”, e eu ouvi muitas vezes do sindicato dos trabalhadores dizerem assim: “bom, se nós nos reunirmos lá na sede do sindicato patronal, o que dirão os trabalhadores e as pessoas que nos virem lá conversando com o patrão no terreno dele”, e vice-versa. Então, a presença mediadora e a eleição do espaço da Vara do Trabalho como espaço “neutro”, eu preferiria dizer imparcial, já foi um fator importante para superar essa primeira dificuldade. Outra dificuldade que eu elegeria é a da reação de setores conservadores do poder público e que vislumbravam no avanço dessas relações propostas pelo Núcleo Intersindical de Patrocínio uma perda de espaço, esvaziamento de funções, entre outros. Eu poderia relacionar vários deles: a representação classista foi o mais forte oponente que tivemos lá, por curioso que possa parecer já que a função da instituição seria promover o diálogo e a conciliação, o problema é que não se conformavam em tirar isso do Estado e devolver para o sindicato, e quando se percebeu isso, tentaram de todas as formas possíveis desestabilizar o trabalho que se iniciava em 94 e 95 em Patrocínio, até com ataques pessoais a esse juiz. Um outro fator seria o temor da advocacia, sendo outro ponto de razoável significação, até que se compreendesse que não se buscava esvaziar o espaço da advocacia trabalhista, não era um movimento contra a classe dos advogados, mas ao contrário, precisávamos do apoio dos advogados no sentido de reconhecer o Núcleo Intersindical como uma instância diária de solução de conflitos, e que os advogados poderiam comparecer a uma instância dessa tanto quanto faziam na Vara do Trabalho, inclusive com a percepção de seus justos honorários, desde que cobrados ética e razoavelmente, como nos limites da lei, pois se a parte se sente confiante a ir ao Núcleo com seu advogado essa é uma questão pessoal dela. Também elegeria a resistência de alguns setores do judiciário trabalhista, alguns por perceberem o risco que a Vara do Trabalho corria de se expor com o papel assumido pelo juiz, como agente de transformação social, sendo uma questão muito delicada de se assumir institucionalmente. Assim nós não contamos com o apoio manifesto da grande maioria da magistratura, e experimentamos resistência de alguns setores da cúpula conservadora dos Tribunais. Essas foram basicamente as maiores dificuldades que tivemos.

Autora: Ao falar em Tribunais, como que o TRT e o TST enxergaram essa inovação? Houve algum tipo de manifestação? Parece-me inclusive que um Ministro esteve presente na inauguração do Núcleo. Foi apenas uma formalidade ou o senhor sentiu realmente um comprometimento?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: da parte do TST, até para grande surpresa minha, jamais deixou de haver apoio, e num momento muito decisivo da implantação de nossa experiência, que foi o 1º Seminário de Patrocínio para Transformação das Relações de Trabalho, o falecido Ministro Orlando Teixeira da Costa, numa atitude, a meu ver, muito ousada, corajosa, intuitiva, e confiando na seriedade de nosso trabalho, encorajou-se a abrir o Seminário em 95 lá em Patrocínio, dizendo que não estava preparado para ver a dimensão daquilo que estava vendo e que, ao abrir a Conferência sentia o peso da responsabilidade que estava tendo ao se pronunciar naquele momento, porque achou que fosse algo mais simples, apenas para emitir uma opinião, e quando chegou lá viu um verdadeiro movimento social, e ele classificou o Núcleo como uma verdadeira “invenção social” dos segmentos envolvidos naquele trabalho. E, a partir daquele momento, os

Ministros do TST, em suas manifestações individuais, uma boa parte deles sempre manifestou apoio pela experiência, sendo que, depois de consolidado, após a lei, eu estive no TST trabalhando, colaborando com uma cartilha exatamente em função dessa experiência intersindical. Já o TRT-MG também deu apoio material e estratégico a eventos realizados lá, mas sem ainda um comprometimento efetivo em colaborar na propagação, etc. Mas eu não posso dizer que as instituições foram obstáculos não, mas setores que pessoalmente se manifestaram contrários é que criaram os óbices.

Autora: O senhor fala da questão dos advogados, que no início tiveram essa resistência, com receio de perderem campo de trabalho. Será que a advocacia ainda não está preparada para a atuação preventiva, extrajudicial, quer dizer, será que essa mentalidade realmente nunca foi passada nos bancos universitários? Esse seria um outro fator para contribuir com que esses Núcleos hoje e futuramente pudessem ter uma prosperidade maior?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: sem dúvida, esse foi um dos fatores principais. As nossas Universidades, segundo a experiência que tenho, da minha própria vivência universitária, não nos prepararam para buscar soluções conciliadas, em primeiro lugar, e resguardando o litígio, para um segundo momento. Nós fomos preparados para o embate, a disputa, o processo, tanto é assim que o processo é considerado a disciplina mais importante, que você precisa conhecer bem as regras do jogo para poder vencer, o conteúdo dele você aprende depois. Então essa cultura é estratificada em nossa realidade e no ensino superior na minha modesta opinião. Só agora há sinais isolados, e ainda de forma individualizada, um professor aqui outro ali, mas ainda não se tornou uma consciência clara, uma política educacional no ensino jurídico que priorizasse mecanismos consensuais e autônomos de soluções de conflito no lugar de soluções heterônomas. Até porque estas prestigiam e privilegiam o poder público, o Estado com o monopólio da jurisdição, sendo a instância exclusiva na solução dos conflitos, e isso serve a todo um jogo de interesses construído em torno dessa cultura, a começar pela própria mentalidade do estudante de direito a se voltar apenas para a solução adversarial e no processo. Essa atitude de se expandir cada vez mais os órgãos públicos para atender a essa demanda também tem a ver com o surgimento de vagas, postos de trabalhos públicos, numa situação de crise em que estamos vivendo, tanto que isso favorece a continuidade e a reação a uma transformação nesse sentido. E essa cultura não fica só no meio universitário, na medida em que ela se perpetua depois no espaço em que esse estudante vai ocupar. Eu acho que o caminho é mesmo a Universidade, nós, professores, plantando essas sementes, uma tarefa longa, não se vai mudar em pouco tempo, não adianta pensar aí em um, dois ou três anos, levamos quantas décadas para consolidar isso?

Autora: É! Na verdade, o ensino que recebemos foi baseado nessa atitude conflitiva. Nossos alunos serão os futuros professores, magistrados, então, dessa forma, concordo com o senhor ao afirmar que se deve começar da base, dos bancos da Universidade.

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: com certeza, daí a importância do Conselho Tripartite dentro da estrutura institucionalizada de um Núcleo Intersindical. Você deve me fazer essa pergunta mas nós já vamos puxar um gancho...

Autora: com certeza.

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: essa é a grande diferença entre os Núcleos e as Comissões, e que não está sendo percebida, inadequadamente chamada Lei das

Comissões de Conciliação Prévia, deveria se chamar a Lei dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista e das Comissões de Conciliação Prévia, porque há uma inversão lógica, a parte não contém o todo, é o todo que contém a parte. Se você observar os objetivos do Núcleo Intersindical, tanto em seu aspecto preventivo como no aspecto de solução de conflitos, ele tem pelo menos sete serviços diferentes a serem prestados às categorias representadas pelos sindicatos que o criam, e as Comissões de Conciliação Prévia prestam apenas um serviço, que é tentar conciliar os conflitos antes de ir à justiça e ponto final. Este é o único objetivo, e tem esses setores reacionários que são levados a admitir que pelo menos esta inovação é preciso ser implantada imediatamente, por conta da crise do Estado, querem que esta questão pare por aí. Este é o limite, porque expandir Núcleos Intersindicais significa, como você acentuou no início, já tocar numa cultura de todos os setores envolvidos, e quando você vai tocar nessa cultura, e implica em mudanças de mentalidade, de comportamento, e perda de espaços de setores que não têm serventia social mais, você experimenta aquilo que é historicamente óbvio, a reação dos interesses “prejudicados”. Quando se pensa só na tentativa de solução antes de ir à justiça parece realmente não ter muita importância não. Então você tem a sensação de uma estrutura burocrática, carregada, pesada, desnecessária para esse objetivo, outros dizem que isso é repetir a burocracia do processo trabalhista na instância extrajudicial, e portanto isso é a privatização da justiça, que é degenerativa, etc. Não há equívoco maior no meu modesto ponto de vista. Aliás, nesse caso posso dizer com pertinência, pois a proposta nós ajudamos a construir. Não há equívoco mais desastroso para a compreensão do sistema dos Núcleos Intersindicais, por quê? Primeiro: não se transforma uma cultura e nem os segmentos sociais que militam nessa cultura, no caso do trabalhista tanto o setor público (operador do direito do trabalho) como os setores sindicais, e ainda os próprios atores principais, empregado e empregador. Não se transforma isso com propostas singelas, simples, propostas que vão apenas maquiagem o problema, você precisa para mudar uma realidade tão complexa, de uma estrutura institucional também compatível com esse grau de complexidade. Então qual o papel do Conselho Tripartite nessa história? É exatamente isso, porque ele é um espaço institucionalizado, previsto nos estatutos do Núcleo, e que permite, primeiro, esse encontro despreconceituoso, se assim posso dizer, entre os sindicatos, e a possibilidade da interação do poder público com esses sindicatos. E ele é importante por quê? Eu vou lhe dar um exemplo concreto, o meu exemplo na participação desse movimento: eu só pude ter a convicção que a minha ida “lá fora”, para estar caminhando com a sociedade, quando eu vi que a imparcialidade que eu realmente tinha na consciência profissional e a imagem dessa imparcialidade, socialmente considerada, não iria estar perturbada, por isso eu precisei ter um estatuto que definisse as regras do jogo, os princípios, e a forma de interação entre a Vara do Trabalho e os sindicatos, para só então eu ter a segurança e a convicção de que poderia ir a uma reunião do Conselho Tripartite e saber que a imagem institucional e a imparcialidade dela não seria quebrada e comprometer toda a credibilidade da instituição Justiça do Trabalho naquela localidade. O caminho encontrado foi o Conselho Tripartite, porque o estatuto prevê a presença de ambos os lados sempre, a paridade, não se instala a reunião do Conselho só com um sindicato, então a transparência das minhas posições ficou assegurada institucionalmente, porque numa reunião dessas há um juiz do trabalho, representando a instituição, e os seus posicionamentos seriam conhecidos claramente por ambos os lados. Esse é um dos aspectos, ou seja, da credibilidade da instituição. Tem um outro aspecto muito importante, não percebido ainda, que é a questão de que o grande argumento dos setores que defendem o intervencionismo absoluto, e portanto a manutenção do espírito corporativista do modelo da organização do trabalho no Brasil, é

de que os nossos sindicatos dos trabalhadores são debilitados, de que os empregados não têm consciência de seus direitos, portanto seria colocá-los a mercê da influência e do poder argumentativo e econômico patronal, perda de espaço político, perda de direitos trabalhistas, enfim seria a sucumbência final dos trabalhadores se você alimenta um sistema desses. Esse é o grande argumento. O outro aspecto então dessa interação do poder público com os sindicatos numa reunião do Conselho Tripartite é o aspecto de reequilibrar esse fato que realmente é concreto, em grande parte do setor sindical representante dos trabalhadores no Brasil, é concreta a debilidade de consciência, além da fragilidade natural reconhecida pelos princípios do direito do trabalho, bem como da inoperância e a inexperiência dos sindicatos dos trabalhadores, sobretudo lá em Patrocínio, dos rurais. O poder público, presente nas reuniões, tem a possibilidade de municiar os trabalhadores de informações tanto do ponto de vista técnico como principiológico, que vai fazer com que ele recupere o poder de argumentação e barganha nessas reuniões. Evidentemente a argumentação, o discurso patronal, é muito mais poderoso numa sessão dialógica como essa. Ele é gerente de empresa, essa experiência não é desprezível, e geralmente tem melhor formação, inclusive escolar, do que o trabalhador. Então essa presença é importante pelo menos no início do processo, até a sua consolidação. Daí eu considerar, sobre esse aspecto, o Conselho Tripartite como o mais importante do Núcleo Intersindical. Um outro aspecto eu não poderia deixar de mencionar nessa questão: qual é a natureza da participação do agente público nas reuniões do Conselho Tripartite dentro do Núcleo Intersindical? É outra crítica feroz que se fez em relação a estrutura do Conselho Tripartite à época. O juiz estaria interferindo na vida sindical, ou o fiscal do Ministério do Trabalho, ou quem quer que seja, que fosse convidado para participar da reunião estaria mais uma vez intervindo numa relação que deveria ser autônoma e sindical, afrontando a liberdade sindical? O poder público estaria desvirtuando o seu papel institucional ao incentivar e ao formular políticas institucionais reproduzidas através da sua atuação no Conselho Tripartite dos Núcleos Intersindicais? Posição da nossa proposta: absolutamente não se pode perceber essa relação como uma relação institucional. É óbvio que o poder público, o agente público que se dispõe a interagir com o sindicato dentro dessa reunião, ele não está ali atuando como o Estado. Assim como o Estado, na Teoria do Estado e no Direito Administrativo, as vezes comparece nas relações privadas não na condição de Estado, mas na condição de um ente também privado, e em condições de igualdade jurídica com os particulares e com o cidadão, eu não vejo qualquer dificuldade teórica e técnica de nós entendermos essa relação do agente público como uma relação não estatal, e ela pode ser vista como uma abertura do poder público para o diálogo, para a integração com a sociedade, sobretudo o judiciário, que vem fazendo esse discurso há algum tempo, tardiamente, mas já tem algum tempo, pelo menos já há quase uma década em que a magistratura quer se aproximar da sociedade. Só não sabíamos como. E a grande maioria não se aventura na prática a se expor a tamanho risco. Então, é o diálogo, o juiz, no meu caso, comparecia nas reuniões do Conselho Tripartite como convidado, e o meu comparecimento a essas reuniões é um comprometimento de cidadania. O cidadão antes do juiz. A função não castra a possibilidade de você agir como cidadão naquela comunidade em que você está inserido. E não há em lugar nenhum, nem na Constituição nem na Lei Orgânica da Magistratura que impeça o magistrado de fazê-lo. Só mesmo por algum preconceito ideológico ou cultural da tradição arraigada no papel de juiz é que pode nos entrar, mas eu vejo o caminho do Conselho Tripartite como um ótimo espaço de interação do juiz do trabalho, principalmente, com os sindicatos, que é o setor da sociedade em que atuamos, que é o setor das relações de produção e trabalho. A mesma coisa se pode dizer em

relação aos demais setores do poder público que militam no mundo do trabalho. Eu destaquei a magistratura do trabalho por ser um setor mais delicado, o fiscal do Ministério do Trabalho tem muito mais mobilidade do que o juiz nesse aspecto, fiscal do INSS. Você pode imaginar no Conselho Tripartite até o gerente da Caixa Econômica Federal daquela cidade, pois tem relação com o Núcleo Intersindical em relação aos acertos trabalhistas que envolvam o fundo de garantia. Então ele pode ser instado a participar dessas reuniões para desburocratizar a questão da liberação dos fundos de garantia, ou até mesmo para compreender e dar legitimidade e aceitar que é juridicamente correto um acerto feito junto ao Núcleo Intersindical, uma vez que a Caixa está acostumado com o formulário antigo. Nós tivemos dificuldades em liberar o fundo de garantia quando o acerto foi feito no Núcleo Intersindical por não ter o carimbo do sindicato dos trabalhadores, não era um TRCT, ou seja, a formalidade não foi cumprida. Por fim, gostaria de dizer que o Conselho Tripartite é o grande diferenciador dos Núcleos Intersindicais, acho que vale a pena aprofundarmos bem nisso, pois nós, os agentes públicos, precisamos talvez nos despertar para essa possibilidade, e nós teremos um papel muito importante nessas transformações, já que os sindicatos são considerados inoperantes, então porque não nos valermos desse espaço para primeiro estimulá-los e depois dar o apoio necessário. Em resumo, o que eu quero dizer numa outra linguagem é que eu vejo como possível a formulação de políticas institucionais na operacionalidade do direito do trabalho quer nos seus diversos aspectos: o judicial, o administrativo, e por que não o legislativo, portanto, a possibilidade de formular essa política através dos Conselhos Tripartites, ou seja, o poder público reconhecendo o Conselho Tripartite como uma instância dialógica, pode eleger essa instância como um espaço de potencialização de suas políticas públicas.

Autora: O senhor fala inclusive dessa inversão do título dado à Lei 9.958. O senhor acredita que se os Núcleos não estivessem instalados, dando resultados, o legislador se preocuparia em expandir o sistema?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: professora Gilsilene, desde 1981 que se vinha tentando implementar mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos. A primeira referindo-se aos tempos modernos, pois lá no início, entre 1920 e 1930, ocorreram algumas tentativas, mas a partir de 1981 tentou-se criar o Sistema Nacional de Mediação e Arbitragem, o SIMA, se não me engano, no entanto, houve uma reação muito intensa de todos. O que ocorre, e aqui a sua pergunta tem muita pertinência, é que os resultados estatísticos obtidos pelos Núcleos Intersindicais foram realmente significativos e que deram sustentação à justificativa para a aprovação do projeto de lei, do ponto de vista da existência de uma experiência anterior e que dera certo, pois, naquela época, já tínhamos mais de 44 mil casos atendidos e com 98% de êxito. Mas esse argumento foi utilizado para aprovar as Comissões de Conciliação Prévia, e eu diria que o que tornou possível o reconhecimento social e a preparação do espírito de todos os atores sociais lá de Patrocínio para receber o Núcleo, dar a ele a credibilidade necessária, foi exatamente essa estrutura que o compõe, com seus diversos aspectos preventivos e corretivos, inclusive e fundamentalmente o Conselho Tripartite com todos os seus serviços é que tornou possível os seus resultados. Eu, na época, imaginava: sou a favor das comissões, com as restrições que você já conhece, e nós podemos até discutir, acho que é uma inovação importante, mas eu tinha dúvidas se os resultados das comissões obteriam tantos êxitos como os do Núcleo, já que elas não adotaram os princípios e a estrutura institucionalizada dos Núcleos Intersindicais. Então a sua pergunta é difícil de responder, eu não sei se o legislador iria aprovar se não houvesse as estatísticas do Núcleo, mas eu

tenho certeza que foi um argumento de justificativa muito importante. Eu cheguei a ir numa Comissão do Congresso, fazer alguns esclarecimentos aos deputados que estavam na Comissão de Trabalho Rural, e foi exposto o trabalho do Núcleo, no entanto, não dá para afirmar.

Autora: os dados que conhecemos da Justiça do Trabalho é que ela é uma justiça dos desempregados, ou seja, o trabalhador só procura a Justiça do Trabalho, em regra, quando o vínculo que gerou a reclamação já foi extinto. Isso também ocorreu no Núcleo, ou ocorreram casos em que o empregado, mesmo durante a vigência da relação de emprego, buscava o Núcleo para resguardar seus direitos?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: inicialmente não, pois tinha-se a cultura de se solucionar um conflito após extinto o contrato de trabalho para seguir a inércia cultural do local e do resto do Brasil. Paulatinamente esta visão e a atuação preventiva do Núcleo foi sendo percebida, ocorrendo casos como de greve em uma propriedade rural, com mais de 60 trabalhadores, e que o Núcleo Intersindical foi acionado e conseguiu, pela via consensual, pôr fim à greve, seguindo a safra normalmente. O que ocorria era uma disputa em relação ao preço ganho em cada saca, pois na colheita do café ganha-se por unidade de tarefa, ou seja, por unidades de sacas de café colhido, e os empregados ficavam sabendo que o vizinho pagava cinquenta centavos ou dez centavos a mais, gerando uma insatisfação nos empregados que pressionavam o empregador a pagar o mesmo valor do vizinho. Várias vezes o Núcleo foi acionado para solucionar essas questões. Coisa curiosa que ocorreu é que havia uma visão dos conciliadores de não ficarem presos ao espaço físico do Núcleo, essa mobilidade deles iram até o local de trabalho, ouvir as partes e solucionar o conflito lá. Em Patrocínio foi implantado o Programa Voluntário Comprobatório - PVC, que serviu para ilustrar o quanto a coisa se encaminhou para esse aspecto e empregadores rurais que tinham pendências poderiam regularizá-los. Depois de anos, o trabalhador começa a alimentar uma insatisfação porque não tem nem carteira assinada, e o empregador perplexo, pois no decorrer da relação de emprego não havia a prescrição, e ficava a preocupação de quando o empregado o levasse à justiça se ele iria perder toda a propriedade ou parte dela para pagá-lo. Então fica aquele conflito latente, que ocasiona um desgaste enorme entre as partes e que permanece durante anos, e esse PVC que nós criamos, sendo a proposta aprovada pelo Conselho Tripartite, passando a ser praticado, como você verá no Núcleo. Mas agora diminui um pouco a importância em virtude da prescrição, mas mesmo assim, quanto aqueles antigos, eu adoto a tese de que a prescrição não é retroativa, então permanece ainda a importância. Então está se encaminhando, é um processo, talvez eu lhe diria, em síntese, que a regra não é a prevenção, a regra é o serviço da assistência rescisória, e isso é muito importante, porque se tornou definitiva. A grande conquista dos trabalhadores foi exatamente ter a prévia disposição dos setores patronais de, em princípio, e documentado no estatuto, de que eles aceitariam uma estrutura extrajudicial para o acerto rescisório integral, sempre que possível. O que ocorria é que quando o acerto era feito de forma "simulada" no sindicato, depois ia-se na justiça para cobrar a diferença, essa diferença era resolvida por uma proposta de acordo de 30% ou até menos, pois era aquela questão, ou você recebe na primeira audiência ou você espera meses e meses para receber o que a sentença disser, e mesmo assim com o risco da prova. Então essa forma de acerto em dupla instância, tanto no sindicato como na justiça, acaba sendo lesivo aos trabalhadores dentro deste temático que estou dizendo. O Núcleo, em cima do argumento de que o que o empresariado queria era evitar a todo custo que o acerto fosse feito em duas instâncias e portanto somados os custos desses acertos, utilizou-se desse argumento para propor que

fosse feito apenas um acerto, mas que este deveria ser realizado com a correção técnica de cada ato de acerto. Então você teve como regra a aceitação dessa prática, o que antes era a exceção. Politicamente eu entendi isso como uma vitória muito importante dos trabalhadores da região, não se mudou uma palavra na lei, mas mudou-se a prática e a aceitação patronal.

Autora: antes da Lei 9.958/00 como ficava a força executiva para o acerto não cumprido?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: não havia o menor problema. O CPC já admitia o título extrajudicial assinado por duas testemunhas e com os requisitos da cartularidade de título extrajudicial entendidos como exequíveis na justiça comum. Ora, a CLT também prevê a utilização subsidiária do direito processual comum na execução, no artigo 889. Por aí, ao meu modo de ver, já era possível a exequibilidade desse título, mas, para reforçar mais, isso foi inserido no Estatuto do Núcleo Intersindical que por sua vez tem natureza de norma coletiva (é uma convenção coletiva), e a Constituição reconhece as convenções coletivas como fonte do direito do trabalho. Eu entendo também que nesse caso o alcance da autonomia coletiva sindical pode se estender aos aspectos procedimentais, não ao processo, pois é o Congresso que o regulamenta, mas apenas aspectos procedimentais, como decorrência até do princípio da proteção e da norma mais favorável e todos aqueles princípios trabalhistas. Só se criaria uma jurisprudência contrária a isso se política e ideologicamente o aplicador da lei não estivesse comprometido com o avanço das relações de trabalho. Se o trabalhador tem caminhos que abreviam seus direitos por que eu vou escolher uma jurisprudência que aumenta esse caminho, dar voltas no processo de conhecimento para chegar ao título executivo? Só mesmo um espírito muito formalista e muito ortodoxo, comprometido com a escola exegética de jurisprudência, poderia negar exequibilidade a esse título.

Autora: já há com a 9.958/00 previsão expressa de execução do termo de conciliação. Houve muitas execuções?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: nós resolvemos correr esse risco porque tínhamos uma certeza que o que importava era a satisfação das partes com o trabalho do Núcleo, então nós investimos nas pessoas que iriam trabalhar ali, pois tínhamos clara consciência de que os dois sistemas, o do Núcleo e o jurisdicional, eram concorrentes no bom sentido, e seria vencida pelo que prestasse melhores serviços. Nesse caso o Núcleo ganhou disparadamente. Eu me lembro, com certeza, de dois únicos casos que aquilo que foi firmado no termo de acordo não foi pago na data aprazada no Núcleo, mas quando o empregador foi acionado na ação executiva na Junta de Conciliação e Julgamento ele pagou imediatamente e alegou que estava em crise financeira e por isso que atrasou, e a audiência não durou mais do que cinco minutos. Num outro caso nem chegou a haver a audiência, pois o valor foi pago antes. A raiz disso tudo está no problema da exclusividade da jurisdição, não se quer perder monopólio, isso tem a ver com uma raiz inconsciente que talvez a psicanálise institucional poderia entender. É um temor pela perda do poder. A idéia de que só o juiz pode magicamente dar força executiva a um título, e nada que venha do não-estatal tem essa magia. É um dos princípios do Núcleo o reconhecimento de uma jurisdição privada, no aspecto da aplicação não da jurisdição enquanto função que é aquela de praticar atos coercitivos, que deve mesmo ficar limitada ao Estado. Mas jurisdição no sentido de dizer o Direito, no seu sentido mais elementar, ela não pode ser um privilégio do poder público. Quando o conciliador chancela a conciliação, dizendo que aquele acerto está correto, ele está sim, no meu ponto de vista,

exercendo jurisdição nesse sentido que eu acabei de falar. E essa mudança conceitual do tema jurisdição abala muito os processualistas ortodoxos. Hoje a tendência é a desformalização do processo e a simplificação dos procedimentos. Estão aí os juizados especiais para comprovar isso.

Autora: de acordo com os dados do Núcleo, percebemos que o índice de conciliação no meio rural é muito maior que no urbano. O Núcleo então seria uma receita mais aplicável ao rural?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: absolutamente. Houve uma coincidência de o Núcleo ter surgido numa região onde a atividade preponderante é a cafeicultura. Mas se você notar a estrutura do Núcleo não há nenhuma limitação à sua utilização em todos os setores de atividade econômica. Sobretudo quando você, a partir de 1988, teve a equiparação entre o rural e urbano. As resistências culturais, aí eu possa talvez considerar, podem estar mais estruturadas no meio urbano. É lá que estão as sedes das associações, é lá que está a OAB, que estão, em regra, os profissionais mais especializados, é lá que está o TRT, está a federação dos sindicatos, então esta falácia de que isso dá certo só no setor rural não pode ser reconhecida cientificamente. Mas há um outro dado, o que está a desafiar o setor urbano e as demais atividades ditas mais evoluídas, do que os sindicatos lá do interior. É que dois sindicatos perceberam isso e demonstraram o que é possível fazer mesmo com um sindicalismo mais frágil. Imagine no urbano, havendo a quebra desse preconceito, descobrindo que com os recursos que têm, eles podem fazer com muito mais perfeição os princípios que estão aí. É preciso lembrar que os princípios seguidos em Patrocínio e em todos os Núcleos do Brasil é uma trajetória, é claro que há um percurso a ser feito para se chegar, por exemplo, na arbitragem, cuja a aceitação ainda é muito problemática. O tripartismo na base, através do Conselho, é embrionário ainda e já tem trazido muitos benefícios.

Autora: Patrocínio é uma cidade com mais de setenta mil habitantes e a Grande Vitória tem cerca de um milhão e duzentos mil habitantes. Seria viável? Principalmente por que as atividades são urbanas e com tamanha diversidade de sindicatos?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: é recomendável. Não há a menor dificuldade no porte físico da cidade onde se criará o Núcleo. O Núcleo é por setores de atividades econômicas, então você não vai imaginá-lo unindo os metalúrgicos, os bancários, os comerciários, os farmacêuticos, não. Terá na capital o Núcleo Intersindical dos padeiros de Vitória, ou dos metalúrgicos de Vitória, dos comerciários da cidade, etc. isso restringe muito a aparente complexidade que se poderia imaginar no Núcleo urbano. O que se tem na cidade grande é um número maior de integrantes das categorias de cada sindicato. Sem contar que na cidade grande é preciso, sem nenhum preconceito com o sindicato rural lá de Patrocínio, ter-se líderes mais conscientes e mais preparados até em nível de formação educacional. Então essas pessoas podem fazer com que o Núcleo funcione com muito mais perfeição do que numa cidade menor. Nós levamos 02 anos de diálogo intenso, dois seminários densos, até que se consolidasse, até que se considerasse que era possível construir algo fora de risco de implosão.

Autora: o senhor fala em sua obra, em vários momentos, em utopia. Qual é o sentido disso para um magistrado?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: nossa, você leu mesmo tudo! Eu gostaria de deixar registrado no meio dessa conversa que você está me deixando muito emocionado e muito honrado pela possibilidade de eu ser interpelado bem no cerne daquilo que foi proposto

nessa obra. Isso é muito gratificante, talvez mais do que as palestras que a gente tem dado por todo este Brasil. E tendo que responder a embates, muitas vezes, de quem não conhece a proposta e fala sem fundamentos.

Autora: a honra é toda minha porque quando eu resolvi escrever sobre comissões de conciliação prévia, num primeiro momento eu li um artigo que o senhor escreveu numa revista jurídica, e a crença que eu tinha, a princípio, era da impossibilidade de diálogo entre empregador e empregado a partir de leituras não só de hoje mas historicamente. Eu não via uma luz efetiva no final do túnel. Tudo bem! As comissões estão aí, são uma realidade, mas é preciso muito mais que isso. E aí o que eu leio? Um artigo do professor dizendo com seriedade que se nós organizarmos de forma profunda, talvez isso seja possível. Vamos tentar um diálogo, por mais que ele pareça difícil. E quando eu vi o que o senhor falava sobre isso, então eu já podia ver uma luz no final do túnel, e o fato de estar aqui hoje deve-se ao fato de acreditar nisso. Então a honra é toda minha, de estar ouvindo, depois de ter lido, que realmente os Núcleos são embriões que precisam prosperar. E aí eu vi que era preciso levar ao conhecimento do meio acadêmico do meu estado essa experiência e também levar esses dados à Universidade Federal de Santa Catarina, que é um celeiro de críticas, de professores preocupados com o novo e não com a manutenção de estruturas arcaicas. Então levar ao conhecimento de outras pessoas que já houve um juiz que acenou no sentido de uma saída para esse problema. Mas sim professor, e a utopia?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: mas a propósito do que você perguntou, sobre a utopia você fica convidada a integrá-la, porque você acredita nesses princípios e está avaliando de uma maneira crítica e que, com certeza, dará uma contribuição substancial para o aperfeiçoamento, fica o convite para que nós integremos esse movimento. A utopia seria aonde nós queríamos chegar. Se perguntassem: que loucura é essa desse juiz? Eu queria ser avaliado dentro do meu manicômio ideológico, dentro de parâmetros devidamente traçados. O Estado juiz, normalmente, ficou muito longe da sociedade na história e por isso nós estamos pagando uma conta muito cara até hoje. A sociedade nos quer mais próximos.

Autora: logo que a Lei 9.958/00 foi publicada a mídia passou a idéia de que era um “milagroso remédio” para solucionar a morosidade da Justiça do Trabalho. O que o senhor pensa sobre isso? Seria o Núcleo esse remédio?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: não, eu não acredito em remédio milagroso. O Núcleo não tem essa intenção, ele é apenas um sistema complementar a partir da crença de que o Estado corporativo prometeu resolver tudo sozinho, e com o crescimento até mesmo numérico da população, houve a necessidade e a complexidade aumentada, e essa promessa foi quebrada por questões óbvias, o sistema durou décadas sem ser mexido na sua estrutura, então a visão moderna é o princípio da subsidiaridade, da descentralização, não só do poder e das decisões como das atividades de interesse social e do Estado. Então os atores sociais iriam atuar concomitantemente com o Estado obedecendo aos princípios básicos da ordem jurídica e com a disposição dos agentes públicos de desmonopolizar e descentralizar a sua atuação. Então eu vejo que as comissões, por não tratar da questão cultural, é que elas não mexem na raiz do problema. Não analisam as origens dos conflitos, qual a relação dos conflitos com a organização da estrutura do Estado. Eu não vejo possibilidade de mudança substancial e essencial na cultura das relações de trabalho a partir das comissões. Até mesmo porque as comissões não foram feitas para isso, no máximo, as forças políticas que aprovaram a lei, percebendo que o Estado e a Justiça do

Trabalho estavam demorando a prestar seu serviço, com uma insatisfação geral, então, percebeu-se que se não se abrisse esse espaço, iriam à “bancarrota” ou mais cedo ou mais tarde, por inoperância. O sentido foi: “Vamos desafogar para continuarmos vivos”.

Autora: a lei 9.958/00 fala que o empregado poderá deixar de passar pela comissão por motivo relevante. O que seria esse motivo relevante? Deverá ser construído pela jurisprudência?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: esse é um conceito vago e concordo quando você diz que deve ser construído pela jurisprudência, e até se chegar lá há um caminho longo a percorrer, e isso não será pacífico. Talvez um enunciado do TST daqui a uns cinco a dez anos é que pacificaria isso. Quanto aos Núcleos essa não é uma questão preocupante porque, em princípio, pela própria autonomia coletiva os sindicatos ficam livres para, avaliando o grau de amadurecimento, avaliar a obrigatoriedade ou não. O próprio Estatuto do Núcleo poderia esmiuçar isso num artigo, casuisticamente, adequando à realidade daquela categoria.

Autora: um dado importantíssimo a ser comentado é o prazo de anotações na carteira que foi modificado por meio do Conselho Tripartite. Sem haver lesão à lei se supriu um problema sério, pois alguns empregadores contratavam 200 ou 300 empregados, o que dificultava a anotação. Como que isso foi viabilizado?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: esses aspectos burocráticos da legislação trabalhista poderão ser contornados por meio de negociação coletiva. Não se quer a desregulamentação por via transversa, pois essa é uma crítica pesada que nós temos recebido. Nós estamos partindo do direito posto e a fundamentação do Núcleo Intersindical é toda na ordem jurídica. Na medida que a Constituição Federal reconhece a autonomia coletiva e a partir dela, da norma fundamental, não se pode contrariar a norma que estabelece direito indisponível, aí você abre espaço para que a negociação coletiva possa adequar essa legislação. A Constituição diz “Dentre outros direitos que visem à melhoria da condição social”, e com base no princípio da proteção e da norma mais favorável. Vamos então à condição mais favorável que você vai conhecer lá amanhã no Núcleo: antes dessa norma nós tínhamos apenas 20% de anotação da CTPS na região, hoje, seguramente, você tem a inversão com 80% de anotações, ou seja, criou-se uma condição muito mais favorável ao empregado. Só mesmo um esforço tremendo de conservadorismo criará óbice à essa implementação.

Autora: a Fundação Getúlio Vargas e a Fundação Ford premiaram o Núcleo. Como se deu isso?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: houve um relatório feito pelo técnico da fundação, que esteve em Patrocínio e andou por lá dias e mais dias, perguntando a todo mundo sobre o Núcleo. Foi uma experiência acadêmica importante. E ele fez uma descrição muito interessante sobre a ótica do não jurista, do sociólogo, do economista. Esse é um documento de campo, muito valioso para o Núcleo. No geral, o testemunho dele é muito interessante para quem quer ver o impacto social disso. Aliás, tem um outro dado importante. Eu saí de Patrocínio, além de motivado por uma causa pessoal, há outra causa secundária: dizem que o Núcleo de Patrocínio funciona porque o juiz impulsiona, então eu pensei: deixa eu sair e vamos ver o que vai acontecer. Amanhã você vai lá visitar e fazer entrevistas um ano depois que eu saí e verá. Você vai lá e depois me telefona dizendo se está decaindo ou não. Voltando à premiação, primeiro eles nos convidaram a enviar um relatório e aí eu fiz um relato do Núcleo. Depois eles tiveram

uma comissão que analisou o merecimento de prosseguir no processo seletivo. Se a resposta for afirmativa aí eles nomeiam uma nova comissão de três técnicos para uma verificação *in loco* e analisam tudo. Depois teve uma terceira etapa que eles discutem entre si e um relator faz o relatório final para a banca seletiva. Primeiro selecionaram cem projetos de um total de setecentos. Na segunda etapa selecionaram um número que não me lembro e no final restaram vinte. E o Núcleo ficou entre os vinte finalistas.

Autora: com a lei 9.958/00 houve uma grande polêmica em torno da constitucionalidade da lei. Quando da instituição do Núcleo lá em Patrocínio essa discussão veio à tona?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: essa foi a questão mais polêmica de tudo isso, e é engraçado como que na discussão do Núcleo, um dos pontos mais polêmicos tenha sido esse. Nota-se então que há algo de ideológico e de preconceituoso em tudo isso e que antecede a questão temática propriamente dita. Hoje há um julgamento em andamento no STF da maior importância, e que eu tenho conhecimento informal de que 06 ministros já foram pela constitucionalidade da lei 9.307/96, que embora trate da arbitragem, é um antecedente importante, porque reconhece a jurisdição privada. Isso é importante para outras discussões futuras envolvendo as próprias comissões. Com relação à constitucionalidade eu não vejo a menor dificuldade de encontrar argumentos sólidos para justificá-la. Primeiro, no meu modo de entender o art. 5º da Constituição Federal de 1988, que fala da não exclusão do poder judiciário de lesão ou ameaça de direito, ele é uma norma que institui uma obrigação de não-fazer, de não impedir ninguém que queira ir à justiça. Porque ninguém é obrigado a demandar, então a norma que institui como condição do ajuizamento da ação a passagem pela instância extrajudicial não atinge o direito de ação em sua essência, em seu conteúdo, mas apenas estabelece circunstâncias e condições para o ajuizamento. Não há violação do exercício de direito de ação. Uma coisa até que eu lhe peço na sua dissertação é que seja feita uma distinção muito clara, porque vão criar comissões “garganta a dentro”, aliás eu ouvi do Ministério do Trabalho, no ano passado, que seriam criadas 500 comissões no país. E em mais de 20 palestras que eu fiz pelo Brasil afora eu fui criticando esse discurso, e também foram parando de me chamar, curiosamente. Atropelando-se, sem dúvida, todo esse processo pedagógico que antecede, porque eu penso que quando você coloca o Núcleo para funcionar intrinsecamente a sua estrutura tem que estar toda pronta. A gente, em Patrocínio, tinha convicção de que se desse certo as pessoas iriam procurar naturalmente.

Autora: o senhor acha que seria viável uma comissão funcionando dentro da empresa? Sem a participação do sindicato patronal ou dos trabalhadores?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: eu vejo uma dificuldade operacional e cultural e ambas são sérias. A primeira, a lei fala de eleição do trabalhador e no momento da conciliação ele deixa sua atividade e vai para a comissão, acabou ele volta. Isso é muito sério para o trabalhador inexperiente e que não tem o devido preparo técnico e que não faz da conciliação a sua profissão e nem pode ser porque ele foi eleito pelos seus pares para ir lá ajudar na conciliação e depois voltar. Sem a menor condição de se profissionalizar sobre o aspecto técnico. O sindicato ficar afastado desse processo, limitando-se a fiscalizar o pleito eleitoral é complicado. É óbvio que a empresa via dar o espaço ao sindicato que a lei impôs, mas depois não vai querer o sindicato ali mais. Qual é o trabalhador hoje que vai ter a liberdade de contrariar interesses do seu empregador na comissão. A garantia no emprego existe mas por pouco tempo. Então esse argumento é fraco, porque se a estabilidade fosse para todo o contrato de trabalho, tudo bem.

Autora: um ponto fundamental dentro do Núcleo está nos conciliadores. Qual o papel deles?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: os conciliadores são decisivos para o sucesso ou fracasso das conciliações. O papel deles, primeiro tem que ser preparado para desideologizar o papel da mediação, ele não pode ir contaminado pela ideologia do confronto, ele não vai ali para defender o empregador ou o trabalhador, mas ele vai lá para defender a causa de um e de outro segundo critérios técnicos e fáticos, e o papel deles é buscar uma versão uníssona dos fatos, e nisso ele tem que ser hábil. O segundo papel seria o de informar as partes sobre os direitos diante da versão fática que ele conseguiu extrair mediante consenso das partes.

Autora: haveria alguma matéria que não poderia ser objeto da tentativa de conciliação no núcleo?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: tem. A lei cometeu aí uma falha razoável ao dizer qualquer demanda, risco que o núcleo não correu pois há no estatuto restrições de matérias importantes em relação à atuação dele. A primeira delas quando se trata de direitos indisponíveis, qualificar juridicamente uma determinada situação fática que dependa de conhecimento técnico ou de prova, por exemplo, a insalubridade, a periculosidade. Então não é qualquer demanda que os conciliadores poderão enfrentar. Dada a natureza da matéria. A questão do vínculo, da justa causa, do dano moral. O Núcleo só admite que o conciliador trate da matéria do vínculo quando o empregador admite de plano que se trata de vínculo de emprego, aí tudo bem. Também é possível conciliar se o empregador abra mão da arguição de justa causa ou admita a estabilidade. Não há espaço para instrução probatória.

Autora: na hora da conciliação, não teria o conciliador um papel fundamental no sentido de impedir que houvesse verdadeira renúncia por parte do empregado?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: não diria impedir, mas teria que ter uma bagagem de conhecimento suficiente para dar às partes o devido esclarecimento para que quando elas forem transacionar, elas saibam o que significa isso dentro do contexto do direito do trabalho. Quando ela for renunciar ela saiba que está abdicando de um direito que já está no seu patrimônio, porque após a extinção do contrato de trabalho a regra é a possibilidade de renúncia, mas ainda comporta exceções como o aviso prévio, que tem até um enunciado do TST. Então é preciso que o trabalhador saiba o que é risco e o que já está no seu patrimônio, e que por uma questão de conveniência, ele resolve abrir mão.

Autora: o senhor falou que já foi em vários locais ministrar palestras sobre os núcleos. O que o senhor sente num primeiro momento, um interesse ou repulsa?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: sempre tive muita receptividade no momento em que vai se descosturando o funcionamento, a estrutura, os objetivos. E as vezes há uma certa preocupação de que é necessária uma estrutura gigantesca. E não é verdade. O custo não é alto. Então eu costumo dizer que no mesmo espaço em que se vai implantar uma Comissão de Conciliação Prévia, cabe o Núcleo.

Autora: o senhor agora está em Araguari e já há uma conversação no sentido de implementar aqui um Núcleo. As mesmas dificuldades de Patrocínio são constatadas aqui?

Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos: as dificuldades são menores porque já há um referencial na lei e há a experiência de Patrocínio. Então o que há é uma vontade de se

criar. A dificuldade de aculturação persiste, isso é do processo mesmo. Essa idéia e o conhecimento prévio das partes de que isso é possível e tem dado certo, impulsiona muito. A data de início de funcionamento do rural é 04 de julho. Os sindicatos urbanos já estão se mobilizando para isso e em breve poderá ser criado.

Autora: agradecimentos.

Entrevista com o Dr. Charles Etienne Cury, juiz titular da vara do trabalho de Patrocínio-MG

Autora: Há quanto tempo o Sr. preside a Vara de Patrocínio?

Dr. Charles: Desde novembro de 2000.

Autora: Estando aqui há alguns meses, como o Sr. vê a existência do Núcleo Intersindical aqui na região?

Dr. Charles: Eu já trabalhei como substituto aqui em 96 na época em que a coisa era mais recente, então, já conheço a experiência daqui e em outras cidades. Desde que se começou a discutir a questão, Minas já tinha, em várias cidades, os Núcleos, a maioria deles estabelecidos espontaneamente entre as partes, entre os sindicatos, então já é uma cultura que vem se espalhando há algum tempo, e a convivência sempre foi muito boa, nunca vi nenhum tipo de ilegalidade, como alguns vêem, acho que quando as convenções estabelecem a obrigação de passar por aqui, isso mesmo antes da lei....

Autora: não haveria inconstitucionalidade.

Dr. Charles: bem, o CPC estabelece várias condições da ação, pressupostos processuais...

Autora: mais um pressuposto.

Dr. Charles: mais um, a Constituição já garantia a prevalência das convenções coletivas, então se elas estabelecem a obrigatoriedade, tem tanta força quanto a lei, ou até mais. E agora nós temos a própria lei que acabou consagrando a idéia, e que deu legitimidade a tudo, então hoje eu não tenho a menor dúvida, aqui, na Comarca de Patrocínio, dentro do limite da cidade, porque o Núcleo é do sindicato da cidade, todas as demandas de rurícolas eu encaminho para o Núcleo. Eu estava até conversando com o Luciano (diretor da vara) que a minha pauta de quarta-feira é de processos que eu adiei, pois normalmente dou trinta dias para que compareçam ao Núcleo e me tragam pelo menos o termo de encaminhamento, sob pena de extinção. Em grande parte, eu diria que a maioria dos processos que eu remeto para lá não volta, chega na audiência eles não comparecem, normalmente tem até o termo de acordo, mas eu desconsidero tudo, arquivo pura e simplesmente.

Autora: Como juiz do trabalho, e sendo representante de um meio heterocompositivo, como o Sr. analisa a questão dos meios autocompositivos de conflitos, dentre os quais inclusive o próprio Núcleo?

Dr. Charles: O problema do Brasil é a tradição, acho que não tem uma tradição de negociação. No Brasil, historicamente, nós temos a cultura de passar tudo para o Estado, ninguém resolve os seus próprios problemas e o Estado tem que resolver. Este provê a subsistência, casa, tudo, ou seja, brigou com o vizinho, entra com o processo, e resolve lá, e isso é um problema, pois gera um volume de ações que é um absurdo. Hoje a coisa está até um pouco mais minimizada, pois essa crise que vinha se arrastando, o que havia de empresa para quebrar já quebrou, então nós estamos num momento tranquilo, mas no momento em que o país começar a crescer e se ampliar, vai voltar aquela avalanche absurda de processos, e não tem como, pois vai se criando varas, se criando varas, triplicando o número de juizes e não vai resolver o problema. Tem que se criar novas formas de soluções, uma delas é a autocomposição e através de sindicatos, como nós temos até essa figura do sindicato patronal, que é uma invenção brasileira, temos os dois, vamos resolver lá fora. O que é preciso também de cultura do Estado é dar validade ao

que as partes fazem lá fora, o que é outro problema, pois a maioria dos juízes acha que se negociar lá fora não vale.

Autora: A que o Sr. atribuiria essa visão de alguns juízes, especificamente juízes do trabalho?

Dr. Charles: Do trabalho especificamente, porque o juiz de direito, apesar de ter alguns ramos tutelares, entende que as partes têm capacidade de transigir, de renunciar e de dispor. O problema do direito do trabalho é que temos a subordinação durante a vigência do contrato, e é óbvio que o empregado aceita qualquer coisa para não perder o emprego. Dentro da vigência do contrato a gente tem que ter um cuidado. Terminando o contrato, não tendo mais o empregador aquele poder, o empregado pode transigir de acordo com a sua conveniência e a gente tem uma cultura arraigada de décadas, que vem de uma legislação protecionista, de ainda assim achar que o empregado, pobre coitado, é um hipossuficiente, não sabe muito bem o que faz, não pode transacionar nem renunciar, salvo se for aqui. Na verdade o Estado não tem olhos mais espertos do que o de ninguém. A negociação feita lá fora pelo sindicato é muito mais tutelada do que a nossa, pois o sindicato e o representante sindical desce a minúcias, ele orienta, ele dá palpites, coisa que o Estado não pode fazer, pois tem que ser isento. O Estado olha por um aspecto mais formal, a questão da legalidade, mas não entra a fundo, coisa que os representantes sindicais podem fazer. Então acho que a tutela sendo feita lá fora acaba sendo muito mais proveitosa, saem acordos mais justos. Então acho que temos que começar a dar validade a esses acordos, sabendo que as partes podem dispor, podem transigir, e que têm que ter responsabilidade por isso, não podendo vir aqui amanhã dizendo que o acordo feito não era bem isso que queria. Ora, se não era isso que queria porque fez o acordo?

Autora: Esse poder que os sindicatos têm não seria mais fortalecido com a pluralidade sindical?

Dr. Charles: Eu acho que a legitimidade do sindicato só vai realmente ser consolidada quando se acabar com a unicidade sindical, com a contribuição compulsória e com a representação obrigatória, então os sindicatos vão representar aqueles empregados que foram lá espontaneamente e aderiram por ato de vontade, então vai dar muito mais autoridade legal e moral ao que eles fizerem lá, pois representa apenas aquele que espontaneamente optou pelo sindicato. É a saída, acho que tem que acabar com esse atrelamento estatal, em receber dinheiro de quem nunca optou por aquele sindicato. A pluralidade é a saída para o crescimento e amadurecimento dos sindicatos.

Autora: O Núcleo tem o envolvimento dos sindicatos patronal e dos empregados, e com um elemento a mais para compor o Conselho Tripartite, que são os órgãos estatais, podendo ser ou a Justiça do Trabalho, ou o INSS, ou a DRT, entre outros. Como o Sr. vê essa composição?

Dr. Charles: eu particularmente não concordo com esse tipo de composição. Eu acho que é preciso haver total separação entre Estado e particulares. Os sindicatos são entes particulares que representam o interesse da categoria, individualizados ou coletivos, mas não pode se envolver nem haver qualquer ingerência estatal. É preciso acabar com esse cordão umbilical que já vem desde a época de Getúlio Vargas, que nomeava dirigentes, que podia dissolver, etc. O Estado apenas edita lei e fiscaliza o cumprimento das leis, eu acho que na questão dos sindicatos, dos Núcleo internamente, o Poder Judiciário não deve se imiscuir, o poder executivo não deve se imiscuir, muito menos o poder legislativo. São coisas estanques, até para manter a total isenção do Estado perante a isso.

Autora: Nem para fins de diálogo, trocas de experiências?

Dr. Charles: sim, nesse caso é possível, é uma experiência sempre rica, o representante do Estado comparece ordinariamente em assembleias, seminários patrocinados por entidades particulares, setores empresariais, isso é comum, essa troca entre o Estado e particulares é comum e enriquece, pois o Estado precisa ouvir o particular, principalmente o executivo, o legislativo, e o Judiciário. Acho que deve ser ouvido até mesmo para que as partes vejam qual é a melhor aplicação da lei, qual é o entendimento que os juizes têm tido, quais são os problemas que o judiciário tem tido, apenas uma troca de experiências entre iguais, porém diferentes. Estão no mesmo patamar mas não se confundem, cada um com a sua função e seu papel institucional.

Autora: Desde que o senhor responde pela Vara de Patrocínio, ainda não houve nenhuma reunião do Conselho Tripartite. Caso viesse a ocorrer essa reunião o senhor participaria? Quais os limites? Haveria uma interferência?

Dr. Charles: Eu não faço parte não, eu entendo que o Poder Judiciário não pode fazer parte de qualquer Conselho de entes particulares, entendo ser completamente incabível. Eu compareço como convidado em qualquer reunião para troca de idéias, como em todas as vezes em que eu for solicitado para uma orientação, uma conversa, trocar experiências, irei lá como irei numa conversa dos estabelecimentos bancários da região, da câmara do comércio, nesse nível, mas jamais comparecerei como partícipe de qualquer tipo de Conselho, jamais interferiria na forma de atuação, organização interna, jamais teria qualquer influência no ente particular para dizer como ou não agir. Se me perguntarem o que o senhor acha disso ou daquilo, sem que isso envolva qualquer pré-julgamento, qualquer comprometimento com questões que possam ser colocadas futuramente para serem julgadas, emitirei uma opinião em tese, acadêmica, como qualquer jurista militante do direito e como qualquer cidadão. Agora, integrar como partícipe ou integrante seria uma ingerência muito grande, inclusive é completamente vedado pela legislação.

Autora: O senhor acredita que se não fosse a atuação do Núcleo, Patrocínio precisaria de mais de uma Vara Trabalhista?

Dr. Charles: é difícil dizer porque o trabalho do Núcleo não se limita a conciliar os potenciais processos. O Núcleo trabalha com inúmeras rescisões, milhares de trabalhadores e não significa que nem 10% disso iria desaguar aqui. Então são coisas bem diferentes, uma coisa é a notável atuação do Núcleo para pacificar o ambiente rural, para dar tranqüilidade aos trabalhadores, aos empregadores, procurando orientá-los. Outra coisa seria se não houvesse o Núcleo, o que isso representaria de causas aqui, sendo óbvio que a gente não pode ter a fantasia de que a Vara de Patrocínio teria hoje dez mil processos, jamais aconteceria isso. Hoje nós temos 1.100, talvez aumentasse 15, 20 ou 30%, mas, sem dúvida alguma, é uma participação importante, pois o que qualquer ente de conciliação extrajudicial conseguir tirar do trabalho do Estado possibilita que nós tenhamos aqui uma prestação jurisdicional mais rápida, mais justa, para que nos detenhamos com mais vagar nos processos. Aqui em Patrocínio nós temos uma pauta de audiência muito curta, com oito dias em média para marcar a primeira audiência, e se houver a necessidade de uma segunda, de 10 a 15 dias, então há uma prestação jurisdicional muito rápida. Caso não houvesse o Núcleo acredito que nossos prazos não seriam tão curtos, comprometeria em alguma monta sem dúvida. Eu aqui, cumprindo estritamente o que diz a lei, os trabalhadores rurais da cidade que não passaram pelo

Núcleo, eu adio a audiência por 30 dias, e, obrigatoriamente, eles têm que passar. 90% dos que lá vão não voltam, então, a efetividade na solução das demandas dos rurícolas é muito grande. Agora, quanto haveria de demanda, caso não houvesse o Núcleo, não dá para precisar, seria futurologia. Caso pegasse a estatística da Vara haveria um crescimento anual como ocorre nas demais regiões do Estado.

Autora: A lei 9.958/2000 tratou não só das Comissões de Conciliação Prévia como também dos Núcleos Intersindicais. O senhor acha que haveria uma prioridade na escolha de um ou de outro?

Dr. Charles: Acho que isso varia muito de acordo com a força do sindicato, de sua representatividade. Em Patrocínio a coisa está muito limitada a um Núcleo de Conciliação dos Trabalhadores Rurais. Já na cidade de Patos de Minas já há Núcleos de diversas outras categorias, sendo mais abrangente, em Divinópolis também já há muitas categorias. Eu nunca tive experiência em Comissões Internas, agora, dependendo do tamanho da empresa, da força que os empregados podem ter na composição ou não, é muito difícil saber o que seria melhor. Cada caso concreto é que vai responder. Pela representatividade e pela isenção, parece-me que o Núcleo, fora da empresa, nos canteiros do sindicato, teria mais legitimidade, autonomia. Acredito ser mais conveniente a questão extra-empresa, mas é o caso concreto que vai dizer.

Autora: agradecimentos.

Entrevista com a Sr^a Marília Caixeta Leão Viana Meireles, Coordenadora do Núcleo Intersindical de Patrocínio.

Considerações iniciais da Coordenadora do NINTER: antes de ir para a Justiça é obrigatório passar por aqui, principalmente depois da lei. Se não passar o Dr. Charles manda voltar, mas apenas os casos rurais. Então o empregado chega aqui reclamando e nós enviamos uma carta de comparecimento para o empregador e o próprio empregado entrega e traz a outra via assinada para nós.

Autora: Acontece de o empregador não comparecer?

Marília: acontece, as vezes o empregador não quer assinar, mas fica com o papel. Aí ele costuma nos ligar para saber por que está recebendo aquele papel e aí a gente explica e normalmente ele vem. Caso não haja acordo entre as partes nós emitimos um termo de encaminhamento para a Justiça do Trabalho. Uma via para cada um. Agora, tendo conciliação, no termo de conciliação consta tudo que ele recebeu. Já aconteceu das partes virem aqui, não conciliar, ir para a justiça e antes mesmo da audiência eles voltam para tentar novo acordo, e, caso ocorra, nós enviamos cópia do acordo para a justiça e o processo é arquivado.

Antes da lei (9.958/00), quando a parte chegava para fazer a atermação na JCJ, o funcionária falava do Núcleo, e a maioria vinha aqui e se conciliava. Isso porque antes da lei não era obrigatório passar por aqui.

Autora: vocês analisam alguma prova?

Marília: não. A menos que o empregado chegue aqui com o termo rescisório, aí nós conferimos se ele recebeu mesmo ou não. Agora, se ele disser que aquela assinatura não é dele, aí não é mais com o Núcleo, porque requer prova.

Nós não fazemos termos rescisórios com ressalvas. Ou há consenso sobre tudo ou então se encaminha para a justiça. Em primeiro lugar porque nós queremos resolver a questão, então se ficou ressalva não adianta. Em segundo lugar, vai nossa assinatura e carimbo, então o empregado poderá falar que recebeu com ressalvas mas não sabia o que estava fazendo. Em geral há esse acerto geral, talvez 10% não entrem em acordo.

Na estatística nós colocamos o número de casos encaminhados à justiça, mas normalmente esses números dizem respeito a uma só fazenda, quando o empregador não acerta com ninguém. As vezes a gente encaminha e as partes voltam depois, com a cabeça mais fria, e tentam novamente. Então esses números seriam ainda menores.

Autora: a gente nota que em alguns meses a concentração é ainda maior.

Marília: é por causa da safra, onde nós fazemos muitas conferências. Realmente o Núcleo está colocado na região aqui de forma imprescindível, mesmo porque grande parte das conferências que fazemos é para empregados com menos de 01 ano, o que por lei não seria obrigatório.

Autora: além do acerto rescisório, muitos vêm aqui para obter informações. Tanto empregado como empregador? E do meio urbano, ele vêm com esse intuito apenas informativo?

Marília: muito, inclusive somos muito procurados pelo setor urbano, e eles acham uma pena não ter mais o atendimento a eles.

Autora: por que acabou?

Marília: o sindicato do comércio abriu aqui em Patrocínio quando já estava operando o Núcleo. Então não tendo a paridade achou-se melhor acabar. Ainda não está legalmente organizado. A gente dá assistência para vários empregados daqui, mesmo que não seja dos sindicatos signatários. A informação a gente dá a qualquer um. Hoje todos estão muito mais informados sobre direitos e obrigações.

Autora: quando o empregado chega aqui ele faz questão de ser atendido pelo conciliador dos empregados?

Marília: não, há muita confiança nos conciliadores e eles sabem que o que é certo é certo, o que é errado é errado. Um outro dado importante é que cerca de 90% dos empregados da região têm carteira assinada, o que antes do Núcleo era justamente ao contrário, 90% não tinha a anotação.

Autora: a que se deve isso?

Marília: à conscientização que a gente fez através do Núcleo, de que aquilo é importante. O Ministério do Trabalho também foi importante. Foi criado um Projeto Piloto, e se negociou com o Ministério que haveria uma tolerância até com multas. Aí o trabalho pedagógico foi importante.

Autora: se a parte desejar ela poderá vir aqui assistida por advogado?

Marília: há algum tempo atrás nós tivemos sérios problemas com a OAB, porque Patrocínio não é uma cidade grande, e boa parte das causas eram rurais, então os empregados começaram a ver que eles poderiam vir aqui, receber o que tinham direito, sem ter que pagar advogados. Até hoje tem advogados que não vêem o Núcleo com bons olhos. Outros descobriram que aqui é muito mais rápido que a justiça e que eles receberiam seus honorários muito mais rapidamente. Então tem advogado que vem aqui quase toda semana.

Autora: vocês sentiram alguma diferença na mudança do juiz da Vara do Trabalho com relação ao funcionamento do Núcleo?

Marília: não. O novo juiz manda os casos que não passaram por aqui de volta. Então continua funcionando normalmente.

Autora: quem vem mais com advogado?

Marília: o empregado, porque o empregador manda o preposto. Mas a regra é que ninguém venha acompanhado.

Autora: pode acontecer de o empregado chegar aqui dizendo não ter recebido determinados direitos e o empregador negar, e para fechar o acordo o empregado renuncia, diz que tudo bem, e deixa de receber tal verba?

Marília: geralmente o art. 477 é negociado, mas a gente deixa muito claro que ele tem o direito, e se ele mesmo assim quiser, tudo bem. Mas ele não faz isso sem ser devidamente avisado. A gente fala inclusive qual seria o valor a que ele teria direito. As vezes o empregado precisa tanto daquele dinheiro que prefere assim.

Autora: já aconteceu de o empregado abrir mão aqui de um direito e depois ir para a Justiça questionar esse mesmo direito?

Marília: já aconteceu, e isso nos frustra, porque ele é avisado, tudo é explicado, e fica parecendo que nós não fizemos o devido esclarecimento. Mas isso é muito raro de

acontecer. Já aconteceu também de vir aqui o empregado reclamar, a gente fazer os cálculos, chegar a um valor, por exemplo, de R\$ 500,00, o empregado não aceita, dizendo que vai ganhar mais na justiça, e lá recebe apenas R\$ 300,00. Então o empregado volta aqui no Núcleo para saber como pode receber a diferença. Aí a gente explica que o nosso cálculo deu R\$ 500,00 com base no que ele falou, não ouvimos testemunhas, na justiça sim. Aí está a diferença, a gente não analisa provas. Agora, é muito difícil a gente não conseguir uma conciliação.

Autora: quando os cálculos são maiores, ou seja, pedidos de valor mais alto, tem se conseguido a conciliação?

Marília: sim, a gente consegue parcelar se o empregado aceitar, ou negocia em sacas de café, normalmente. Então os empregadores deixam os cheques em nosso poder de acordo com a data marcada. Mesmo que o acerto seja feito em dinheiro, marca-se aqui mesmo para receber. E se o empregador não cumpre o combinado o termo de conciliação é título executivo extrajudicial, já era mesmo antes da lei. Que eu me lembre só correram três casos que tiveram que executar. As vezes no dia marcado o empregador pede para pagar três dias depois, e se o empregado aceita tudo bem, caso contrário executa. Geralmente as partes cumprem o combinado.

Autora: com que frequência o Conselho Tripartite tem se reunido?

Marília: há dois anos atrás a frequência era muito grande, depois da lei essa frequência caiu, talvez umas duas vezes depois da lei. Mas a qualquer tempo poderá ser convocada uma reunião. Inclusive está sendo preciso uma reunião para tratar dos acertos rurais do Programa Voluntário de Comprovação.

Autora: o Programa continua sendo utilizado apesar da emenda constitucional ter equiparado a prescrição do rurícola ao urbano?

Marília: nós fizemos muitos mesmo, inclusive com valores altos. Depois da emenda paramos um pouco, mas alguns empregadores querem fazer. O Dr. Charles mandou uma comunicação dizendo que não precisa mais dessa comprovação por causa do prazo que agora é também de 05 anos.

Autora: e o Projeto Piloto, como está?

Marília: inclusive houve uma reunião há pouco tempo, e a Fundacentro fez um acordo com os sindicatos e continua verificando as condições. Há pouco tempo teve um curso e segurança do trabalho. Está bem ativo.

Autora: como você vê a sua função dentro do Núcleo? O papel fundamental da coordenação da seção de conciliação dentro de um Núcleo?

Marília: na verdade a gente fica tão envolvida que nem pára para pensar muito nisso. Inclusive a atividade é cansativa, mas gratificante, e desde que eu entrei aqui eu via as coisas se transformarem e eu fico feliz de estar envolvida nisso. E não acredito que o mérito seja de fulano ou cicrano, mas aqui todo mundo trabalha em função do Núcleo e quer que ele prospere, você vê as pessoas saindo daqui satisfeitas.

Autora: você acha então que o Núcleo tem conseguido aproximar o diálogo entre empregador e empregado?

Marília: com certeza, e a essência do Núcleo é essa aí. Os dois sentam, mostram seus pontos de vista, discutem as divergências. Isso é o mais importante. É claro que as vezes

o empregador chega aqui nervoso, os dois querem até se pegar, aí a gente conversa e tenta apaziguar os ânimos. Isso já aconteceu muito.

Autora: os conciliadores, a coordenação e a secretaria, todos têm vínculo empregatício com o Núcleo?

Marília: sim, todos somos empregados, aliás, isso é uma coisa que seu sempre defendi. As pessoas estão aqui buscando a conciliação, não é para puxar para o lado nem de um nem de outro. Essa autonomia foi importante. O Núcleo se sustenta, se a receita não der, excepcionalmente, os sindicatos rateiam. A receita do Núcleo vem só das taxas que nós cobramos. Hoje é de R\$ 2,50, e o nosso caixa é feito na safra. Esse problema nós estamos começando a ter, porque a produção do café caiu, a mecanização, está tendo menos mão de obra, e conseqüentemente menos acertos no Núcleo. Talvez na safra do ano que vem isso fique pior. Nós não temos fins lucrativos.

Algumas considerações: a coordenadora do NINTER coloca que o Núcleo está pensando em montar um banco de empregos, onde os trabalhadores ali procurariam a mão-de-obra. Seria até mesmo uma forma de angariar receita para o Núcleo, pois seria cobrada uma pequena taxa dos empregados. Seria também um controle de pessoas que estariam entrando na região, em geral do norte e sul de Minas e Sul da Bahia. Abrindo-se ainda mais o leque de atividades do Núcleo

Autora: a ida dos conciliadores às propriedades tem ocorrido com que frequência?

Marília: normalmente toda safra a gente vai, principalmente quando tem muitos empregados. Ao invés de trazer todos para cá, nós vamos até a fazenda fazer os acertos rescisórios, tirar dúvidas e dar esclarecimentos. Já fomos inclusive para tentar solucionar várias greves que ocorreram nas propriedades.

Autora: a direção do Núcleo hoje está com o sindicato patronal. Qual a sua função? Como é feito o rodízio?

Marília: o rodízio ocorre a cada 04 meses, alternando os presidentes de cada sindicato. O papel do diretor executivo é mais formal. Quando tem que representar o NINTER externamente, quando tem que celebrar um contrato ele assina. O NINTER, por exemplo, tem uma conta bancária em que ambos os presidentes assinam.

Autora: e o Conselho de Arbitragem? Tem se reunido?

Marília: muito difícil, pois nem chega até lá. As vezes o Dr. Antônio falava que isso acontecia porque a gente não divulgava para as partes. Mas o que acontece é que quando não se consegue a conciliação na seção, dificilmente as partes querem tentar ainda alguma coisa aqui dentro, já querem logo ir para a justiça. Existe ainda muito daquele negócio de que a justiça resolve. O Conselho existe mas não é demandado, pois geralmente fica na conciliação, e quando isso não acontece as partes querem ir para a justiça.

Autora: e a secretaria, quais as funções que ela desempenha?

Marília: a Márcia, pelo fato de estar aqui há muitos anos, já sabe das rotinas e dá informações. Ela mesma já sabe orientar e não fica apenas nas questões administrativas. Todo mundo aqui está integrado nas atividades.

Autora: há um prazo de permanência dos conciliadores nessa função ou eles são substituídos com alguma frequência?

Marília: o contrato de trabalho deles é por prazo indeterminado. Quando o conciliador quer sair, por qualquer motivo, tudo bem. Os conciliadores que a gente tem hoje já nem conseguem ficar sem atuar, geralmente ficam muito tempo.

Autora: quanto tempo levava para a primeira audiência na Justiça do Trabalho de Patrocínio antes do Núcleo e hoje?

Marília: quando eu assumi a coordenação do Núcleo e precisava encaminhar algum caso lá para a Vara, o prazo era de 2 meses. Hoje o prazo é de apenas 08 dias. Então houve uma diminuição considerável.

Autora: agradecimentos.

Sr. Luís Ely – Presidente do Sindicato dos Empregadores Rurais de Patrocínio.

Autora: O que o senhor acha da atuação do Núcleo Intersindical?

Sr. Luís: Gilsilene, o que ocorria aqui em Patrocínio era o seguinte: antes do Núcleo, para você ter idéia, nós tivemos, apenas em uma família, em torno de cinquenta ações ajuizadas, foram inúmeros conflitos e nós quase desistimos de plantar café. Felizmente, através do Núcleo houve um avanço para diminuir essas tensões, alcançando o Núcleo um índice muito alto de conciliações. O Núcleo foi uma benção, e acabou esse negócio do pessoal só pensar em direitos, tem que trabalhar. Hoje já temos até o acordo coletivo, não é Marília?

Marília: É um sistema novo adotado pelo sindicato, que, além das convenções coletivas, tem feito acordos diretamente com os proprietários. Como é um contrato por prazo determinado, e para exonerar o empregador de pagar tudo na saída, o que tem sido feito: se o pagamento é quinzenal, quinzenalmente é pago o 13º e as férias, e, chegando ao final das férias, os acertos rescisórios serão bem menores.

Sr. Luís: só para você ter idéia, em Patrocínio hoje nós recebemos algo em torno de 5000 trabalhadores temporários durante a safra, e o pessoal sai, de uma forma ou outra, satisfeito. No ano passado, por exemplo, não tive nenhuma ação ajuizada na justiça. Eu acho que o modelo do Núcleo é um modelo para todo o país. Dr. Antônio fomentou a idéia, idealizou, ele, viveu isso também, não é Marília?

Marília: Dr. Antônio é o “pai da criança”.

Autora: O senhor acha que a situação hoje do empregador e do empregado rural seria insustentável sem o Núcleo?

Sr. Luís: a atividade já estaria totalmente indo para os ares, porque ninguém quer saber de acordo trabalhista, você ter que viajar, ter que ir à audiência, atrapalha toda a sua vida. As partes tem que se conciliar, os conflitos não levam a lugar nenhum, onde que guerra tem futuro, todos saem perdendo de certa forma.

Autora: como o senhor vê o Conselho Tripartite, porque o senhor, numa eventual reunião, iria compô-lo como presidente do sindicato patronal.

Sr. Luís: O Núcleo é basicamente o Conselho Tripartite. Se compõe da Justiça do Trabalho, sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal que é o nosso. É daí que vem o grande sucesso do Núcleo, é da união dos três que se formou o Conselho e daí basicamente que surgiu o Núcleo.

Autora: O senhor acha que essa participação do Estado, seja pela antiga Junta de Conciliação Trabalhista, seja do INSS ou do Ministério do Trabalho não seria uma interferência na autonomia dos sindicatos?

Sr. Luís: de forma alguma.

Autora: então o senhor acha que dentro de sua gestão o senhor viu com olhos positivos a atuação dentro do Conselho.

Sr. Luís: Sim. Ademais, quando chegou na minha gestão já estava tudo pronto, eu só colhi os frutos.

Autora: o senhor tem visto algum tipo de resistência ainda hoje, por parte de alguns empregadores?

Sr. Luís: de forma alguma, inclusive nesse acordo coletivo que o sindicato vai firmar, vamos incluir tanto os vaqueiros, os hortigranjeiros, entre outros. Por exemplo, já aconteceu um caso num distrito de Patrocínio, numa região de hortifrutigranjeiros, em que o pessoal plantou uns tomates e você contratava esporadicamente, quando precisava. O pessoal foi na justiça e quebrou ele, o que foi ganho com os tomates não deu para pagar as reclamações trabalhistas. Então vamos incluir outras atividades no Núcleo para serem bem reguladas e as relações poderem perdurar.

Autora: ou seja, o empregador precisa do empregado e o empregado do empregador.

Sr. Luís: isso. É uma relação, tem que haver uma harmonização.

Autora: então o senhor acha que essa harmonização ocorreria através do Núcleo?

Sr. Luís: o Núcleo é o pai da criança, é o pai de tudo, por que sem ele aqui já teria que haver umas três Varas do Trabalho, três juízes. Com certeza precisaria, cada processo me parece custar mais de R\$ 800,00.

Autora: quais os fatores que o senhor acredita que impedem a criação de Núcleos não só na região de Minas Gerais mas em outros estados? O senhor atribuiria isso a uma falta de diálogo entre empregado e empregador, ao poder público, o que está faltando para que haja a disseminação da idéia?

Sr. Luís: eu acho que falta uma vontade política de se realizar, tanto dos sindicatos, como de ser referendado pela justiça do trabalho. Eu acho que falta apoio muitas vezes do próprio Poder Judiciário, o que não ocorreu aqui. Sem o apoio do Juiz do Trabalho a implantação fica muito difícil.

Autora: o senhor acha que o Núcleo apenas urbano não seria tão próspero ou não há nenhum problema, o êxito seria o mesmo?

Sr. Luís: eu não sei, talvez tenha algumas categorias que não se enquadrem, mas como nosso sindicato cuida apenas da área rural, nós estamos preocupados com a nossa área, não podemos estender e influenciar em outras atividades.

Autora: qual é a posição hoje do sindicato dos empregadores rurais da região de Patrocínio quanto a manutenção do Núcleo? Ele pode ser extinto?

Sr. Luís: eu acho que se o patrão é beneficiado os empregados também são da mesma maneira, ou até mais. O sindicato dos empregadores rurais tem grande interesse no Núcleo, pois quanto mais ações ocorrerem na justiça do trabalho mais interesse vai haver do empregador em adquirir máquinas, e cada uma tira o emprego de cem homens, tirando o campo de trabalho tanto do empregado rural como de outros ramos, pois as máquinas são importadas. Já havendo essa harmonia no trabalho, o empregador talvez não se incentive tanto de trocar a mão-de-obra humana pelas máquinas.

Autora: agradecimentos

Dr^a Gilma Gonçalves Xavier e Nunes – advogada do sindicato dos empregados rurais de Patrocínio – MG.

Autora: como a senhora vê a atuação do Núcleo aqui na região?

Dr^a Gilma: eu acho que o Núcleo, aqui para a nossa região, foi da maior importância. Geralmente são contratos de curta duração e que a assistência sindical não é obrigatória. O Núcleo atua muito na área preventiva de litígios. Mas essa prevenção é muito boa, pois a maioria dos trabalhadores são desinformados. O empregado achava que quando ele chegasse lá na sua terra ele poderia ingressar com uma reclamação trabalhista para requerer seus direitos. Só que o contrato é aqui. E o empregador precisava contratar um advogado para argüir a incompetência. O empregado não tinha dinheiro para voltar aqui para a região e perdia tudo. Com o Núcleo já se faz os acertos e há também grande orientação não só para os empregadores como também para os empregados, que são informados não só dos direitos como também de seus deveres. Com a orientação, o dinheiro que seria gasto em multas, advogados e custas, pode ser revertido em favor dos próprios empregados.

Autora: quais foram os problemas enfrentados quando da implantação do Núcleo?

Dr^a Gilma: no início não teve a simpatia dos advogados, em geral eles estão acostumados a trabalhar com a advocacia de conflito e não tinham despertado para essa advocacia extrajudicial, de acordos, de conciliação. Isto é muito comum nos EUA, aqui para nós a arbitragem é praticamente desconhecida. Esse hábito está relacionado à nossa cultura. Então no início o Núcleo foi visto com olhos arredios, mas hoje os próprios advogados pedem encaminhamento para o Núcleo, ainda mais agora com a Lei que tornou obrigatória a tentativa de conciliação onde houver Núcleo ou Comissão. Isso deu força para o Núcleo e para o sindicato, porque há o princípio da paridade e isso é fundamental. E o sucesso do Núcleo depende da vontade das partes que o compõe, delas quererem mesmo e abraçarem honestamente a idéia.

Autora: a senhora então vê de forma positiva a instalação do Núcleo?

Dr^a Gilma: quando chega a hora da negociação nós já temos muitos atos normativos expedidos pelo Conselho Tripartite, então é um clima constante de negociação e não só na data-base. O que a gente tem que lembrar é que não existe empregado sem empregador nem empregador sem empregado. Então, todos devem buscar o melhor relacionamento possível. Até mesmo lá na hora da conciliação no Núcleo as próprias partes têm ampla liberdade de falar, de discutir, o que na Justiça do Trabalho nem sempre é possível. Em uma audiência de 02 minutos mal o advogado fala. O que no Núcleo é diferente.

Autora: os outros sindicatos têm interesse no Núcleo, já se manifestaram nesse sentido?

Dr^a Gilma: o problema é que aqui na região, o único sindicato que tem paridade é o nosso, o resto não tem. Os outros são só dos empregados. O sindicato do comércio participou durante uma época, mas por questões internas e até mesmo por não ter paridade, ele participava através de acordo coletivo por meio da associação e não através de convenção. Tanto que a associação tem muita vontade de voltar a participar do Núcleo, pois eles tinham muito mais segurança. Na verdade o Núcleo era uma entidade nova, com os olhos de todos voltados para ela, então qualquer ilegalidade que houvesse entre as partes conveniadas traria uma fragilidade e não poderíamos deixar que isso

ocorresse. Então as partes envolvidas tiveram o consenso de afastar até legalizar. Mas eles têm vontade de voltar e estão se legalizando.

Autora: como a senhora vê uma iniciativa como essa partindo de um magistrado?

Dr^a Gilma: eu acho que a melhor coisa que aconteceu foi isso. Porque um juiz, como o Dr. Antônio que trabalhava aqui na época, era muito atuante, muito participativo na sociedade, nos problemas sociais da região, ele era a melhor pessoa para explicar e estava ali no dia-a-dia do confronto. Tinha patrão que chegava e dizia que teria que vender a fazenda para pagar o empregado. Então ele sabia da realidade e vivia isso. E ainda chegam as duas partes, empregado e empregador, e pedem uma solução, pois isso aqui estava virando um caos. Gente querendo fechar a fazenda porque não tinha condições de suportar os custos dos processos trabalhistas. Não os custos de manter os funcionários, mas o processo. O apoio partindo da Justiça do Trabalho deu uma sustentação e respaldo para nós. Não é que ele interveio, mas participava como convidado, orientava, e isso foi muito bom.

Autora: vocês nunca viram isso como uma interferência nos sindicatos?

Dr^a Gilma: jamais, aliás, o Núcleo é uma entidade própria, o que se faz lá é a partir do consenso das partes, ninguém perde a sua autonomia. Ninguém interfere na entidade particular de ninguém. Isso tem que ficar bem claro para não descaracterizar. Não há que se falar em ingerência na privacidade sindical. O tripartismo é importante porque sempre um litígio está envolvendo alguma coisa que foge da alçada das duas partes, envolve o Estado, seja o Ministério, o INSS, e então vamos convidar esses entes e tirar essas dúvidas. De nada adianta os dois sindicatos negociarem e se chegar na Justiça e não tiver respaldo, e o mesmo no INSS ou no Ministério do Trabalho. Esse diálogo é fundamental.

Autora: agradecimentos.

Sr. Vicente de Paula Arantes – Presidente da OAB da 65ª subseção – Patrocínio – MG.

Autora: qual a posição desta seccional da OAB diante do Núcleo Intersindical?

Dr. Vicente: bem, eu ajudei a formar o Núcleo aqui em patrocínio, pois eu sou advogado e também cafeicultor, e nas épocas da colheita nós recebemos aqui milhares de pessoas de fora para apanhar o café, que vêm principalmente do norte de Minas, sul da Bahia, Paraná, São Paulo e Goiás, que vêm para essa região de Patrocínio e municípios próximos. Em uma ocasião, logo que começou a funcionar a Junta de Conciliação e Julgamento, só eu, como empregador, recebi 32 reclamações trabalhistas em apenas uma colheita, e achei que alguma coisa estava errada, alguma coisa precisava ser feita. Mas naquela época não consegui fazer nada, inclusive o juiz do trabalho que estava aqui não foi sensível ao que pretendíamos. Então eu procurei os sindicatos, e, como advogado, cafeicultor e presidente da associação dos cafeicultores, eu conversei com presidente do sindicato dos trabalhadores para dizer que não tinha cabimento essa situação, o que importava para nós é que todo mundo trabalhe e viva em paz. Não adianta essa situação. Eu tive várias reclamações trabalhistas, e o que eles vieram reclamar de mim não foi salário, não era nada, simplesmente vieram reclamar abono de família, para alguns eu tinha que pagar R\$ 4,00, R\$ 9,00, alguma coisa assim, se eu tivesse que contratar um advogado para isso eu teria que pagar pelo menos uns R\$ 300,00, o que muitos empregadores tiveram que fazer, e eu mesmo fui acompanhá-los em alguns casos. No entanto, quando chegou aqui o juiz presidente da junta, o Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, eu o procurei, nós fizemos uma reunião, e ele achou muito interessante isso, passando a verificar as viabilidades jurídicas para a implantação da primeira experiência dos Núcleos. A primeira coisa que colocamos é que eles deveriam ser entre sindicatos, intersindicais, e que tinha que haver dentro desses Núcleos um diálogo para fazer o que era preciso. Vocês não imaginam a quantidade de reclamações trabalhistas que ocorriam aqui em Patrocínio, eram milhares no término de safra, e não havia condições de julgar isso tudo. Então colocamos para os sindicatos o que pretendíamos, colocamos o que o juiz pretendia, e nós, inclusive do outro lado, patronal, procuramos sensibilizar o setor empresarial de que o que queríamos era ter tranquilidade para todos trabalharem. Então começamos a fazer experiências nesse sentido para promover acordo entre as partes antes de chegar na Junta. Primeiramente juntamos na mesma mesa o sindicato patronal, dos empregados e a associação dos cafeicultores, e fomos discutir condições, o que eles achavam, o que era melhor, então fomos buscar um acordo, ver o que os empregados queriam e o que poderíamos transacionar. E assim foi sendo discutido até que estabelecemos com o Dr. Antônio normas de conciliação e surgiu o Núcleo. Batalhamos para sua implantação, pois o mesmo foi muito combatido, até que conseguimos colocá-lo em funcionamento e o trabalho surtiu efeito. Para nós é uma maravilha. Foi colocado no Núcleo representante de ambas as partes para se discutir os termos da rescisão do contrato de trabalho, dessa forma, a grande maioria dos litígios é resolvida no próprio Núcleo, reduzindo de forma impressionante o número de reclamações na Vara Trabalhista. Hoje a situação é muito mais tranqüila, os trabalhadores que vinham do norte de Minas e do sul da Bahia, 90% não tinha CTPS, todos tiraram a carteira aqui, pois nós começamos a exigí-la. A região de Patrocínio hoje, na zona rural, é a que mais tem empregado com carteira assinada, todos eles têm carteira, recebem, estão satisfeitos com o trabalho. As condições impostas pelo Ministério do Trabalho são observadas em cada fazenda. Nós trabalhamos hoje não com o empregado para cumprir normas essenciais ao trabalho e ao trabalhador, trabalhamos mais com o

nosso cafeicultor, para ele ter na fazenda as condições mínimas exigidas pelo Ministério do Trabalho, para não ter problema, os acidentes de trabalho praticamente desapareceram. Com isso ganhou a cafeicultura, o empregador, o empregado, a justiça do trabalho, pois o processo que lá chega é de alta indagação, o juiz pode se dedicar com mais afinco.

Autora: como o senhor acha que estaria a Vara Trabalhista sem o Núcleo?

Dr. Vicente: totalmente atravancada. Hoje nós temos apenas uma Vara, um juiz, e resolve todos os problemas da comunidade tranqüilamente.

Autora: na época da instalação do Núcleo o senhor achou que a resistência do corpo de advogados da cidade foi maior ou menor?

Dr. Vicente: a princípio, aqueles que atuam na área trabalhista, acharam que iriam ficar prejudicados por terem menos serviços. E realmente as demandas iriam diminuir. Mas de qualquer maneira, o patrão, quando chegava a procurar um advogado para ir na audiência, e que ele tinha que pagar R\$ 300,00 ao advogado e R\$ 5,00 ao empregado, ele preferia ir sozinho, ou seja, a maioria deles estava deixando o advogado de lado, pois não se justifica. E o empregado não contratava um advogado, ele simplesmente chegava lá e fazia a atermiação da reclamatória, centenas ou milhares de atermiações. E essa situação não podia continuar.

Autora: qual a posição dos advogados atualmente?

Dr. Vicente: hoje é bem tranqüila, eles podem até acompanhar uma das partes ao Núcleo. Foi um avanço muito grande a criação desse Núcleo, só a assinatura da carteira, direito a aposentadoria, foi um passo muito significativo. O advogado hoje sente que não havia condições de continuar daquela maneira, hoje as causas são selecionadas, que dão condições de se trabalhar, perder tempo, verificar o que é ou não legal, o direito de cada um, grandes ações, etc. Com isso a classe se fortificou, e os empregados e empregadores ganharam.

Autora: O Dr. Antônio não está mais aqui. Houve algum receio da sociedade com a sua saída?

Dr. Vicente: houve um certo receio de que pudesse surtir algum efeito contrário. Mas não houve problema algum, o trabalho continua sendo feito normalmente, estamos vivendo em harmonia, um casamento perfeito. As previsões de que só funcionaria com a presença dele não se confirmaram, independentemente dele estar ou não aqui.

Autora: Em síntese poderíamos dizer que a subseção da OAB em Patrocínio vê com bons olhos o Núcleo da região.

Dr. Vicente: com bons olhos, acredito que a região toda ganhou, houve modificações na legislação do trabalho, acredito que isso seja a solução dos conflitos trabalhistas, deixando para a justiça apenas o que seja de maior complexidade, pois também não interessa ao advogado causas pequenas.

Autora: o senhor acha que essa parte não só de solução de conflitos mas de prevenção de conflitos também é importante?

Dr. Vicente: perfeitamente, prevenção de conflitos, através da atuação dos sindicatos. Eu acho que sindicatos bem organizados, fortes, é que vão dar continuidade à CLT. Sindicatos interessados realmente no que estão fazendo, em benefício do associado, seja

empregador seja do empregado. Não pode deixar apenas na mão do Estado, este deve exercer apenas aquela vigilância geral, aquela observação que realmente faz através das varas, mas fora isso deixe na mão do sindicato, dê força ao sindicato, que ele resolve o problema. Como empregador posso dizer que se não fosse bom o entendimento mantido entre os empregados, empregadores e Estado, nós teríamos dificuldades em nos manter.

Autora: agradecimentos.

Sr. Sebastião Eustáquio Pereira - funcionário do sindicato dos empregados rurais de Patrocínio e ex-conciliador do Ninter.

Autora: qual a relação que o senhor tem com o Núcleo? O senhor participou de qual momento? Desde o início ou antes mesmo da inauguração?

Sr. Sebastião: a minha participação foi antes mesmo da criação do Núcleo. Quando se pensou em criar o Núcleo em Patrocínio, o Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, que era o presidente da Junta de Conciliação e Julgamento na época, já marcava reuniões na Junta, sempre após o expediente, para nós nos interarmos do que era o Núcleo, qual a idéia que ele tentava passar para o pessoal, tanto o Dr. Antônio como o Sr. Ezequias, que era o presidente do sindicato dos empregados na época.

Autora: o senhor já era funcionário do sindicato dos empregados rurais?

Sr. Sebastião: sim, já era funcionário, e eu comecei a participar, mesmo antes de sua criação. Foi ministrado um curso na Junta para os conciliadores, dos quais eu queria fazer parte. Então nesse curso aprendemos a fazer certos rescisórios, 13º, férias, etc. Eu já tinha um certo conhecimento, pois já estava há 20 anos no sindicato, e o curso veio a enriquecer, ajudar, trazer mais conhecimento. Então minha participação foi antes da criação do Núcleo, que se deu em outubro de 1994, mas desde abril ou maio de 1994 já começou o processo de criação, do qual eu participei.

Autora: o senhor acha que houve algum problema para que o Núcleo fosse criado. Alguma resistência do sindicato, ou da comunidade, ou seja, quais os problemas que o senhor percebeu durante a tentativa de implementação do Núcleo?

Sr. Sebastião: quanto a resistência não houve, pelo contrário, ocorreu uma necessidade de ser criado o Núcleo. Isso foi uma saída que na época o então presidente Ezequias e o Dr. Antônio idealizaram, porque era muito grande o movimento no sindicato e o mesmo não tinha estrutura física nem de pessoas para atender à demanda. Então se idealizou de juntar os dois sindicatos e criar esse Núcleo, e que foi feliz a idéia, o Núcleo está aí hoje, vem crescendo dia-a-dia. Então não houve resistência, mas também não tivemos cem por cento de aceitação, mas foi muito menos do que nós esperávamos. Logo que foi criado o Núcleo havia, nos primeiros meses, uma certa preocupação tanto quanto ao trabalhador como ao empregador, pelo fato deles não conhecerem o Núcleo, pois estavam acostumados a irem apenas no sindicato ou na justiça do trabalho. Então eles ficavam na dúvida, pensando se o Núcleo era do patrão ou do empregado, pois muitos empregados não me conheciam bem como alguns empregadores não conheciam o conciliador que os representava. Houve uma certa resistência nesse sentido, das pessoas não acreditarem no trabalho do Núcleo, mas, com o desempenho do trabalho e os resultados obtidos, tanto empregado como o empregador passaram a acreditar, e hoje é muito comum eles irem no Núcleo mesmo antes de uma demanda simplesmente para pedirem orientação. Hoje está claro para todos que o Núcleo não foi criado para ninguém levar vantagem. Eu, como conciliador, que trabalhei lá por mais de quatro anos, não tinha o intuito de que o empregado devia levar vantagem, mas simplesmente que recebesse aquilo que realmente tinha direito, e o conciliador do empregador também age da mesma forma. Os conciliadores não estão lá para beneficiar ninguém, mas apenas para explicar a todos o que é correto. Então, como disse, alguns desconfiavam e chegavam a dizer que o Núcleo era comprado, mas os que freqüentavam viam que funcionava, que era justo, e passava isso para os demais empregados e empregadores. Então foi graças ao trabalho sério que o Núcleo sempre desempenhou que hoje ele tem a credibilidade que possui. Era o que o Dr.

Antônio sempre dizia, o Núcleo vai depender do trabalho dos conciliadores, pois são o coração do Núcleo, principalmente no meu caso, que representava os empregados, pois o empregador geralmente tem contador, é mais esclarecido do que o empregado, principalmente no meio rural. Um outro ponto é que o Núcleo não foi criado apenas para conciliar os conflitos, mas também no sentido de orientar e fazer um serviço de conscientização para o trabalhador. É muito comum o empregado chegar lá para reclamar e nós explicamos a ele os seus direitos e também os deveres. Eu gosto muito de deixar claro aos empregados que eles têm direitos e deveres, pois eles só querem saber dos direitos e acham que estão sempre certos em tudo, o que não é por aí.

Autora: então o senhor acha ser essa uma função muito importante, e não só no meio rural mas no urbano também.

Sr. Sebastião: claro, nós damos muitas informações aos empregados urbanos, mas não podemos mandar cartas ao empregador em virtude de não haver a paridade na representação sindical.

Autora: o senhor acredita que para a formação de um Núcleo é fundamental que haja a interação dos sindicatos, que haja o apoio do presidente da Junta de Conciliação e Julgamento, ou seja, só com os sindicatos talvez não seja possível a implantação dos Núcleos?

Sr. Sebastião: é fundamental, porque não adianta os sindicatos dos trabalhadores criarem o Núcleo se a parte patronal não tem nenhum interesse. Só houve sucesso em Patrocínio porque houve o interesse do sindicato dos empregados, do patronal e da Justiça do Trabalho, que deu muito apoio para a criação, então somou isso tudo e ajudou muito a implantação do Núcleo, por haver a interação das três partes. Então é de suma importância essa colaboração, principalmente dos dois sindicatos. Infelizmente existem algumas pessoas que acham que os sindicatos dos empregados devem ser inimigos dos patrões, e isso prejudica a criação de Núcleos para essas categorias, o que não ocorreu em nosso caso, pois sempre buscamos conversar com o sindicato dos empregadores rurais, por acharmos que é melhor sentar e conversar do que ficar atacando. Se nosso sindicato seguisse essa cultura provavelmente o Núcleo nunca teria existido, e hoje estaria perdendo tanto o empregado como o empregador.

Autora: e os advogados? No início eles gostaram da idéia ou acharam que estavam prejudicando os interesses deles?

Sr. Sebastião: quanto aos advogados, no início e até hoje ainda tem advogado que não é muito simpático ao Núcleo, pelo seguinte: por acharem que estavam perdendo mercado, então os empregados vinham para o Núcleo sozinhos. Mas nada impede que eles venham com seu advogado, assim como o empregador. Houve certa resistência da OAB na época. Hoje, a própria presidência é simpática ao Núcleo.

Autora: o senhor foi conciliador durante muitos anos, inclusive em épocas em que a demanda era ainda muito maior. Como o senhor vê o papel do conciliador?

Sr. Sebastião: eu fiquei na conciliação de 1994 até 1999. Eu acho que o conciliador é o coração do núcleo, ele tem que ser maleável, não pode ser aquela pessoa sem um meio termo. Ele tem que ouvir bem o empregado e o empregador para conhecer os fatos. A gente tem que explicar e esclarecer sim, em nenhum momento forçar ao empregador ou o empregado a fazerem um acordo. Para depois eles não dizerem que foram forçados a receber ou pagar. A gente tem que tomar cuidado nesse sentido. Normalmente há um

acordo. Já aconteceu de o empregado não aceitar um acordo no núcleo e ir para a Justiça do Trabalho e lá receber menos, porque lá serão vistas as provas, aqui não. Uma outra vantagem do Núcleo é que tanto o empregado como o empregador ficam muito à vontade, muito mais do que na justiça do Trabalho, é mais informal.

Autora: como acontece a conferência no Núcleo? Aquela parte preventiva?

Sr. Sebastião: já vem a rescisão pronta com o empregado e aí a gente confere tudo. O dinheiro já vem anexado na rescisão ou cheque. Se o empregado disser que está tudo certo então tudo bem. Mas se não tiver certo a gente chama o empregador para tentar um acordo.

Autora: como o senhor se sentia como conciliador num Núcleo que é modelo para todo o país?

Sr. Sebastião: eu fico envaidecido, porque a gente teve a oportunidade de prestar um serviço a alguém, ser útil a uma classe e a gente se sente muito bem. Agora eu volto em agosto, porque a gente gosta muito do que faz.

Autora: antes do Núcleo como era a situação dos empregados e empregadores e como ficou depois dele?

Sr. Sebastião: eu acho que depois do Núcleo houve uma melhora muito grande, mudou muito a mentalidade dos sindicatos. Patrocínio teve muito a ganhar com a criação do Núcleo.

Autora: o senhor não é formado em direito. O senhor acha que os cursos que fez foram suficientes?

Sr. Sebastião: é, a gente precisa estar estudando, e os cursos que foram dados aqui no início foram muito importantes. Sem eles eu diria que seria impossível ser conciliador. Eu já tinha uma experiência pelo sindicato, mas os cursos são fundamentais. E quanto mais dedicação melhor.

Autora: como se deu a escolha do senhor para ser conciliador lá no Núcleo?

Sr. Sebastião: foi porque eu já era funcionário antigo do sindicato dos trabalhadores rurais e já tinha uma experiência, então a diretoria me apontou para ir para o Núcleo. No início eu fiquei em dúvida, porque eu não acreditava muito no Núcleo, mas com o tempo eu fui vendo que realmente dá certo. E como dá!

Autora: o Núcleo se mantém hoje com a cobrança de uma taxa. Poderia haver o rateio das despesas pelos sindicatos?

Sr. Sebastião: o sindicato não tem muita condição financeira, mas já aconteceu no início do Núcleo de a receita não conseguir suprir os gastos. Aí os sindicatos ratearam. Hoje o Núcleo já se mantém sozinho.

Autora: agradecimentos.

Conciliadora Ênia Mendes Araújo - representante do sindicato dos empregados rurais de Patrocínio-MG.

Autora: há quanto tempo você está no Núcleo?

Conciliadora: há apenas um ano, eu já trabalhava no sindicato dos empregados rurais há doze anos, participei de todos os seminários, da organização do Núcleo.

Autora: como você viu o recebimento do prêmio da Fundação Getúlio Vargas. Você já estava no Núcleo?

Conciliadora: não, eu ainda estava no sindicato, mas a gente acompanhou tudo. Sempre estava sabendo o que acontecia. Para nós foi um reconhecimento muito grande. Um reconhecimento externo, e isso foi ótimo.

Autora: como se deu a sua vinda para o Núcleo?

Conciliadora: eu já trabalhava no sindicato há 12 anos. E participei de toda a organização do Núcleo, dos seminários que ocorreram aqui em Patrocínio. E a gente sempre soube o funcionamento. Então o colega (Sr. Sebastião) precisou sair por questões de saúde e eu assumi. Fiz cursos de conciliadores. Preparei-me para ser conciliadora. O sindicato então aceitou a substituição e foi muito bom para mim. A gente está sempre estudando muito para fazer o melhor trabalho possível. Interessante mencionar que tem até advogado que liga para nós pedindo uma orientação sobre alguma coisa específica, como por exemplo, verbas rescisórias. Não só advogados novos como também os mais velhos. Não tem jeito, tem que ter amor à causa, vestir mesmo a camisa. Aqui acontece de tudo. As vezes as partes chegam aqui exaltadas, e a gente tenta acalmar, e mostrar que o melhor mesmo é o acordo. Não é que a gente vai dar razão a um ou a outro, mas tentar fazer com que eles se conciliem. E depois saem daqui conversando e fica tudo bem.

Autora: agradecimentos.

Conciliador José Humberto Faria Reis - representante do sindicato dos empregadores rurais de Patrocínio-MG.

Autora: como você se sente estando na composição do coração do Núcleo?

Conciliador: a gente acaba se envolvendo no sistema e amando a função, acaba sendo uma coisa em comum. É bastante cansativo, mas gratificante você ver depois o número de conciliações realizadas, as pessoas saindo satisfeitas daqui. As vezes tem uma conciliação que você acha que vai conseguir fazer, e depois não acontece, acaba ficando frustrado, mas acontece. As vezes você fica duas ou três horas discutindo e no final não tem consenso, as vezes por um detalhe pequeno. Concordam em tudo, mas fica a hora extra, por exemplo, então a gente não fecha o acordo. E também não pode forçar, porque senão depois a parte sai contrariada, dizendo que foi forçada a aceitar. Isso nunca.

Autora: como é feita essa estatística do Núcleo (lista na mão)?

Conciliador: nessa estatística estão incluídos os casos preventivos. Em alguns meses já tivemos mais de três mil atendimentos, isso porque está incluído o preventivo. O empregador já tem conhecimento da convenção do NINTER e ele chama o pessoal que vai para a fazenda, trabalha, e aí ele mesmo já faz no escritório a rescisão contratual e trás para nós conferirmos. De repente traz 40 rescisões e a gente faz a conferência. O empregador manda o preposto e se der algum problema em alguma rescisão ele mesmo pode resolver, e todas essas conferências entram na estatística.

O empregador e o empregado pagam R\$ 2,50 cada um para fazermos essas conferências preventivas. Se houver algum problema e for para a conciliatória, aí o valor é de R\$ 5,00 para cada um. É por que quando a gente faz a conferência perguntamos ao empregado se realmente tudo que está ali é correto. Se ele disser que sim, está certo. Se houver discordância, a gente já marca a conciliação, em no máximo 3 dias, as vezes até no mesmo dia, para tentar solucionar o problema. Então o empregado tem que estar presente na hora da conferência para confirmar tudo aquilo ali. As vezes tem realmente algum erro, ou o empregador deixou de pagar alguma coisa, aí é que vai para a conciliação. Se estiver tudo certo a gente carimba a rescisão e pronto. Se não a gente marca com o empregador para apurar os fatos. Sempre tem alguém que está representando o empregador e que tem poderes para acertar na mesma hora, caso contrário, a gente envia uma carta de comparecimento para o empregador.

Autora: os empregadores e empregados questionam o pagamento dessa taxa de R\$ 2,50 ou R\$ 5,00, dependendo se for conferência ou conciliação, respectivamente?

Conciliador: Não. Geralmente não.

Autora: e se o empregado não tiver como pagar ou nada lhe for devido quando da tentativa de conciliação?

Conciliador: aí o empregador paga o do empregado.

Autora: os empregadores então acham melhor pagar essa pequena taxa para não terem gastos maiores?

Conciliador: eu acho que eles devem pensar que vale a pena, porque nós nunca tivemos problemas nesse sentido. Aqui ele tem toda a assistência, amanhã tendo qualquer problema ele vem aqui e nós temos tudo arquivado direitinho. E também se for para Justiça ele vai ter que pagar advogado, custas e aí sai muito mais caro.

Autora: suponhamos que um empregador não tenha feito o acerto rescisório aqui no Núcleo e tenha pago o que entendeu ser correto diretamente ao empregado lá mesmo na sede da fazenda. Ai depois de dias ou meses esse empregado entende ter recebido errado e vem aqui no NINTER. Como vocês procedem?

Conciliador: a gente manda a carta de comparecimento para o empregador e tenta a conciliação. Então se ele já tivesse vindo antes já não teria esse problema.

Autora: o que você acha que poderia ser feito aqui no NINTER para melhorar ainda mais sua função? Por exemplo, aumentar o número de conciliadores?

Conciliador: com certeza, principalmente nas épocas da safra, onde o número de reclamações aumenta. Eu acho que seria interessante.

Autora: já houve caso de você e a outra conciliadora divergirem sobre o mesmo problema na hora da conciliação?

Conciliador: quando a gente vê que vai entrar numa divergência procuramos ir para outra sala, conversamos, para chegar a um consenso, pois se as partes virem que nem nós nos entendemos, elas não vão querer se entender também. E se não tiver jeito mesmo nós chamamos a coordenadora para tentar harmonizar, mas é difícil acontecer.

Autora: você já fez algum curso de aperfeiçoamento para atuar aqui no NINTER?

Conciliador: eu já fiz um curso básico na área de recursos humanos, e a gente estuda bastante para poder atuar melhor. Hoje eu estou fazendo um curso técnico em segurança do trabalho, porque tudo o que se aprende a mais é sempre engrandecedor. Tem horas que a gente vai e busca a informação na CLT.

Autora: existem alguns casos que não podem ser apreciados pela seção de conciliação? Por exemplo, discussão de vínculo ou insalubridade?

Conciliador: nós tentamos conciliar também. Por exemplo, o caso do vínculo perguntamos as partes como era a forma de pagamento, se havia subordinação, horário, e buscamos auxiliar as partes para que elas cheguem a um acordo. A gente não fala que é ou não empregado, apenas tenta que eles cheguem a um consenso.

Autora: agradecimentos.

Preposto Lázaro Adair de Souza – preposto de fazenda da região.

Autora: O senhor é empregador rural?

Preposto: eu trabalho em uma empresa de café. Sou o chefe de escritório e cuido da parte financeiro-administrativa da empresa.

Autora: Primordialmente café?

Preposto: sim.

Autora: O senhor já utilizou o Núcleo em outras oportunidades?

Preposto: desde a sua instalação até hoje eu não abro mão de fazer os acertos no Núcleo, e eu pessoalmente gosto de acompanhar. No caso que vocês estão vendo aqui o funcionário tem apenas 15 dias de serviço, e independente de ter 15 ou apenas 01 dia de serviço eu faço questão de fazer os acertos aqui, pois eu tenho o respaldo do Núcleo. Já tive problemas na Vara Trabalhista e com o acerto sendo realizado aqui não tive o problema de indenizar novamente verbas já acertadas, o que ocorria muito aqui na região. Então eu acredito e uso piamente os serviços do Núcleo.

Autora: hoje o senhor está aqui com um funcionário, mas já ocorreu alguma situação de o senhor trazer dezenas de funcionários?

Preposto: sim, na colheita. Ainda não entramos na colheita, mas em anos de muito café costumamos trazer uma média de 400 a 500 pessoas, e a gente faz o acerto sempre aqui. Tem um controle por parte do Núcleo e da empresa, a gente tem uma relação e cumpre um prazo de 10 dias, em que é protocolado, é marcado um dia para o acerto, com senhas distribuídas no dia, e flui muito bem dessa forma.

Autora: O senhor acha que a situação do empregador rural em Patrocínio, especialmente no seu caso, é uma história antes e depois do Núcleo?

Preposto: com certeza, não tanto para a empresa pois ela já se conscientiza disso desde a sua fundação, mas o empregado não tinha a assistência, ele ficava em dúvida, o patrão explicava mas ele não confiava, achava que estava sendo lesado. Agora não, com os conciliadores aqui essa situação mudou e muito, ele confia nos conciliadores e passa a conhecer os seus direitos, já pela rotina de estar sempre acertando aqui, não que tenha uma gama muito grande de conhecimento, mas os primordiais de seus acertos rescisórios ele conhece, como férias, 13º, fundo de garantia, como funciona, ele sabe se tem direito ao seguro desemprego, e se você não entrega as guias ele cobra, ele já sabe disso, e antes não, era algo mais rústico, eles já iam mais para o lado ofensivo, e eu acho que o Núcleo foi de extrema importância.

Autora: Além dessa questão da segurança pelo acerto ser feito aqui, o que o senhor me diz da questão financeira, o valor que isso custa para a empresa?

Preposto: eu não considero um custo, mas ao contrário, eu considero um lucro, pois o retorno que tenho é muito melhor, e por ser um valor simbólico eu nem cobro a parte dos funcionários, então eu não vejo como um custo, sai muito mais barato do que ir para a justiça, pois um depósito em consignação não é nada menos hoje aqui do que R\$ 180,00, eu vou perder o meu tempo, ter que ficar atrás de advogado, ficar recebendo intimações, então prefiro fazer aqui.

Autora: o senhor já veio acompanhado de advogado?

Preposto: eu nunca trouxe advogado, apenas em algum caso mais complicado na justiça, mas aqui não.

Autora: depois que o acerto é feito, e em virtude dos empregados serem contratados por safra, os empregados geralmente voltam para trabalhar no ano seguinte, ficam satisfeitos?

Preposto: têm carteiras que percebemos que tem 05 ou 06 anotações de nossa empresa. Em virtude do período de trabalho não ser muito longo, eles procuram sempre o melhor pagamento por saca de café, então alguns anos eles trabalham conosco e em outros trabalham em outra empresa. Mas eles preferem sempre acertarem aqui, por saberem que estão sendo amparados.

Autora: o senhor tem idéia se essa opinião é uma regra entre os demais empregadores da região?

Preposto: todos os que eu conheço participam desse sistema. Todas as empresas estruturadas, não que as menores não participem, tem esse hábito, esse costume, e é regra entre elas.

Autora: teria como acabar com o Núcleo hoje?

Preposto: seria difícil, complicaria muito a relação entre empregado e empregador, acabaria voltando para a justiça, não que ela faça algo errado, o problema é o tempo e a formalidade, sendo um dificultador muito grande principalmente para o trabalhador, pois o mesmo geralmente vem de outros Estados.

A importância do Núcleo é muito grande, hoje você está vendo um movimento pequeno no Núcleo, mas, se daqui há dois meses vocês voltarem, após a safra, verão isso aqui lotado, os empregados já conhecem o Núcleo e estão acostumados a fazerem suas rescisões aqui.

Autora: agradecimentos.

Preposto Jorge Luís Alves – Preposto da Fazenda Alto Cafezal

Autora: o senhor é preposto de um grande empregador aqui da região. Como o senhor vê o funcionamento do Núcleo?

Preposto: aqui é muito bom. A gente tem muitos empregados, e é um entra e sai muito grande, tem uns que ficam um mês, outros seis meses. Mesmo que o empregado tenha apenas 02 dias nós fazemos questão de acertar aqui, para amanhã ou depois ele não alegar que trabalhou 02 meses, 03 meses e querer receber sem ter o direito. Vindo aqui tem um representante dos empregados, um do empregador, e se tiver alguma coisa errada a gente já acerta. Aí bateu o carimbo, homologou, e está tudo certo.

Autora: o senhor já trabalhava aqui na região antes do Núcleo? Como era a situação?

Preposto: já trabalhava, só que antes era muito pior, a Junta ficava lotada, levava uns 03 meses para resolver um caso. Agora, até o juiz ficou com menos serviço.

Autora: o senhor tem informação se antes do Núcleo a fazenda tinha muita reclamação trabalhista?

Preposto: Hoje não tem nenhuma, mas antes tinha muito. Não só nós mas como os outros empregadores também.

Autora: o que o senhor acha da taxa que é cobrada para as conferências e as conciliações?

Preposto: para nós é barata, a gente não liga para isso não. Porque senão depois tem que pagar advogado, as custas do fórum. Então o custo para nós é baixo. Vale a pena.

Autora: o que o senhor pensaria se o Núcleo acabasse? Se não houvesse mais na próxima safra?

Preposto: seria problema na certa. Iria cair tudo na Vara do Trabalho. Começaria tudo de novo. A gente não ia ter sossego para trabalhar. Aqui, para começar, quando o sujeito entra para trabalhar já tem que estar documentado, com a carteira, fotografia, tudo certinho. Se a pessoa diz que não tem, aí terá que providenciar. E isso foi o Núcleo que fez, a informação.

Autora: o senhor já buscou informações aqui sobre os direitos e deveres dos trabalhadores?

Preposto: já, quando tenho alguma dúvida é só telefonar ou vir aqui, o pessoal é muito bom. Todo mundo aqui na região é bem informado. Eu sei que existem outras regiões por aí que não fazem isso e estão tendo problemas.

Autora: agradecimentos.

Entrevista com dois empregados que estavam fazendo suas rescisões trabalhistas no Núcleo.

Autora: é a primeira vez que o senhor vem aqui no Núcleo?

Empregado 01: não, eu já vim umas cinco vezes.

Autora: e sempre o acerto é com o mesmo empregador?

Empregado 01: é, sempre.

Autora: o que o senhor acha do acerto?

Empregado 01: foi tudo certo, sempre que eu vim aqui estava tudo certo.

Autora: o senhor tem mais confiança em fazer o acerto aqui no Núcleo ou lá na fazenda?

Empregado 01: aqui.

Autora: por quê?

Empregado 01: porque se tiver alguma coisa errada eles falam para nós, aí conserta para não tomarmos prejuízo.

Autora: é a primeira vez que o senhor vem aqui?

Empregado 02: é. Nós viemos de Alagoas procurando serviço aqui, mas também não está bom não. A safra está ruim, então nós estamos indo embora.

Autora: agora o senhor está vindo acertar as contas para ir embora. O senhor acha que é melhor acertar aqui ou na fazenda?

Empregado 02: aqui é melhor, porque pode estar errado e aí o sindicato é para isso. Para não ficar errado. Bom é aqui né!

Autora: agradecimentos.

ANEXO F

**ANEXO F – RECORDAÇÕES FOTOGRÁFICAS DA PESQUISA DE
CAMPO**

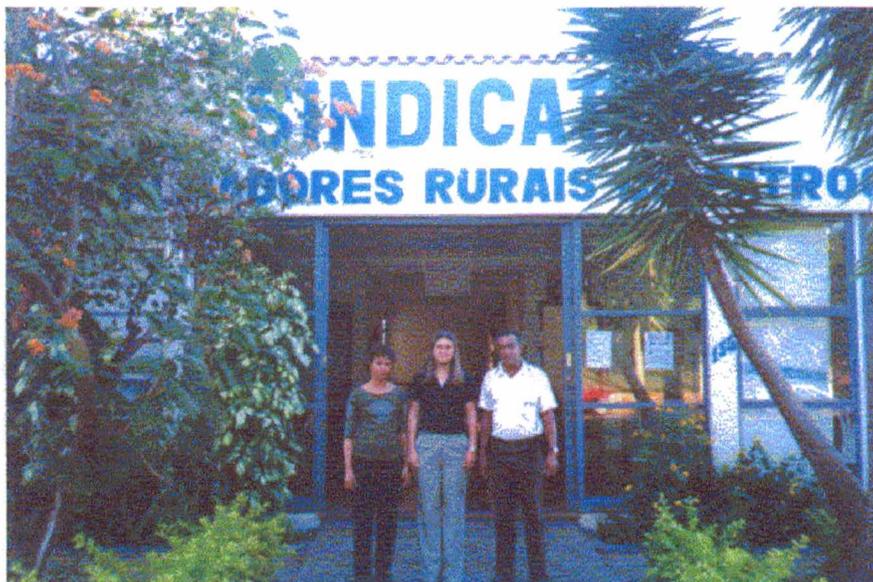
Entrevista da autora com o Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, idealizador do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio – MG



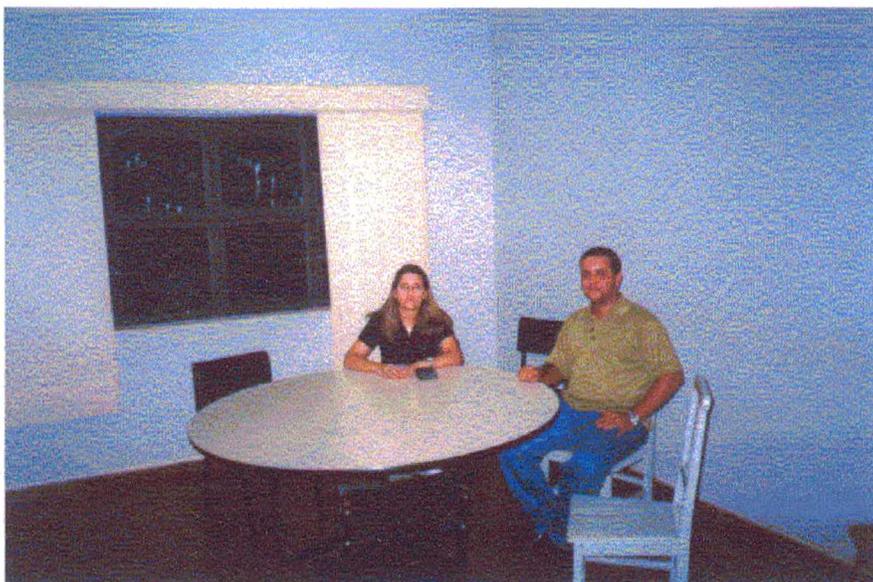
Funcionários do Núcleo Intersindical de Patrocínio com a autora.
Da esquerda para a direita: Énia, Marília, Gilsilene, José Humberto e Márcia



**Funcionários do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio.
Sr. Sebastião e Drª Gilma (advogada)**



Entrevista com um preposto de fazenda da região



**Núcleo Intersindical de Patrocínio em época de
acertos rescisórios após a colheita**



**Núcleo Intersindical de Patrocínio em época de
acertos rescisórios após a colheita**



**Trabalhadores rurais recebendo orientações sobre seus direitos e obrigações.
Trabalho pedagógico do Núcleo**



**Núcleo Intersindical de Patrocínio em época de
acertos rescisórios após a colheita**



**Acerto rescisório sendo conferido e efetuado pelos conciliadores
juntamente com os empregados**



**Preposto assinando os TRCT's após conferência
dos conciliadores com os empregados**



ANEXO G

**ANEXO G - REPORTAGENS ACERCA DO NÚCLEO
INTERSINDICAL DE PATROCÍNIO-MG**

Conflito trabalhista no campo tem nova solução

Fotos Tony Basilio

MÔNICA SANTOS

Após várias denúncias de irregularidades e desrespeito à legislação, inclusive sobre a ocorrência de trabalho escravo, o município de Patrocínio dá o exemplo na solução alternativa de problemas trabalhistas. É a criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural, surgido da integração da Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio, sindicatos patronal e de trabalhadores.

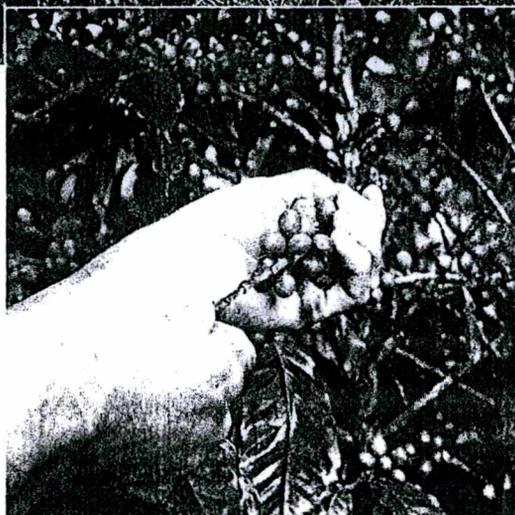
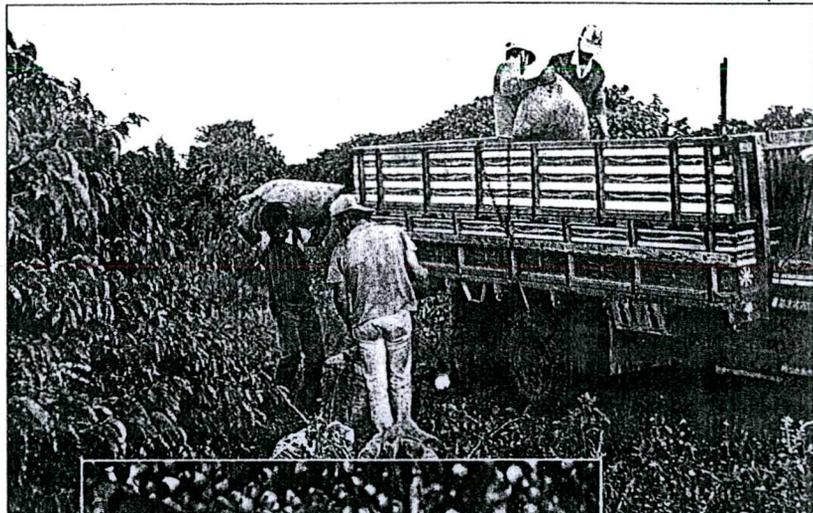
Os problemas de relações trabalhistas no município são tão graves que a Junta recebeu 1.600 reclamações este ano, envolvendo principalmente acordos rescisórios. "Esperamos reduzir em 80% essa demanda", afirma o juiz presidente da Junta, Antônio Gomes de Vasconcelos. Para que isso ocorra, ele destaca a credibilidade da nova entidade, somada à possibilidade de

maior rapidez e espontaneidade das partes em colaborar na solução dos problemas.

Filosofia

O Judiciário deve ter um papel social ativo, e, segundo Vasconcelos, conhecer a fundo a sociedade em que está inserido. Foi esse o caso da Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Patrocínio, que tem buscado uma nova postura na solução dos casos trabalhistas. "É preciso encontrar pontos na lei que atendam tanto empregadores quanto trabalhadores", ressalta o juiz.

Essa nova filosofia da Junta culminou na criação do Núcleo, e tem o objetivo também de prevenir litígios, ao lado da função de conciliar e julgar. Já o Núcleo vem funcionando de fato há cerca de três meses, embora tenha se constituído oficialmente somente no último dia 7 de dezembro.



Na região de Patrocínio, a criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista permitiu que até 80% dos trabalhadores fossem registrados

Intenção é celebrar acordos

A proposta do Núcleo é evoluir para uma solução independente e extra-judicial de todas as demandas, à semelhança de outros juizados de pequenas causas da Justiça Comum. Seria a celebração de acordos de caráter legítimo entre as partes e, no caso de descumprimento, a Justiça entraria somente para execução. Outra proposta é abranger as relações trabalhistas de todas as atividades locais, uma vez que o estatuto da entidade já prevê essa possibilidade, explica o juiz Antônio Vasconcelos.

O presidente do Núcleo e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio, Ezequias dos Reis, esclarece que a entidade está em caráter experimental e se constitui num esforço de negociação dos problemas trabalhistas, sem o trabalhador ir à Justiça e esperar meses para a solução de seu problema. "O Núcleo é uma tentativa de se fazer cumprir a parte legal trabalhista", diz Reis. Ele já enfatiza a melhoria nas relações com 70% a 80% dos trabalhadores registrados na região.

A padronização dos contratos de safra será outra questão

discutida no Núcleo. Segundo Reis, cada fazenda possui um tipo de contrato para preço, salário, produtividade ou horário, o que dificulta as negociações, que poderiam ser mais ágeis para ambas as partes.

Educação

Já o diretor-executivo do Sindicato Rural de Patrocínio, Helton Rodrigues, destaca o caráter educativo da entidade ao esclarecer sobre os direitos e deveres tanto dos empregadores quanto trabalhadores. Ressalta também a importância da entidade no sentido de viabilizar os acordos antes deles irem parar na Justiça. Enfatiza que na época do café, o número de trabalhadores na região se eleva para cerca de seis mil a oito mil: 70% de outras regiões.

Rodrigues acentua ainda que o trabalho de conscientização tem sido importante, pois enfatiza alguns pontos como a necessidade da assinatura na carteira e a garantia do salário mínimo. Ele ressalta que não só para o trabalhador esses pontos são importantes como também para o empregador, que tem a presença do funcionário durante toda a safra. (MS)

Objetivos do Núcleo

O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio atua como pessoa jurídica, de direito privado, sem fins lucrativos. Tem caráter supra-sindical e composição paritária, em relação a todos os órgãos. É integrado por um conselho tripartite (instância máxima de deliberação), uma diretoria-executiva, administrativa, Seção Intersindical de Conciliação e um Conselho de Arbitragem. Os principais objetivos da entidade são:

□ Buscar a melhoria, racionalização e aperfeiçoamento das

relações de trabalho na área da jurisdição da JCJ de Patrocínio, através do estímulo à negociação coletiva, discussão e formulação de propostas de modernização e adequação da legislação trabalhista às peculiaridades regionais;

□ atuar na prevenção de litígios oriundos das relações de trabalho, incentivando a boa fé recíproca (entre empregados e empregadores) e o cumprimento dos direitos e obrigações trabalhistas;

□ buscar formas judiciais ou extra-judiciais alternativas, para

solução rápida e definitiva dos litígios, oriundos das relações de trabalho;

□ conscientizar e informar os trabalhadores e empregadores acerca de matérias trabalhistas de seu interesse;

□ promover o diálogo e intercâmbio entre sindicatos e Justiça do Trabalho local, através de ações conjuntas com o fim de alcançar os objetivos do Núcleo;

□ assistir a rescisões trabalhistas, observando-se a correção e justiça das mesmas. (MS)

O exemplo que vem de Patrocínio

Em um País de imensas desigualdades e discontinuidades econômicas e sociais, o papel básico do Poder Judiciário é pelo menos garantir que todos sejam tratados com igualdade e justiça, como dizem as leis. Infelizmente, não é esta a realidade e é por isto que avulta a necessidade de uma reforma profunda do Judiciário como instrumento indispensável da modernidade brasileira. Mas discutir se o Supremo Tribunal Federal (STF) deveria ou não absolver Collor de Melo é verdadeiramente muito pouco para se compreender a extensão do funcionamento deficiente da Justiça no Brasil, onde relações primárias de trabalho ou o cumprimento de contratos básicos previstos pela legislação ainda margeiam grande parte das relações econômicas no Brasil.

Vamos a um exemplo, pertinente e elucidativo: em Patrocínio, Indiana o juiz-presidente da Junta de Conciliação e Julgamento do Trabalho que só neste 1994 recebeu 1.600 reclamações de trabalho escravo, a propósito da colheita do café. E este não é só um problema social grave de Patrocínio, onde a

economia cafeeira domina com o trabalho temporário e mal pago. Sabe-se que em outras regiões, mesmo de Minas, mas sobretudo das fronteiras mais distantes, persiste verdadeiramente o trabalho escravo, que é aquele que não tem contrato, não tem salário, não tem horário e outras obrigações da legislação, inclusive quanto às condições mínimas com que o ser humano merece ser tratado.

Com tal emenda, é claro que a Junta de uma cidade como Patrocínio se atropela. Processos simples demoram anos. O juiz propõe então a criação de um Núcleo Intersindical para a mão-de-obra temporária do café, integrado pelos trabalhadores, pelos patrões e pela própria Justiça. Tratam-se os problemas diretamente na fonte que os geram. O acordo consciencioso evita os litígios trabalhistas e é possível, desta maneira, reduzir em 80% os processos. A experiência mostra claramente, na sua dimensão local, mas com valor imenso no seu exemplo: que o Judiciário pode perfeitamente prevenir litígios ao lado de conciliar e julgar. Na verdade, o Judiciário, com esta

atitude, pode ficar apenas com a parte das execuções judiciais, quando esta for a alternativa inviável.

O Poder Judiciário pode, portanto, sair do gabinete e ir à sociedade, conhecendo suas relações, verificando o respeito aos direitos estabelecidos na legislação. Este trabalho preventivo e orientativo devolve credibilidade à Justiça, acelera sua atuação e representa atuação moderna, de cunho humano e social renovadores. No caso de Patrocínio, que nos dá o exemplo, desde maio funciona o Núcleo Intersindical que agora já pensa em atuação de maior alcance, evoluindo para resolver todos os problemas da relação entre trabalhadores e empregados. O exemplo é inovador e muito interessante e pode ser a solução para fazer com que a Justiça do Trabalho cumpra com mais eficiência sua relevante missão social, de modo especial nas regiões onde existem problemáticas específicas envolvendo trabalhadores temporários ou em situação jurídica singular. Fica o exemplo.



RELAÇÕES DE TRABALHO

Patrocínio promove encontro

A Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio estará promovendo nos dias 31 de março, 1º e 2 de abril o I Encontro para Modernização das Relações de Trabalho. O evento é organizado pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio, e conta com o apoio do TRT, Amatra, Prefeitura Municipal de Patrocínio e Federação da Agricultura de MG, entre outros.

Os participantes vão debater os fundamentos e objetivos do Núcleo Intersindical, uma iniciativa da Junta de Patrocínio e de sindicatos locais implementada no final do ano passado.

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho, juiz Orlando

Teixeira da Costa, fará a conferência de abertura. Entre os palestrantes, estará o presidente do TRT, juiz José Maria Caldeira, além de outros juízes da Casa.

NÚCLEO INTERSINDICAL

O Núcleo Intersindical de Patrocínio é uma experiência de integração entre a Junta de Conciliação e Julgamento da cidade, sindicatos Rural e dos Trabalhadores Rurais, e Associação dos Cafeicultores da região.

Desenvolvendo um trabalho basicamente de orientação e prevenção, a entidade busca a melhoria das relações de trabalho na área de jurisdição da Junta de Conciliação, através do estímulo à negociação coletiva, dis-

cussão e formulação de propostas de modernização e adequação da legislação trabalhista às peculiaridades regionais. O Núcleo Intersindical de Patrocínio atua, sobretudo, na prevenção de litígios oriundos das relações de trabalho, incentivando a boa-fé recíproca entre empregados e empregadores, e o cumprimento dos direitos e obrigações trabalhistas.

O juiz-presidente da Junta, dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, destaca a credibilidade da nova entidade e observa inúmeros reflexos positivos nestes três meses de funcionamento, sendo o principal deles a significativa redução do número de demandas trabalhistas ajuizadas na JCJ.

DATA VENIA

Sindicatos na administração da Justiça

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS

O crescimento exorbitante do número de demandas em desproporção à capacidade de absorção e solução eficiente das mesmas é nota característica de todo o judiciário brasileiro, salvo exceções. Esta é uma das razões da mais contundente crítica que hoje se faz à Justiça: a morosidade, grave injustiça para com as partes.

O Judiciário trabalhista, só em 1994, recebeu 1.624.655 demandas. Reconheça-se que grande parte destas ações são muito simples e não encerram um autêntico conflito trabalhista e podem ser resolvidas pelas próprias partes, assistidas por seus sindicatos.

As estatísticas da Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio, aqui tomadas como exemplo, apontam que 80% das demandas ajuizadas inserem-se no conceito de pequenas causas. Frente a esta realidade, vem se experienciando na jurisdição local a institucionalização da mediação e arbitragem voluntária na solução de tais questões.

Trata-se de experiência de interação tripartite, com participação, apoio e incentivo da Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) que atuou como catalisador e mediador, que resultou na constituição do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural (que se estenderá aos setores urbanos), pessoa jurídica de direito privado, de caráter supra-sindical e composição paritária, com Estatuto próprio e em funcionamento há quase um ano.

Através do Núcleo promove-se o diálogo e integração permanente dos segmentos envolvidos, dinamiza-se a atuação dos sindicatos locais e a negociação coletiva, realiza-se a assistência rescisória (art. 477/CLT), busca-se maior harmonia nas relações de trabalho pela conscientização de seus sujeitos.

A mediação é exercida, paritariamente, por conciliadores indicados pelos sindicatos signatários; a arbitragem é exercida por um Conselho de Arbitragem, também elei-

to pelas entidades sindicais.

Após a constituição do Núcleo Intersindical —confira-se "in loco"— verificou-se inacreditável crescimento do índice de contratações regulares, confiabilidade nas assistências rescisórias prestadas, credibilidade nas soluções amigáveis e extrajudiciais dadas aos conflitos trabalhistas sujeitos à sua atuação, redução das demandas trabalhistas rurais perante a Justiça local em 78% (fonte: mapa estatístico da JCJ), maior conscientização dos sindicatos e das categorias envolvidas quanto a direitos e obrigações contratuais e à negociação coletiva.

Estamos em que a experiência narrada contraria, em tese e na prática, o velho tabu de que a cultura nacional é avessa à adoção de "equivalentes jurisdicionais" da espécie mediação e arbitragem voluntária. Acrescente-se mais que a ordem jurídica pátria em vigor já assim o permite. Desnecessário esperar novas leis senão para aperfeiçoar o sistema.

Urge fomentar e acreditar na criatividade dos próprios trabalhadores e empregadores para solucionar suas questões trabalhistas até onde possam fazê-lo, como bem registrou o colunista Lufs Nassif e o professor José Pastore, neste conceituado jornal, em matérias veiculadas sob o título "Começa a Reforma do Estado" e "Mediação e Arbitragem já são realidades", respectivamente.

Acreditamos que soluções extrajudiciais como esta e outra também bem-sucedida adotada em Patos de Minas, se generalizadas, permitirão a concretização de uma das recentes conclusões do 6.º Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista: premência da adoção de soluções autônomas para os conflitos individuais e reexame da competência do judiciário trabalhista.

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS, 36, é juiz presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio (MG) e 2.º vice-presidente da Associação dos Magistrados Trabalhistas (MG).

LUÍS NASSIF

A revolução rural de Patrocínio

No início de 1990, Aginaldo José de Lima, um paulista que havia vendido postos de gasolina em São Paulo para tornar-se cafeicultor em Patrocínio (Triângulo Mineiro), percebeu que seu patrimônio iria se esborçar, por conta da crise que acometia o setor.

O país acabava de sair da hiperinflação, vivia os percalços do bloqueio de cruzados, e anunciava-se o fim do Instituto Brasileiro de Café. A grande crise do cooperativismo tradicional estava em marcha. Se solução havia, teria que ser encontrada no âmbito do próprio setor.

Barbudo, tido como petista pelos fazendeiros da região, Aginaldo armou-se de discursos estranhos, montou uma chapa com pequenos e médios produtores rurais, venceu as eleições para a direção da Associação dos Cafeicultores de

Patrocínio (Acarpa) e deu início à mais profunda revolução cultural que o associativismo brasileiro experimentou nas últimas décadas.

Revolução cultural

Seu programa de ação propunha, entre outros itens, melhorar os preços do café da região através da melhoria da qualidade e da produtividade, com o apoio do Sebrae estadual.

As estratégias de apoio não incluíam montagem de lobbies em Brasília. Mas "implementar estratégias de marketing para a Acarpa e para o café do cerrado", "desenvolver tecnologia de produção" e, "efetuar a comercialização direta do produto" — palavras estranhas para um meio que há décadas tenta e não consegue caminhar pelas próprias pernas.

Desde o início, o projeto-Acarpa procurou corrigir vícios do coope-

rativismo convencional —por isso, talvez prefira ser enquadrado na categoria do associativismo.

O cooperativismo tradicional é igualitário. Na Acarpa, procuram-se as vantagens de somar forças, mas sem inibir a criatividade individual. Na maior parte das cooperativas de café, a produção dos diversos cooperados é misturada no mesmo balaio, para evitar diferenças de preços. Na Acarpa, cada parçada de café é avaliada individualmente, pagando-se mais pelas de melhor qualidade.

Para evitar a repetição de casos de cooperativas ricas, dominadas por burocracias opulentas, sustentadas por cooperados miseráveis, a estrutura burocrática da Acarpa é enxutíssima, e ela está proibida por estatuto de possuir bens próprios.

Para administrar o armazém-se- ral local, por exemplo, montou-se

um sistema de condomínio, onde cada sócio dispõe não apenas de uma cota-parte, mas de espaço próprio no armazém, proporcional à sua participação.

Em seu espaço, ele pode armazenar seus produtos ou alugá-lo para terceiros. Mensalmente recebe relatórios detalhados sobre a utilização do espaço. Só não pode conflitar com os objetivos centrais, definidos no estatuto: o de preservar e manter o padrão de qualidade do "café do cerrado".

Frutos

O último avanço da Acarpa foi na área das relações trabalhistas. Foi constituído um Núcleo Inter-sindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio (NICTRP), pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, integrado pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio, Sindicato Rural

de Patrocínio e por um Conselho de Arbitragem, que praticamente eliminou a mediação judicial no setor.

Em 1991, quando a torrefadora italiana Illy Café, sediada em Trieste, instituiu o "Prêmio Brasil de Qualidade do Café para Expresso", a Acarpa tratou de difundí-lo entre os associados, sabendo que poderia alavancar sua imagem a partir daí. Dos 50 produtores classificados no último concurso, em outubro de 1994, 66% são do cerrado mineiro.

Hoje em dia, a região produz o melhor café do Brasil. Dispõe de programas de qualidade, marca própria, comercialização nos Estados Unidos e no Japão. E tudo começou há menos de cinco anos.

Disseminado pelo país, esse modelo fará mais pelo campo do que a soma zero da bancada ruralista, do Incr, da Igreja e da UDR.

OAB não reconhece Nikon

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), subseção de Maringá, reuniu-se em Assembléia Geral Ordinária para discutir o posicionamento da classe em relação à criação, estrutura, composição, competência e objetivos do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural (Nicon).

Baseados nas propostas apresentadas, houve a seguinte deliberação:

a) Manifestar a sua apreensão quanto à Convenção Coletiva do Trabalho (firmada entre o Sindicato Rural de Maringá, representando a categoria dos Empregadores Rurais, e os Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Maringá, Itambé e de Sarandi, estes representando a categoria dos Trabalhadores Rurais) ao criar o Nicon (órgão particular destinado a mediar os conflitos trabalhistas) como sendo a entidade a qual, obrigatoriamente, deverão

submeter trabalhadores e/ou empregadores, as suas pendências antes do ajuizamento de qualquer Reclamação Trabalhista ou Ação perante a Justiça do Trabalho (Cláusula 37 e seus parágrafos da Convenção e art. 14 do Estatuto);

b) Repelir, por considerar ilegais e ofensivas aos direitos do cidadão, as disposições insertas no Estatuto do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural - Nicon ao transformarem, o advogado, em mero expectador nas seções de Conciliação (parágrafos 1º e 2º do art. 13), retirando, das partes ou dos interessados, a liberdade de poderem contar com a assistência daquele capaz de aferir, adequadamente, os seus direitos e suas obrigações; e

c) Não reconhecer o Nicon, com sua estrutura estatutária atual, como entidade capaz de exercer as funções que possam justificar a sua criação. (V.A.M.)

30 de novembro de 1997
Domingo

GERAIS/POLÍCIA

ESTADO DE MINAS
Página 38

JUSTIÇA

■ Núcleo agiliza acordo trabalhista

Foi criado, através da iniciativa conjunta do Sindicato do Comércio Varejista de Contagem (patronal) e Sindicato dos Empregados no Comércio de BH e Região Metropolitana, o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio de Contagem. Empregados e patrões podem recorrer ao núcleo para resolver impasses trabalhistas. A grande vantagem é que se pode chegar a um acordo em até cinco dias, sendo que na Justiça do Trabalho esse prazo pode levar anos. Contagem é a segunda cidade do Estado a ter um núcleo como esse. O primeiro foi instalado em Patrocínio. Das 28.800 ações examinadas no núcleo de Patrocínio, somente 400 foram à Justiça do Trabalho. Outros sindicatos podem aderir ao núcleo, que deverá ser inaugurado em janeiro.

JF JORNAL DE PATROCÍNIO



"SINÔNIMO DE BOA COMUNICAÇÃO"

Proprietária: JD Publicidades & Promoções Ltda.

PATROCÍNIO-MG, 16 DE MAIO DE 1998

Nº 1243

38740-000

ANO XXV

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO RECONHECE O NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO

Importante decisão do TRT proferida no Processo 1029/96 deixou de condenar um empregador porque o caso já tinha sido acertado no Núcleo. Assim manifestou-se aquele tribunal:

ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua quinta Turma, declarando válidas as rescisões contratuais que contaram com a assistência do NICTRIP (Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio).

Este é um fato de suma importância, tanto para o Núcleo como para o Município de Patrocínio. Vamos consolidar e aperfeiçoar cada vez mais esta Entidade, onde o empregador e empregado resolvem suas pendências trabalhistas com tranquilidade e, principalmente, segurança.

Diante disto é imprescindível que toda comunidade tenha conhecimento do Núcleo e do seu papel, e, contribua para o seu fortalecimento.

REDAÇÃO EXTERNA

Ano I

Patrocínio, 5 de fevereiro de 1999

Número 8

Núcleo Intersindical de Patrocínio faz mais de 54 mil acertos trabalhistas

Desde sua criação, em outubro de 1994 até 31 de dezembro de 1998, o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio fez 54.178 acertos trabalhistas.

Ao longo deste período, o Núcleo angariou plena legitimidade e credibilidade dos sindicatos e da comunidade patrocinesse.

Destes casos, apenas 635 foram parar no Fórum da Justiça do Trabalho.

Idealização pioneira

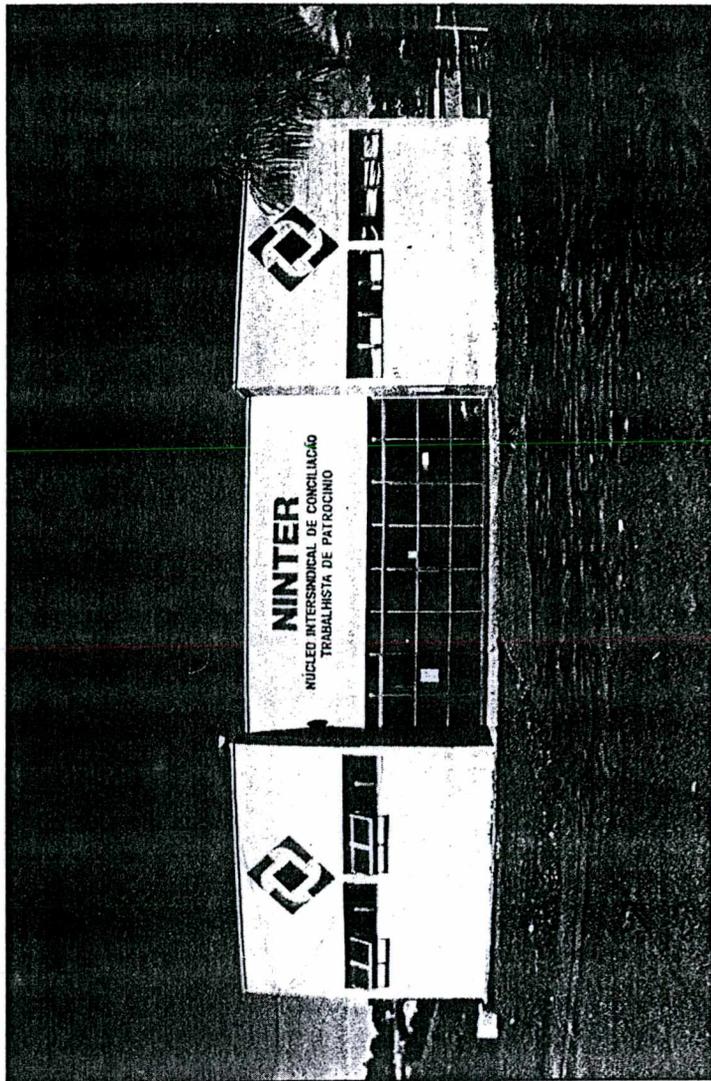
Idealizado pelo juiz presidente da Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio, Dr. Antônio Gomes de Vasconcelos, o Núcleo Intersindical tornou-se uma nova e dinâmica instituição para solução de conflitos na área do trabalho, sem recorrer à justiça. Como se pode notar, a prática e os resultados são comprovadamente eficientes. Se não existisse o Núcleo em Patrocínio, seriam necessárias 2 ou 3 Juntas de Conciliação e Julgamento.

Nossa cidade é pioneira neste setor, servindo de exemplo para outros que foram criados em Maringá, no Paraná e em Contagem.

Os resultados do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio são suficientes para desafogar a Justiça Trabalhista local e manter o bom relacionamento entre patrão e empregado.

Em busca de soluções

O Núcleo Intersindical de Patrocínio busca soluções sem aqueles ambientes tensos, sem negociações extensas e cansativas, imperando o diálogo, a conciliação, a mediação e o bom senso, com as partes envolvidas frente a frente, com o objetivo único e exclusivo de solucionar impasses e manter a boa convivência entre os que trabalham e os que empregam.





VALTER DE PAULA

EM 1999, O número de reclamações trabalhistas na colheita do café representou 0,1% da mão-de-obra utilizada no município de Patrocínio

Continuação da página 9

Núcleo em Patrocínio vira modelo nacional

A Associação dos Cafeicultores de Patrocínio (Acarpa) começou a investir na melhoria das relações trabalhistas há dez anos e hoje colhe os frutos desse investimento. No final da safra de 99, menos de 0,1% dos trabalhadores contratados para a colheita recorreram à justiça para reivindicar seus direitos. Isso foi possível graças à implantação do Núcleo Intersindical, que funciona há cinco anos e serviu de modelo para a criação da lei que instituiu a criação dos núcleos intersindicais para conciliação entre patrões e empregados, aprovada este ano.

Ao final de cada safra, patrões e empregados fazem os acordos com assistência de conciliadores. "Se não tivéssemos o núcleo, Patrocínio precisaria de mais três juntas trabalhistas

para atender às demandas do setor cafeeiro", calcula a diretora de Relações Trabalhistas da Acarpa, Ana Arakaki. Segundo ela, já passaram pelo núcleo mais de 56 mil pessoas.

Em Patrocínio, que este ano está oferecendo 25 mil postos de trabalho na colheita de café, 90% dos trabalhadores temporários são registrados de acordo com as normas da CLT. Os cafeicultores também têm demonstrado preocupação em melhorar o ambiente de trabalho dos empregados, afirma Ana Arakaki, citando como exemplo a redução das atuações pelo Ministério do Trabalho.

"Em 99, dos 643 itens inspecionados, apenas 5% foram atuados". As melhorias das relações trabalhistas, segundo ela, são resultado de um amplo trabalho de conscientização desenvolvido em parceria pela Acarpa, Sindicato dos Trabalha-

dores e Ministério do Trabalho.

CENTRO DE ATENDIMENTO

As entidades ligadas à cafeicultura trabalham agora em um novo projeto pioneiro: a implantação de um Centro de Atendimento ao Trabalhador, onde as pessoas que chegam à região para colher café poderão contar com serviços de envio e recebimento de correspondência, posto bancário, local para guardar pertences, expedição de documentos e exames médicos, entre outros serviços.

A Prefeitura doou um terreno de 900 metros quadrados para instalação do Centro, que será administrado e mantido em parceria pela Acarpa, Sindicato Rural, Sindicato dos Trabalhadores e Prefeitura, instituições que já estão trabalhando para obter os recursos necessários à realização do projeto. (RR)

ANEXO H

ANEXO H – GUIA DE CONDUTA DO CONCILIADOR PRÉVIO⁴⁰¹

Abstenção

Ato pelo qual um membro (representante da categoria econômica ou profissional) se recusa a atuar na demanda, ou seja, se dá por impedido ou suspeito, por motivos de foro íntimo ou alegando qualquer outra razão pessoal. A abstenção do conciliador em participar da sessão conciliatória deve ser declarada no próprio termo de conciliação.

Abuso de confiança

É a circunstância pela qual o membro conciliador, agindo na qualidade de membro representante de uma das partes, aproveita-se do cargo para auferir vantagem pessoal. Conciliador que se preza deve abster-se de tal prática.

Ação

Objetivamente considerada, a palavra tanto pode ser entendida como sinônimo de "reclamação trabalhista" (cuja competência para julgá-la recai ao Poder Judiciário), quanto de "demanda" (simples reclamo apresentado à Comissão de Conciliação Prévia, cuja competência é a de apenas tentar conciliar as partes demandantes).

Acidente do trabalho

As Comissões de Conciliação Prévia não possuem competência para tentar solucionar controvérsias decorrentes de infortúnios trabalhistas (acidente do trabalho ou doença do trabalho). Por conseguinte, a função do conciliador, caso apareça algum trabalhador querendo propor demanda decorrente de acidentes do trabalho é orientá-lo no sentido de procurar a Justiça comum, que é competente para apreciar tais feitos.

Acionar

Vulgarmente o conciliador até pode utilizar a expressão "acionar" como sinônimo de "demandar" (Fulano de tal acionou a empresa X nesta Comissão), mas, o

⁴⁰¹ PASSOS, Nicanor Sena. Guia de Conduta do Conciliador Prévio. **Revista do Direito Trabalhista**. [CD-Rom]. Brasília: Editora Consulex, fev. 2001.

verbete, tecnicamente, não pode ser utilizado em termos de conciliação, pois "acionar" significa propor ação, ingressar com reclamação na Justiça do Trabalho.

Acordar

O mesmo que concordar, celebrar acordo; fazer um acordo.

Acordo

É o ajuste, a concordância, o entendimento. Principal objetivo a ser perseguido pelos conciliadores nas reuniões das Comissões Prévias, é o ato pelo qual duas ou mais pessoas harmonizam seus interesses. Composição amigável, simplesmente.

Adiamento da sessão

A questão que se coloca é a seguinte: em quais hipóteses a reunião destinada a apreciar as demandas, na Comissão, pode ser adiada? A Lei é omissa a respeito. Mas, como o objetivo da Comissão de Conciliação é tentar conciliar dissídios individuais de trabalho, o bom senso recomenda devam os conciliadores envidar todos os esforços para não frustrar a expectativa do autor da demanda. Assim, mesmo que a notificação (= convite formulado ao demandado) tenha chegado ao destino, se a parte demandada não comparecer à reunião, não deve, de imediato, quem preside a sessão emitir documento no qual conste a expressão "conciliação frustrada". Deve procurar saber o porquê do silêncio e da ausência da parte que deixou de comparecer à reunião. O adiamento da sessão marcada pode obviar delongas na Justiça do Trabalho.

Advertência

Um dos principais motivos que levam as testemunhas a não gostarem de comparecer à Justiça é o fato de que, na audiência, as mesmas são advertidas pelo juiz, o que as intimida. Não devem (por que não possuem poderes de admoestação) os membros conciliadores praticar qualquer reprimenda capaz de intimidar as testemunhas que vão depor na reunião conciliatória. A única "advertência" permitida ao conciliador será aquela que vise impedir atos inconvenientes praticados por pessoas, no intuito de tumultuar o decoro do ambiente conciliatório (= reunião de conciliação).

Advogado

O advogado pode participar, na condição de membro, de uma Comissão de Conciliação Prévia?

Enquanto profissional liberal, poderá atuar como preposto do empregador (quando representará a empresa, através de mandato outorgado para tal fim), assistente ou consultor jurídico sindical (advogado contratado para representar os interesses da entidade sindical). Nesses casos, embora possa participar das reuniões nas Comissões, não atuará naqueles órgãos na condição de membro.

A Lei nº 8.906/94 (Estatuto do Advogado) prevê a possibilidade de esse profissional trabalhar na condição de advogado empregado – portanto, regido pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Em tal condição (= empregado), não apenas poderá participar como membro eleito representante dos empregados numa Comissão de Conciliação Prévia, como também na condição de membro indicado representante do empregador, nesse órgão de conciliação.

Amarguras

Toda e qualquer demanda (por mais amigável que seja), traz dissabores para as partes demandantes. Em geral, as pessoas que comparecem a uma reunião na Comissão de Conciliação, a exemplo do que ocorre numa audiência trabalhista, perante o Juiz do Trabalho, apresenta-se amargurada, sisuda, tendente a levar o caso às últimas conseqüências. Diante disso, deve o conciliador tranquilizá-las; acalmar ânimos acirrados, ouvir o que os demandantes têm a dizer, antes de forçar um acordo, é o primeiro passo a ser dado para a realização de um acordo.

Ameaças

Ao conciliador cabe a manutenção da ordem dos trabalhos na sessão conciliatória. Dentre as suas incumbências destaca-se a de alertar aos demandantes a finalidade daquela reunião, que é, justamente a de se tentar buscar uma solução amigável para as controvérsias que ali se expõe. Para que a demanda possa chegar a um final harmonioso é necessário as partes manterem a calma; ameaças, murros na mesa, palavras mais exaltadas não levam a nada. Todavia, se essas alertas forem insuficientes para fazer com que a parte ameaçadora pare de exibir conduta incompatível com o ambiente, o conciliador deverá adverti-la e, se isso for insuficiente, adiar a sessão para uma outra data ou, até mesmo, encerrá-la fazendo constar no termo que a tentativa de conciliação restou frustrada.

Amizade íntima

Tecnicamente, o mesmo que laço de afeição intensa. Em razão disso, a amizade íntima ligando o conciliador às partes ou a uma delas pode comprometer a tentativa de conciliação. Nesse caso, recomenda-se deva o mesmo não participar das reuniões conciliatórias, convocando-se o seu substituto para atuar na sessão. Na Justiça, aquele que acha-se ligado por amizade íntima a uma das partes ou a ambas não pode depor como testemunha. Nas demandas submetidas à Comissão de Conciliação esse rigor processual não deve ser considerado.

AR ou Livro de Protocolo?

Nos grandes centros urbanos deve a Comissão convidar a parte demandada para comparecer à sessão conciliatória pelo Correio, via AR (Aviso de Recebimento), que servirá de comprovante para eventual ação trabalhista. Em cidades pequenas, pode-se utilizar o Livro de Protocolo, por ser a forma mais ágil, já que, no interior, "todo mundo conhece todo mundo". Desse modo, acelera-se o procedimento conciliatório.

Armas

É dever do conciliador verificar se uma das partes que comparece à sessão conciliatória encontra-se armada. Em caso afirmativo, deve requerer que a mesma deixe-a em local seguro (com a polícia, se houver no local). Não deve, contudo, querer desarmá-la, em caso de recusa. Nesse caso, deve adiar a sessão ou, se os ânimos estiverem exaltados, comunicar o fato à autoridade policial competente, encerrando, logo em seguida, a reunião, e, ainda, fazendo constar no termo de tentativa de conciliação frustrada tal fato.

Atestados médicos

No caso de a parte deixar de comparecer à sessão de conciliação alegando doença, apresentando atestado médico, deve o conciliador usar o bom senso, ou seja, marcar nova data para a realização da audiência, ficando a parte presente desde já intimada da nova sessão. Essa medida é salutar porque atende ao princípio de celeridade processual e por que o conciliador não tem poderes para duvidar da veracidade daquele documento médico. De qualquer modo, nas Comissões de Conciliação Prévia não é recomendável aplicar-se o conteúdo do Enunciado nº 16 do TST, que diz que presume-se

regularmente notificada a parte que deixar de comparecer à audiência 48 horas depois de expedida a notificação pelos Correios.

Atrasos das partes

O conciliador deve marcar nova data para realização da sessão conciliatória sempre que uma das partes demandantes deixar de ali comparecer, alegando problemas os mais variados: doença, trânsito, força maior etc. Não compete aos membros da Comissão de Conciliação Prévia decretar revelia à parte que deixar de comparecer à sessão. Revelia, afinal, é instituto processual inerente aos poderes do Juiz do Trabalho.

Autos

Em linguagem processual, "os autos são o conjunto de folhas, de documentos, que retratam todos os atos processuais. São o registro do processo. São a expressão material do processo e da lide. Da leitura dos autos sabe-se o que ocorreu em audiência" (Amauri Mascaro Nascimento). Nas Comissões de Conciliação Prévia também as demandas devem ser "autuadas", ou seja, registradas, numeradas, rubricadas e identificadas de modo a que possam distinguir os nomes dos demandantes, o objeto da demanda e todos os demais atos indispensáveis para a retratação do que se pretende tentar conciliar.

Auxílio

O bom conciliador não deve sentir vergonha de pedir auxílio a outras pessoas. Em casos de dúvidas, deve solicitar o auxílio do colega membro da Comissão ou até mesmo dos advogados presentes, se faltar-lhe à memória qualquer fato, sugestão ou esclarecimento jurídico acerca da matéria demandada na sessão.

Baixa

É o ato pelo qual o membro da Comissão cancela a "carga" de uma demanda, ou seja, a anotação no sentido de que a mesma, através do seu processo, foi devolvida pelo advogado de uma das partes, que a retirou da Comissão para "vistas" (= estudar o seu conteúdo).

Benefício de gratuidade

É a cláusula inserta numa convenção ou num acordo coletivo de trabalho, pela qual fica estabelecido que os demandantes empregados, comprovadamente pobres,

não pagarão quaisquer custas pelos serviços prestados pela Comissão de Conciliação, independentemente da cobrança de eventuais taxas para a manutenção desses órgãos.

Benefício de prazo

Em Direito Processual, é a dilatação dos prazos concedidos, por força de lei, aos representantes da Fazenda Pública e aos do Ministério Público, cujas contagens serão em quádruplo para a contestação e em dobro para a interposição de recursos. Com relação às Comissões de Conciliação, essa expressão pode ser utilizada como sinônimo de "prazo elástico", ou de, simplesmente, "maior prazo" que, a critério do presidente da reunião, é concedido a um dos demandantes para que o mesmo possa apresentar as provas que pretende produzir na reunião conciliatória.

"Boa tarde" e "Bom dia"

Simple locuções que demonstram polidez, boa educação, que devem ser utilizadas pelo conciliador, ao abrir a reunião conciliatória. Expressões suficientes não apenas para demonstrar o estado de ânimo dos que ali se encontram para tentar solucionar o dissídio, mas também para demonstrar aos demandantes que, na sessão, o estado de inimizade deve ser deixado de lado.

Boa-fé

A boa-fé é um princípio segundo o qual tanto o empregador quanto o empregado devem obrigar-se na execução dos seus deveres. Não devem se limitar apenas ao que estiver escrito no contrato de trabalho, mas, ao contrário, estendendo a boa vontade a todas as situações surgidas durante a vigência do contrato de emprego. O dolo (= vontade de prejudicar), o engano (= astúcia), a má vontade (= desídia, desleixo), as intenções impuras (= más intenções, mania de querer levar vantagem em tudo), devem ser desconsideradas numa relação de emprego, pois só a boa-fé é capaz de conduzir as partes aos seus objetivos. É bom o conciliador medir tais fatos, na sessão de conciliação prévia, pois só assim o que ali ficar acordado (= decidido no termo de conciliação), valerá para sempre.

Cálculo do contador

É a conta feita pelo contador (geralmente o da entidade sindical), que demonstra os valores das verbas demandadas na reunião e/ou no termo de acordo.

Características do contrato de trabalho

Além dos seus elementos constitutivos (vide CONTRATO DE TRABALHO), para o conciliador verificar se a situação narrada pelo empregado demandante enquadra-se na hipótese de relação de emprego, deve verificar a existência das seguintes características:

a) personalidade – o empregado tem que ser, necessariamente, uma pessoa física (ou natural). Logo, por exemplo, "Casas do Bolinha" não pode ser considerada empregada, digamos, de "Lojas do Mané". Essas duas pessoas (= jurídicas) poderão, até, firmar uma espécie de contrato regido pelo Direito Civil. Mas uma jamais será considerada empregada da outra, nem tampouco empregadora. Isso ocorre porque o contrato de trabalho é "pessoal" em relação ao empregado. Significa isso que o trabalhador, além de ter que ser pessoa física, terá que prestar pessoalmente os serviços contratados. Por conseguinte, o mesmo não poderá fazer-se substituir por outra pessoa num contrato de trabalho;

b) habitualidade – se o trabalho for prestado de forma esporádica, eventual, não continuada (= "de quando em quando", "vez e outra"), não haverá contrato de trabalho. Portanto, o trabalho terá que ser prestado constantemente, de forma reiterada;

c) subordinação – para haver contrato de trabalho, uma parte (o empregado) terá que subordinar-se a outra (o empregador). Essa subordinação é jurídica, uma vez que, além de o trabalhador ter que sujeitar-se aos poderes diretivos e disciplinares do empregador, terá ainda que cumprir as ordens emanadas da empresa, cujos comandos não poderão contrariar os preceitos legais.

Cerceamento de defesa

É o ato mediante o qual o conciliador impede que um demandante pratique os atos necessários a que seus interesses na demanda sejam protegidos, demonstrados. Não deve o conciliador, de forma alguma, cercear a defesa das partes nas reuniões conciliatórias, pois isso, além de violar a Constituição Federal, fere de morte o prosseguimento da sessão e, por conseguinte, qualquer tentativa de sucesso da reunião.

Cheque

Sendo acordado que a forma de quitação do acordo será feita através de cheque, deve o conciliador tomar algumas precauções quanto a esse título executivo extrajudicial, a saber:

a) verificar se o documento contém os requisitos legais mencionados no art. 1º da Lei nº 7.357/85: I – a denominação "cheque" inscrita no contexto do título e expressa na língua em que o mesmo é redigido; II – a ordem incondicional de pagar determinada quantia; III – o nome do banco ou instituição financeira que deve pagar (sacado); IV – a indicação do lugar ou pagamento; V – a indicação da data e lugar de emissão; VI – a assinatura do emitente (sacador), ou do mandatário com poderes especiais;

b) quando o cheque for nominal, averiguar se o autor da demanda é a pessoa a quem o cheque está nominal. Se não for, verificar se o mesmo encontra-se transferido a este, mediante endosso, bastando a simples assinatura do beneficiário no verso;

c) finalmente, constatar se o cheque já está prescrito e qual o rito a ação irá seguir (= ação monitória ou ação de execução).

Cheque "Pré-datado"

O cheque é uma ordem de pagamento à vista. Todavia a praxe comercial tem consagrado (contrariando a Lei do Cheque) o seu recebimento como documento a prazo (= cheque pós-datado, vulgarmente conhecido como "pré-datado"). A jurisprudência moderna vem aceitando o cheque em tais condições, ou seja, considerando que a emissão de "pré-datado" não constitui crime, mas sim forma de emissão de título executivo extrajudicial com data certa para a sua quitação.

Chicana

Não deve o conciliador praticar – e nem permitir que uma das partes pratique – manobras desleais, atos típicos de advogados durante a demanda, tais como argumentação temerária, capciosa, mediante sofismas com a intenção de fazer com que os objetivos da Comissão sejam frustrados.

Choro

É muito comum uma das partes, ao comparecer à sessão de conciliação, chorar. Se tal ocorrer, recomenda-se que o conciliador a tranquilize. Deve, portanto, o

conciliador fazer com que a mesma perceba que o objetivo da sessão é apenas tentar conciliar o dissídio. Confortar a parte mais sensível é não apenas um dever do conciliador, mas também a solução mais justa, pois atende aos fins sociais e às finalidades da própria Comissão.

Cláusula penal

Tecnicamente, denomina-se "cláusula penal" a multa imposta no termo de conciliação à parte que deixar de cumprir a obrigação assumida, na data acordada. Essa multa deve ser fixada de comum acordo pelas partes, e não imposta pelo conciliador. O valor percentual também deve ser discutido pelas partes, mas ao conciliador incumbe sugerir a porcentagem em casos tais.

Comportamento

O comportamento do conciliador há de ser sério, sem que isso implique em atitudes ríspidas. A cordialidade (que não é sinônimo de comicidade) pode ser empregada na tentativa de solução extrajudicial do conflito trabalhista. Todavia, recomenda-se boa dose de prudência, pois o humor não pode ser confundido com expressões jocosas, nem com a utilização de piadas e gargalhadas no ambiente conciliatório.

Compromisso

No termo de conciliação deve constar uma cláusula compromissória, pela qual as partes se comprometam a cumprir os termos ali acordados, salvo as parcelas ressalvadas expressamente. Para o caso de descumprimento do acordo deve-se prever uma multa percentual, cujo valor incumbe às partes discutir (vide, a propósito, CLÁUSULA PENAL).

Conciliação

Acordo, ajuste, combinação, entendimento ou acertamento, é o principal objetivo das Comissões de Conciliação Prévia, fim a ser perseguido, constantemente, pelos membros conciliadores, que justifica, por si só, a existência desses órgãos encarregados de tentar solucionar dissídios individuais de trabalho, conforme preconiza a Lei nº 9.958/2000.

Conteúdo

Deve o conciliador, antes de mais nada, saber qual o conteúdo que poderá ser apreciado numa demanda levada à Comissão de Conciliação Prévia. Para tanto, basta recordar o que diz o art. 1º da CLT: "Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas". E também o que diz o art. 114 da Constituição Federal: "Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores (...), e, na forma da lei, outras controvérsias oriundas da relação de trabalho".

Aí está delineado o conteúdo do Direito do Trabalho: regular os direitos e obrigações daquelas partes envolvidas numa relação de trabalho, mas não de todo e qualquer trabalho; apenas de trabalho subordinado, pelo qual uma pessoa (o empregado) vincula-se a outra pessoa (o empregador), mediante contrato de trabalho (=emprego) para prestar-lhe serviços em troca de salário. Resulta disso que o membro de Comissão de Conciliação Prévia não possui competência para apreciar demandas de trabalhadores autônomos, eventuais e nem de servidores públicos.

Contrafé

Denomina-se "contrafé" a cópia da citação inicial (=convite) que deve ser entregue ao demandado no momento próprio, para que o mesmo compareça à Comissão de Conciliação Prévia, no dia e hora marcados, para defender-se, extrajudicialmente.

Contrato de trabalho

Ao atender, na Comissão de Conciliação Prévia, uma pessoa dizendo-se credora de direitos trabalhistas contra a empresa X, a primeira pergunta que deve passar à mente do conciliador deve ser a seguinte: Será que a mesma trabalhou na condição de empregado para o demandado? Afinal, como caracterizar a existência do contrato de trabalho, no caso em questão?

Para saber se o caso envolve ou não um contrato de trabalho, o conciliador tem que atentar para o fato de que a CLT não emite um conceito preciso acerca desse pacto. De fato, no art. 442, ao se referir a essa espécie de acordo bilateral, a CLT apenas exprime uma noção vaga de contrato de trabalho; apenas enuncia os atributos essenciais do "contrato", mas não o define claramente. Assim, o conciliador terá que buscar, na situação narrada pelo demandante, a existência dos seguintes elementos:

a) caráter privado – no sentido de que esse contrato é uma espécie de relação estabelecida entre pessoas, visando interesses particulares. Por isso os juristas afirmam que o contrato de trabalho é de direito privado (entre o Estado e o servidor não há contrato de trabalho);

b) consensual – ou seja, verificar se foi consensual o acordo, se o mesmo é resultante de livre acordo de vontades entre demandante e demandado (não há contrato de trabalho se não houver consenso. Ninguém pode obrigar outrem a ajustar, "na marra", ou "à força" um contrato de trabalho);

c) sinalagmático – esta expressão pouco conhecida informa que o contrato tem que ser bilateral, ou seja, formado por mais de uma pessoa, gerando direitos e obrigações para ambas as partes (empregado e empregador);

d) comutativo – essa palavra é derivada de "comunhão" e significa que, no contrato de trabalho, existe uma equivalência entre os direitos e deveres do empregado e do empregador. Portanto, não é somente o empregado que possui direitos na relação de emprego; o empregador também. O mesmo pode ser dito em relação a obrigações: empregador e empregado têm obrigações a cumprir num contrato de trabalho.

e) sucessivo – afirma-se que o contrato de trabalho é de "trato sucessivo" ou "continuativo" porque a sua existência exige (ou pelo menos presume exigir) uma continuidade no tempo. Firmado que tenha sido o contrato, presume-se que o mesmo irá durar no tempo; que não foi esporádico, eventual, momentâneo, passageiro, ocasional.

Contumácia

No Direito Processual, denomina-se "contumácia" o não-comparecimento imotivado a juízo. A "contumácia" do réu pode importar em revelia. Mas, frise-se, isso só ocorre em processos judiciais. Em nível de Comissão de Conciliação Prévia, ainda que uma das partes demandantes, imotivadamente, deixe de comparecer às reuniões conciliatórias, tal ato não autoriza o membro conciliador a decretar-lhe a revelia. O conciliador, em casos tais, só poderá encerrar a tentativa de conciliação, em cujo termo deve constar a expressão "tentativa de conciliação frustrada".

Convencões e acordos coletivos de trabalho

Todo conciliador prévio tem que saber que, no Brasil, as regras constantes de cláusulas convencionais, isto é, em acordos e em convenções coletivas de trabalho

deverão ser observadas pelos empregadores. Essas cláusulas sobrepõem-se (= são mais importantes) a qualquer outra regra trabalhista. A previsão legal disso acha-se escrita no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Conversas paralelas

Depois de aberta a reunião, amainados os ânimos das partes, deve o conciliador iniciar as tentativas de satisfação dos demandantes. Deve, porém, nesse momento, ficar atento às conversas paralelas. O conciliador deve atentar para os desdobramentos das conversas dos demandantes, a fim de não deixar passar a oportunidade de fazer um acordo, nem também deixar os debates fugir do assunto que está sendo tratado na reunião. Obviar quaisquer tentativas de os demandantes historiar vidas inteiras, fatos que não interessam à sessão, é outro item que não pode ser esquecido pelo conciliador.

Demanda

No sentido que lhe empresta a Lei nº 9.958/2000, que versa sobre a criação e instituição de Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das empresas e dos sindicatos, é o mesmo que questão, contenda, pleito extrajudicial com vistas a tentar conciliar dissídios individuais trabalhistas.

Denúnciação

É o ato pelo qual o demandado (suposto empregador) comparece à Comissão para defender-se das acusações do demandante denunciando o verdadeiro empregador à Comissão de Conciliação Prévia.

Depoimento pessoal

O depoimento pessoal consiste no ato de os membros conciliadores tomarem as declarações dos demandados. Pode ser feito da forma o mais simplificada, informal, possível. É de bom alvitre admitir-se que a parte demandante preste espontaneamente outras informações afetas à demanda e que responda às perguntas formuladas pelo seu próprio advogado, na comissão. Se essa liberalidade não for exagerada, pode transformar-se em excelente arma de diálogo entre as partes. "É que perguntas habilmente formuladas, para serem respondidas com um simples sim ou não, por exemplo, podem levar a uma impressão que não corresponde à realidade, tornando-se justo, então, que o depoente complemente a sua resposta espontaneamente ou que o seu

advogado o reinquirira para esclarecimento do que já foi declarado" (Amauri Mascaro Nascimento).

Na prática das Comissões de Conciliação Prévia, pode-se utilizar como começo da redação do termo as seguintes expressões: "Depoimento pessoal do demandante. Perguntado sobre tal fato..., respondeu:..." e termina com "encerrado", seguindo-se as assinaturas dos membros da Comissão do depoente e do seu advogado (se tiver).

Desistência da demanda

A questão que se coloca é: pode ou não a parte demandante desistir da demanda? E caso afirmativo, o que deve fazer o conciliador?

Resposta: Sendo a Comissão de Conciliação Prévia órgão encarregado apenas de tentar solucionar dissídios individuais de trabalho, não possuindo poderes jurisdicionais, deve acatar a vontade da parte interessada em desistir da demanda. Nesse caso, basta apenas constar no termo o motivo pelo qual a demanda será arquivada.

Devolução da correspondência convocatória

O que fazer o conciliador (= membro de Comissão de conciliação Prévia) na hipótese de a correspondência convocatória, a despeito de ter sido enviada ao endereço mencionado pelo demandante, ser devolvida pelo Correio? Adotar as seguintes medidas:

a) num primeiro passo, certificar-se se o endereço mencionado pelo demandante está correto e se a pessoa que remeteu a correspondência fê-lo corretamente. Se incorreto preenchimento do endereço, remeter nova convocação (=convite), antes de arquivar a demanda;

b) num segundo passo, verificar no AR as anotações apostas pelo carteiro. Se a devolução ocorreu por motivo de mudança de endereço, solicitar ao demandante que forneça o novo local onde possa ser convocada a empresa demandada;

c) na impossibilidade de o demandante fornecer o novo endereço do demandado (=empresa), publicar Aviso de Convocação, em jornal de grande circulação, para que a parte demandada compareça à reunião conciliatória;

d) frustradas todas essas tentativas, concluir a demanda, arquivando-a e expedir o termo de conciliação frustrada, para que o interessado possa ajuizar reclamação trabalhista, na Justiça do Trabalho.

"Doutor" e "Doutora"

O conciliador deve tratar as partes com respeito e urbanidade. Mas não deve mostrar-se "intimidado" quando na reunião estiverem presentes pessoas com notável saber jurídico. Para os advogados é suficiente a utilização dos pronomes de tratamento "doutor" e "doutora". Mais do que isso é exagero e exibicionismo.

Embriaguez

Se um dos demandantes comparecer à sessão conciliatória embriagado, deverá o conciliador adverti-lo a não mais apresentar-se ao local em tal estado. Além disso, deverá suspender a sessão, marcando nova data para a realização da tentativa de conciliação. Só em último caso deverá chamar a polícia, a fim de não acirrar mais ainda os ânimos entre as partes. Se a situação se repetir, deverá encerrar a reunião lavrando o termo de tentativa de conciliação frustrada.

Espaço em branco

Ao redigir atas e termos de audiências (= acordos ou conciliação frustrada), bem como outros documentos que servirão de prova do acontecido nas reuniões destinadas à tentativa de conciliação de dissídios, não deve o conciliador ou que lhe fizer as vezes (= secretária de audiência, por exemplo), a fim de prevenir eventuais dissabores, deixar espaços em branco entre uma e outra linha de texto.

Especificação do pedido

Especificar o pedido nada tem a ver com a expressão "atribuir valor à demanda". O valor atribuído à causa constitui requisito da petição inicial trabalhista, levada a efeito na Justiça do Trabalho. A especificação do pedido diz respeito ao que se pretende ver conciliado na sessão conciliatória, como por exemplo, as verbas postuladas (aviso prévio, férias, 13º salário, horas extras etc.).

Estipulação

Estipular é fixar, determinar, estabelecer um valor à coisa objeto da demanda na Comissão. Compete à parte demandante, portanto, atribuir um valor a cada

parcela especificada no termo de reclamação. Ao conciliador, por outro lado, cumpre o dever de estipular, isto é, sugerir convenções ou propostas exequíveis às partes contendoras, para que as mesmas cheguem a um consenso.

Ética

A ética profissional recomenda que, caso o conciliador seja (ou tenha sido) advogado de uma das partes (empregado ou empregador), mesmo em outros ramos do Direito, não participe da reunião conciliatória, devendo, portanto, fazer-se substituir por outro conciliador (substituto ou suplente, conforme o caso).

Excessos (exceder)

Tendo em vista que os poderes conferidos ao conciliador, por quem o elege ou designa representante perante a Comissão, limita-se a traduzir, sugerir, advertir ou recomendar meios capazes de fazer com que as partes resolvam a disputa (= demanda), não deve o mesmo, no exercício do cargo, cometer excessos. Bradar, dar socos na mesa, exceder-se na tentativa de conciliação não são meios de persuasão; a nada levam.

Execução extrajudicial

A Lei prevê a execução do termo de acordo, enquanto título executivo extrajudicial, isto é, ao lado do cheque e da nota promissória, o acordo pode ser executado na Justiça do Trabalho. Alguns juizes do trabalho vêm se manifestando no sentido de não admitir tal espécie de execução na Justiça do Trabalho.

Exigências

O que se deve exigir do conciliador, numa reunião conciliatória? Em primeiro lugar, boa educação. O conciliador deve tratar com urbanidade as partes. Em segundo lugar, serenidade. Deve o conciliador manter-se calmo o tempo todo, mesmo naqueles momentos mais difíceis; a impaciência, o atrevimento, a ansiedade e o desequilíbrio das partes não podem afetar quem se propõe a solucionar dissídios numa mesa de reuniões.

Eximir(se)

Deve o conciliador manter-se imparcial na reunião conciliatória. O fato de estar ali representando categorias economicamente desiguais (empregados e

empregadores) de uma relação de emprego (em vigor ou extinta), não o autoriza a tomar este ou aquele partido na tentativa de conciliar o dissídio na Comissão.

Exoneração

Eleição e designação para o exercício de representante das categorias econômica (= empregador) e profissional (= trabalhadores) não obrigam o conciliador a ter que cumprir o mandato até o seu final. Se por qualquer motivo ponderoso o membro representante eleito ou designado não desejar permanecer na função até o fim do mandato, deve fazê-lo com integridade e lealdade a quem o escolheu: pedir, por escrito, exoneração do cargo.

O pedido de demissão (= exoneração) deve ser manifestado por escrito para que o seu suplente possa assumir a vaga deixada em aberto e a Comissão não se inviabilize pela ruptura do princípio de paridade das partes que a compõe.

Exorbitar

Não deve o conciliador, no exercício do cargo, ir além do que a Lei lhe atribui. Ultrapassar os limites estabelecidos pela proposta legislativa é exceder-se, exorbitar da sua real competência. E a competência do conciliador limita-se apenas a tentar fazer com que as partes demandantes do dissídio cheguem a bom termo, se conciliem, façam um acordo.

Expedir

Entre outras atribuições, incumbe ao conciliador: expedir documentos convocatórios (= convites ou notificações) às partes.

Exposição dos fatos

Nas reuniões destinadas a tentativas de acordos (= conciliação) cumpre ao conciliador ouvir, com isenção de ânimo, a exposição dos fatos narrados pelo demandante e pelo demandado. Da narrativa fática muitas vezes dependerá o bom êxito da conciliação.

Expressão facial

Ao dirigir-se às partes que estão litigando, o conciliador deve fazê-lo com respeito e urbanidade. Não deve jamais se afastar dos objetivos da sessão, que é, justamente, tentar apagar arestas e mágoas de ambas as partes. Por isso, deve ser o mais

educado possível. Manter-se solícito ao atendimento de quaisquer pedidos e dúvidas, pelo que se recomenda ponderação. Uma expressão facial serena, conjugada com um bom senso de humor pode transformar a discussão entre os litigantes em diálogo – principal passo para chegar-se ao acordo visado.

Flexibilização

Essa palavra tem sido muito combatida no meio sindical. Alega-se que a mesma é fruto do vocabulário "capitalista", que procura, a qualquer custo, retirar direitos dos trabalhadores, conquistados ao longo dos anos, a duras penas e sacrifícios. De qualquer modo, a própria Constituição Federal autoriza, como forma de flexibilização, a diminuição temporária dos salários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Lei que institui as Comissões de Conciliação Prévia, no âmbito das empresas e dos sindicatos, por exemplo, é uma forma de flexibilizar a solução dos dissídios individuais de trabalho.

Forma do cumprimento do acordo

Chegando as partes a um acordo, o conciliador não deve deixar de mencionar no termo a forma do seu cumprimento, ou seja, a maneira que será utilizada pelo devedor para honrar o compromisso assinado. Se a quitação dos valores acordados for convencionada a prazo, deve-se mencionar o prazo concedido, a forma do pagamento (dinheiro, cheque, nota promissória etc).

Fraude

No que diz respeito à fraude no contrato de trabalho, deve o conciliador ficar atento às seguintes regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho: serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT (art. 9º); será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções legais, qualquer contrato ou convenção (= acordo firmado entre as partes) que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido no Brasil (art. 117); nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito (art. 619); os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável serão passíveis

da multa neles fixada (art. 622); será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente (art. 623).

Do exposto, deve o conciliador atentar para as seguintes conclusões: ocorrerá fraude à lei sempre que um dos demandados, agindo nessa qualidade, mesmo que não tencione afrontar diretamente os artigos da CLT, desvirtuar, impedir (ou ao menos tentar) a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho – ainda que com o consentimento da outra parte.

É bem verdade, a questão da fraude à lei parte de uma vontade subjetiva, interior da pessoa e se apresenta quando esta tenta obter vantagem maior do que a lei lhe assegura. Não se confunde com a violação da lei, pois esta não passa de um comando direto e tem por finalidade violar disposição legal.

Deve, ainda, o conciliador saber que a fraude torna o ato anulável, dependendo a declaração da sua nulidade de ter ou não sido provocada. Finalmente, o conciliador deve atentar para o fato de que a fraude pode ocorrer mediante o concurso de uma só pessoa (= fraude à lei) ou exigir a participação de mais de um sujeito (= fraude à execução ou contra credores).

Gravador

Ao conciliador cabe conduzir a sessão de conciliação sem arbitrariedades, utilizando o bom senso, acima de tudo. Assim se uma das partes solicitar usar gravador, não deve quem preside a audiência negar tal pedido. Aconselhável, porém, antes de autorizar a utilização do aparelho, consultar à parte contrária. Caso a mesma se recuse a participar da reunião que está sendo gravada, deve o conciliador solicitar o desligamento do aparelho.

Horário de realização das sessões

Como a Lei é omissa quanto ao horário de funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, as reuniões conciliatórias deverão ocorrer conforme ficar estabelecido em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (para as Comissões Mistas e Intersindicais) e no horário prefixado pela empresa (para as Comissões Internas ou por Grupos).

Horário do cumprimento do acordo

A CLT, ao tratar das Comissões, também não define o horário do cumprimento do acordo. Recomenda-se, por isso mesmo, que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho supra tal omissão, fazendo inserir numa das suas cláusulas tal horário, preferentemente o de expediente bancário ou o comercial. Se, porém, a Comissão tiver sido instituída no âmbito da empresa (= Comissão Interna), a hora mais indicada para o cumprimento do acordo será a definida pela empresa. Se Sindical, Intersindical ou Mista a Comissão de Conciliação, o horário da quitação do acordo deverá ser aquele indicado 54a Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho. Alguns sindicatos têm definido em instrumentos coletivos de trabalho que o descumprimento do horário estabelecido no acordo acarreta uma multa percentual ao inadimplente.

Identificação

Após ter apregoado as partes e convidado-as para sentar, passa-se para a identificação dos litigantes (= demandantes) presentes, autor e réu (= demandante e demandado), através da carteira de identidade (ou CTPS) ou outro documento que os individualize. Quando a parte demandada for pessoa jurídica e estiver representada pelo diretor ou sócio, com poder de representação, é necessário que seja solicitada a apresentação do estatuto ou contrato social. Caso seja parte um condomínio, representado pelo síndico, impende que este apresente a ata da assembléia geral que o elegeu, de modo a confirmar a legitimação processual. Quando as partes vierem acompanhadas de advogados, faça-se que este se identifique através de sua identidade profissional, qual seja, a carteira emitida pela Ordem dos Advogados do Brasil (cfr. Lisa da Fonseca, in Manual do Conciliador, ESMARN, 1999, pág. 25).

Imparcialidade

Embora a Lei fale em conciliador eleito representante dos empregados e em conciliador designado representante do empregador, na audiência de conciliação, a exemplo do que ocorre com o magistrado na audiência trabalhista, esses representantes têm que manter total isenção de ânimo na audiência conciliatória; não podem tomar partido, devendo tratar as partes com urbanidade, com isonomia.

Inconveniência

A prática tem demonstrado que, via de regra, a presença do advogado dificulta a realização de acordos, nas audiências de conciliação. Recomendável, pois, a parte ali comparecer desacompanhada desse profissional, pois, em geral, querendo mostrar serviços ao seu constituinte, o advogado procura procrastinar o litígio, empurrar o problema para a Justiça do Trabalho solucionar, o que fere os objetivos da Lei.

Indisponibilidade

Conciliador que se preze tem que saber que, em geral, os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis. Portanto, não deve aconselhar o empregado demandante – que é a parte fraca envolvida no contrato de trabalho – dispor da proteção que a lei lhe confere. O conciliador tem que saber, ainda, que todos os direitos que visam ao bem-estar do trabalhador e ao da sua família, tais como o salário, descansos (férias, repousos etc.) não podem ser disponibilizados; o trabalhador demandante não pode renunciar a esses direitos. É inadmissível, por exemplo, que o trabalhador renuncie ao direito de gozar as suas férias. Também não se admite que o empregado aceite diminuição de salários por razões de dificuldades econômicas do empregador demandado.

Lacunas

Pontos omissos, lacunas contidas no termo de reclamação (verbal ou escrito, conforme o caso), podem e devem ser esclarecidos pelo conciliador, na reunião. Se tal ocorrer, deve o conciliador ouvir a parte contrária antes de sanar a obscuridade ou emendar a petição. Caso a mesma não concorde com o acréscimo (= emenda), deve o conciliador esclarecê-la sobre a possibilidade de o autor da demanda ajuizar ação trabalhista, na Justiça do Trabalho, apenas para reclamar aquele ponto ou verba – o que é inconveniente para ambas as partes, dado à demora e os custos de uma ação judicial.

Lavratura correta do termo de acordo

O conciliador encarregado de lavrar o termo de acordo (ou outra pessoa designada para tal finalidade) deve utilizar um português simples, porém inteligível, sendo necessário constar o objeto (= verbas ou parcelas acordadas), bem como a forma do seu cumprimento, o lugar do pagamento, com a devida assinatura dos acordantes e dos membros da Comissão, a hora em que deve se dar a quitação.

Leitura

O conciliador, ao receber o requerimento inicial já autuado e registrado, antes da audiência, deverá proceder com a leitura do mesmo, atentamente, para inteirar-se acerca do assunto que irá tentar conciliar, na audiência. Para tanto, torna-se indispensável que o mesmo chegue ao local da sessão conciliatória com antecedência. Chegar em cima da hora ou atrasado na reunião pode prejudicar o desempenho do conciliador e, conseqüentemente, o acordo que se busca.

Linguagem

Por mais culto que seja o conciliador, na reunião conciliatória deve adequar a sua linguagem conforme a das partes demandantes que vão ouvi-lo. Não é recomendável – nem coerente – a utilização de um vocabulário rebuscado, difícil de ser captado pelas partes da demanda. Pessoas leigas e humildes sentem-se humilhadas com palavras difíceis e termos técnicos.

Local da realização da sessão

A Lei é omissa quanto ao local de funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia. Diante disso, o local da realização da sessão conciliatória dependerá da espécie de Comissão criada, do que constar no Acordo Coletivo de Trabalho ou na Convenção Coletiva de Trabalho. O mais provável é que, sendo Comissão Interna (= no âmbito da empresa), as reuniões ocorram na sua sede, embora possam acontecer também em outro local (no sindicato patronal ou no profissional, por exemplo). Se a Comissão for instituída por Grupos de Empresas, a situação será idêntica. Sendo Intersindical ou Mista a Comissão de Conciliação Prévia, o mais correto é que as reuniões aconteçam em sedes das respectivas entidades sindicais. De qualquer modo, as sessões conciliatórias poderão acontecer em qualquer lugar público: escolas, igrejas, clubes etc., dependendo do que ficar acordado pelas partes interessadas.

Local do cumprimento do acordo

A CLT, ao tratar das Comissões, também não define o local do cumprimento do acordo. Recomenda-se, por isso mesmo, que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho supra tal omissão, fazendo inserir numa das suas cláusulas o local do cumprimento da obrigação assumida. Se, porém, a Comissão tiver sido instituída no âmbito da empresa (= Comissão Interna), o local mais indicado para o cumprimento do acordo será o definido pela empresa. Se Sindical, Intersindical ou Mista a Comissão

de Conciliação, o cumprimento do acordo deverá ser aquele indicado na Convenção ou no Acordo Coletivo de Trabalho. Alguns sindicatos têm definido em instrumentos coletivos de trabalho que o local do cumprimento do acerto é a sede da entidade.

Nota promissória

A nota promissória é um título executivo extrajudicial que pode ser utilizada como documento preparatório de quitação do acordo firmado pelas partes. Por isso, deve o conciliador tomar os seguintes cuidados com relação a esse título:

a) verificar se a nota promissória contém os requisitos que a Lei Uniforme julga essenciais, para a sua validade, a saber: I – a denominação "nota promissória" escrita no próprio texto e expressa na língua da redação do título; II – a promessa pura e simples de pagar uma quantia determinada; III – o nome da pessoa a quem a ordem deve ser paga; IV – a indicação do lugar em que será efetuado o pagamento; V – a indicação da data em que a nota promissória é emitida; VI – a assinatura de quem emite a nota promissória;

b) verificar se não está prescrita, pois conforme o art. 52 c/c art. 56 do Decreto nº 2.044/1908, a ação cambial contra o sacador, aceitante e respectivos avalistas, prescrevem em cinco anos. Contra o avalista, prescreve em doze meses.

Objeto

Objeto – É claro que para se figurar numa Comissão de Conciliação Prévia o conciliador não tem que, necessariamente, ser graduado em Direito. Mas, se tiver noções de Direito, tanto melhor. E noções de Direito do Trabalho, melhor ainda. De qualquer modo, convém recordar que o objeto do Direito do Trabalho mantém estreita ligação com as seguintes disciplinas: Direito Constitucional (a Constituição estabelece uma série de direitos aos trabalhadores, como por exemplo, nos artigos 7º a 11); Direito Civil (a própria CLT, no art. 652, III, atribui competência à Justiça do Trabalho para solucionar contrato de pequena empreitada, em que figura como sujeito o pequeno empreiteiro operário ou artífice, situação essa de natureza civil), Direito Comercial (os artigos 10 e 448 da CLT, por exemplo, colocam o Direito Comercial em sintonia com o Direito do Trabalho); Direito Internacional (as Convenções Internacionais do Trabalho editadas pela OIT e ratificadas pelo Brasil são prova dessa sintonia); Direito Penal (o Código Penal, ao regular os crimes contra a organização do trabalho, o livre direito de

associação sindical, a frustração do direito assegurado pelas leis trabalhistas aos trabalhadores, o aliciamento etc., arts. 197 a 207, são exemplos dessa relação); Direito Previdenciário (basta conferir os arts. 201, IV, 203, II e III, da Constituição Federal para sentir tal estreitamento); Direito Administrativo (a fiscalização trabalhista a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, a imposição de multas administrativas por infrações à CLT, principalmente no que diz respeito à identificação profissional, segurança e medicina do trabalho, remuneração e jornada de trabalho são alguns dos exemplos que servem para demonstrar tal laço de união); Direito Tributário (as contribuições para o PIS/PASEP e para o FGTS são exemplos de matérias relacionadas ao Direito Tributário); Direito Econômico (veja-se, a propósito, o art. 170 da Constituição Federal); Direito Processual Civil (o art. 769 da CLT diz que "nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho...").

Orientador

Imparcialidade não é sinônimo de má condução da conciliação. Significa isso que o conciliador pode e deve verificar quando as partes tendem a fazer um mau acordo. Sempre que o acordo se mostrar prejudicial a uma das partes, o conciliador deve orientá-la a não fazê-lo. Em tais casos, se o conciliador tiver dúvida de como deve proceder para não prejudicar as partes, recomenda-se que o mesmo proponha aos demais membros da Comissão de Conciliação Prévia a suspensão da audiência para que o mesmo procure o juiz do Trabalho a fim de orientar-se sobre a questão objeto da sessão conciliatória.

Pessoas inconvenientes

Se, na audiência, as partes ou terceiros estranhos à demanda, inclusive advogados, agirem de forma inconveniente ou incompatível com o decoro e com a ordem do recinto, deve o conciliador solicitar que se retirem da sala de reunião. Caso persistam em tal conduta, com o fim deliberado de tumultuar o ambiente, deve o conciliador suspender a sessão e intimar as partes para ali comparecer na data reaprazada.

Poder de polícia

Não apenas quem preside a Comissão, mas todos os membros conciliadores, possuem poder de polícia. Aos mesmos incumbe manter a ordem e o decoro na audiência, cabendo-lhes ordenar que se retirem da sala onde se realiza a sessão

conciliatória toda e qualquer pessoa que se comportar de forma inconveniente e, até mesmo, requisitar, se necessário, força policial.

Prazo de tolerância

A finalidade da sessão é tentar conciliar dissídios individuais trabalhistas. Por isso, deve o conciliador ser o mais tolerante possível quanto aos pequenos atrasos das partes. Não deve seguir à risca, como ocorre na Justiça, os horários estabelecidos para a realização das sessões conciliatórias. Se assim agirem, arquivarão as demandas e frustrarão o objetivo da Lei, que é, justamente, fazer com que as partes cheguem a bom termo, e não proponham ações trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Preposto do empregador

No âmbito do Direito Processual do Trabalho discute-se, até hoje, na doutrina e na jurisprudência, se o preposto deve ser empregado, ou não da pessoa física que representa no Juízo Trabalhista. Duas correntes manifestam-se sobre a questão: Há os que são contrários à aceitação de preposto alheio ao quadro de empregados da empresa e existem os que defendem a idéia de que o preposto não precisa, necessariamente, ser empregado na relação de trabalho.

Como no procedimento conciliatório levado a efeito nas Comissões de Conciliação Prévia não comporta discussões acadêmicas, os membros conciliadores desses organismos podem e devem aceitar, na reunião destinada a tentar solucionar dissídios individuais trabalhistas, a figura do preposto, independentemente de vinculação empregatícia com a pessoa que representa – embora seja recomendável que a empresa nomeie, para tal fim, um empregado que tenha conhecimentos dos fatos objetos da demanda.

De qualquer modo, deve o preposto:

- a) conhecer bem a questão que está sendo debatida na reunião conciliatória;
- b) estudar o teor da demanda antes de comparecer à reunião conciliatória;
- c) ler atentamente o termo de reclamação que foi enviado à empresa;
- d) municiar-se de documentos capazes de tornar inócuas as alegações do demandante;

e) levar comprovantes (recibos, holerites, cópias de folhas de pagamento e de depósitos de FGTS, recolhimento de INSS etc.), para a audiência;

f) conversar com pessoas que presenciaram fatos envolvendo a relação de trabalho entre as partes demandantes; e

g) levar carta de preposição, com poderes para transigir etc.

Presença de advogados

A Lei é omissa quanto à presença de advogados na reunião de conciliação. Assim sendo, tanto podem as partes comparecer na reunião acompanhadas de advogado, como sozinhas. Comparecendo sem advogado, deve o conciliador informá-las de tudo quanto ali se passa, inclusive quanto aos requerimentos formulados pelo patrono (= advogado) da outra parte. Não deve, porém, fazer as vezes do advogado da parte desassistida.

Prevenção

Ao abrir a reunião, estando presentes as partes, deve o conciliador, de imediato, preveni-las sobre o objetivo da pauta: tentar conciliar o dissídio. Deve, outrossim, esclarecê-las de que o que ali ficar decidido deve ser cumprido, porém qualquer decisão não antecipa eventual julgado proferido pelo Juiz do Trabalho. A finalidade da sessão conciliatória é, justamente, prevenir, evitar que as partes criem expectativas quanto a eventual prolação de sentença trabalhista.

Princípio da irrenunciabilidade dos direitos

O conciliador pode – e deve – esforçar-se ao máximo para fazer com que os demandantes façam um acordo. Mas, não pode deixar de alertar às partes, na sessão de conciliação, que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis pelo trabalhador, pois em geral constituem-se na aquisição de verbas de caráter alimentar. Assim é que, o trabalhador, mesmo que o queira, não poderá renunciar aos salários. De igual modo, ainda que assine qualquer acordo, não poderá renunciar ao direito às férias, ao décimo terceiro salário etc. Logo, deve o conciliador representante da empresa ficar atento para tais fatos, pois mesmo que o empregado faça um acordo renunciando tais direitos, poderá o mesmo, mais tarde, procurar a Justiça do Trabalho para tentar recebê-los e a briga recomeçar.

Princípio da primazia da realidade

Num contrato de trabalho os fatos são mais importantes do que os documentos. Diante disso, sempre que o conciliador sentir necessidade de balisar (= pesar, confrontar) os documentos apresentados pela empresa e as alegações do empregado, deve dar prevalectimento às falas do trabalhador. Em outras palavras, o conciliador prévio deve pautar sua conduta no seguinte sentido: entre o que ocorre no mundo real (= aquilo que todos sabem, mas que não tem como provar, por falta de documentos) e os documentos "fabricados" pelo empregador, deve prevalecer a realidade do trabalhador. Exemplo: o empregado alega que fazia horas extras, habitualmente. A empresa apresenta controle de frequência (= cartões ou livro de ponto), com marcação rigorosa e idêntica dos horários, todos os dias, durante o mês, por todo o contrato. Nesse caso, "está na cara" que aqueles documentos não traduzem a verdade. Deve prevalecer as alegações do empregado e a das suas testemunhas, se tiver.

Princípio da razoabilidade

Esse princípio quer dizer, mais ou menos, o seguinte: o Homem é livre para agir desta ou daquela maneira. Deve escolher, por si mesmo, o caminho que deseja percorrer. Mas, sendo humano, deve proceder de acordo ou conforme a razão, pois não é justo, nem razoável que alegue não possuir meios capazes de demonstrar capacidade de raciocínio num contrato de trabalho. E por que o Homem é um ser racional, deve proceder conforme o faria qualquer homem médio ou comum (o empregado e o empregador não são seres debilóides, nem "coitadinhos", que não sabem, na relação de emprego, o que estão a praticar). A título de exemplo, podemos citar ao conciliador: o empregado reclama, na Comissão de Conciliação Prévia, o direito ao recebimento de horas extras, alegando que, durante todo o contrato, diariamente, trabalhava 14 horas, de segunda a domingo, sem descanso algum, sem intervalo para alimentação. Tal alegação fere o princípio da razoabilidade, pois nenhum ser humano conseguiria desenvolver tal labor; não há corpo humano capaz de suportar tamanha jornada de trabalho. Os exageros devem ser bem medidos e pesados pelo conciliador, na hora de elaborar o termo de reclamação, bem como na sessão conciliatória.

Princípio de proteção

Numa sessão conciliatória é sempre bom o conciliador representante dos empregados alegar tal princípio, o qual pode ser assim explicado: como a relação de emprego envolve, geralmente, contrato entre partes diferentes na realidade social, isto é,

entre uma pessoa economicamente superior a outra (o empregador em relação ao empregado), o princípio de proteção visa conceder à parte fraca do contrato uma superioridade jurídica. De fato, o princípio de proteção tem por objetivo "proteger" o empregado contra a superioridade natural da empresa. Esse princípio pode ser desmembrado em: in dubio pro operario (= na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador, quando se analisa determinado aspecto do contrato); norma mais favorável (sempre que houver várias normas jurídicas numa escala hierárquica a serem aplicadas, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador); norma mais benéfica (havendo várias leis a serem aplicadas deve-se aplicar a que for mais benéfica ao trabalhador, conforme determina o art. 620 da CLT).

Produção de provas

A principal função do membro conciliador é esclarecer às partes que a reunião visa exclusivamente tentar conciliar o dissídio. Questões meritórias, isto é, de direito (se as partes têm ou não razão quanto ao que alegam) devem ser colocadas em segundo plano. De qualquer modo, não deve cercear o direito de as partes produzirem livremente as provas que julgarem necessárias para esclarecer os fatos ali debatidos. Produção de provas documentais e testemunhais não pode ser indeferida pelo conciliador.

Pronomes de tratamento

Na reunião conciliatória não há lugar para a utilização de termos técnicos, difíceis de ser entendidos por leigos. O Vossa Excelência deve ser evitado, mesmo para os advogados. É suficiente tratar as partes (litigantes, seus procuradores e/ou representantes de entidades sindicais) por senhor e senhora. Querendo, poderá o conciliador tratar os advogados por doutor. Termos mais refinados devem ser evitados, a fim de tornar o ambiente conciliatório mais próximo da realidade das partes.

Propostas espontâneas

É comum, no desenrolar da sessão, os debates convergirem espontaneamente para propostas. Se tal ocorrer, não deve o conciliador aplicar a Lei do Gerson, isto é, não deve forçar a barra, tentando aumentar a proposta. Deve agir serenamente. Se boa a proposta, envidar esforços para pôr fim à demanda. Caso os

debates não convirjam para um bom termo, deve o conciliador intervir oferecendo propostas imparciais e justas.

Prudência

Deve o conciliador manter-se aberto ao diálogo, o tempo todo, no decorrer da audiência conciliatória. Para tanto, é indispensável sopesar prudentemente e com serenidade as afirmações proferidas pelas partes.

Quitação do acordo

Tendo as partes chegado a um acordo, torna-se necessário que se reduza a termo as cláusulas acordadas nesse documento, o que poderá ser feito da forma o mais simples possível pelo conciliador. Considerar-se-á "quitado" o acordo quando ocorrer o pagamento do valor total do débito assumido pela parte devedora. Eventuais ressalvas acerca de parcelas (= verbas trabalhistas) apostas no termo de conciliação poderão ser objeto de reclamação na Justiça do Trabalho.

Recusa de assinar o termo de conciliação

Caso uma das partes se recuse a assinar o termo de conciliação (embora tenha concordado verbalmente com a proposta apresentada pela Comissão), o acordo será tido como se não houvesse ocorrido. Nesse caso, deve o conciliador consignar no termo a expressão "conciliação frustrada", assiná-la juntamente com os demais membros conciliadores e a parte interessada e fornecer-lhe cópia desse documento, para que a mesma reclame seus direitos na Justiça do Trabalho. Esse documento constitui requisito indispensável para a propositura da ação trabalhista, nos locais em que forem instaladas Comissões de Conciliação Prévia.

Regras

O conciliador tem o dever de esclarecer às partes demandantes as regras a serem observadas na reunião conciliatória. Deve, portanto, esclarecê-las para o fato de que não serão admitidos xingatórios, palavrões, utilização de palavras que possam humilhar pessoas etc. Tais regras servem para a manutenção da ordem no recinto e constitui-se em salutar forma de acalmar os ânimos mais exaltados.

Relação de trabalho

O conciliador deve saber distinguir a expressão "relação de trabalho" da expressão "relação de emprego". Esta (= relação de emprego) é sinônimo de "contrato de trabalho", de "contrato de emprego" e, até, de "vínculo de emprego". Aquela (= relação de trabalho) pode ou não significar "contrato de trabalho". Isso não é complicado. Atente o conciliador: Se uma pessoa trabalha eventualmente para outra, há relação de trabalho, pois alguém trabalha para outrem. Se uma pessoa trabalha com autonomia, sem obedecer ordens, sem fiscalização patronal, sem sujeitar-se a cumprimento de horários, fazendo o que quer, na hora em que bem quiser e decidindo como deve realizar os serviços, podendo ser substituída por outras pessoas, sem perceber salário (embora cobrando um preço por aqueles serviços), sem subordinação jurídica etc., não se pode afirmar que há um "contrato de trabalho" em tais situações, mas sim que existe uma "relação de trabalho". São exemplos de trabalhos que caracterizam uma "relação" e não um "contrato" de trabalho o eventual e o trabalho autônomo.

Requerimento de prazo para contestar

A questão que se coloca é a seguinte: o que fazer o conciliador quando uma das partes requerer prazo para contestar as alegações e os documentos da parte demandada contrária? Se isso ocorrer, deve o conciliador abrir prazo razoável para a juntada dos documentos e arrolamento das testemunhas para a parte que requerer tal providência. Após, marcar nova data para a realização da sessão conciliatória. Nas Comissões de Conciliação Prévia não se deve aplicar a regra da CLT, segundo a qual o momento da apresentação das provas é o do comparecimento da parte à audiência. Revelia e confissão são institutos processuais que devem ser decretados apenas pelos juízes do trabalho.

Ressalvas das parcelas no acordo

Pode acontecer de as partes chegarem a um acordo, porém ressaltarem determinadas parcelas pleiteadas (= não concordar com o que fora totalmente reclamado). Tal fato não deve impedir a composição amigável. Deve o conciliador, na hipótese, consignar no termo de conciliação a seguinte expressão, mencionado cada parcela ressaltada: "Ressalva – Ficam ressaltadas as seguintes parcelas: (mencionar uma a uma)". A ressalva servirá de documento para eventual ajuizamento de ação trabalhista, na Justiça do Trabalho.

Revelia

É o não-comparecimento do réu a juízo em juízo, depois de citado. Na Justiça do Trabalho, a revelia importa em prosseguimento do processo contra o réu, independentemente de intimação ou notificação para a contagem do início dos prazos, ou para atos do processo. Mas, frise-se, isso só deve ocorrer na Justiça. Como às Comissões de Conciliação Prévia incumbe apenas tentar conciliar os dissídios individuais trabalhistas (logo não possuem poderes de julgar reclamações), devem os conciliadores, caso o demandado não compareça à sessão conciliatória, adiá-la para outra data ou, conforme o caso, dá-la por encerrada, lavrando o competente termo com a consignação da expressão "conciliação frustrada", cujo documento constitui requisito indispensável para a propositura de reclamação trabalhista pelo demandante.

Sanar/sanear

Não deve o conciliador confundir os verbos "sanar" e "sanear". De fato, numa reunião conciliatória, pode e deve o membro de Comissão Prévia "sanar" irregularidades (corrigir falhas de apontamentos, datas, números, transcrições de depoimentos, substituição de documentos etc.). Não pode, todavia, "sanear" processo, visto que, no procedimento conciliatório, por não possuir o conciliador os poderes instrutórios dos juízes, proferir o chamado "despacho saneador", no qual o juiz separa as "questões prévias do mérito da causa, sana as irregularidades e nulidades, verifica a legitimidade das partes, a existência do legítimo interesse econômico ou moral e decide sobre provas" (Leib Soibelman).

Silêncio

Nas reuniões destinadas à tentativa de conciliação de dissídios individuais não deve haver espaço para algazaras, músicas tocadas em alto volume, incomodantes toques de telefones celulares, sons de sirenes e alto-falantes convocando associados de sindicatos para participarem de assembléias e outros ruídos e sons capazes de desviar a atenção dos que se acham à mesa de trabalhos conciliatórios.

Músicas clássicas, tocadas em baixo tom (= música ambiente), contribuem para diminuir o natural processo de aflição e de tensão de tantos quantos se achem envolvidos em problemas emocionais e econômicos. O total silêncio nem sempre contribui para o bom desenlace das reuniões conciliatórias, pois pode fazer com que as partes demandantes se sintam como partícipes de um "velório".

Sofrimento

Quem se aventura a desempenhar o papel de conciliador numa Comissão Prévia deve estar preparado para o fato de ter que conviver diariamente com o sofrimento (próprio e de terceiros). É que, desempenhando esse múnus público, não raras vezes, terá que saber lidar com dores físicas, motivadas pelo cansaço provocado nas salas de reuniões, com a fadiga e o processo de resignação, ocasionado pelos sentimentos de amargura, angústia, aflição e impaciência dos demandantes que depositam em suas mãos a esperança de rápida solução da demanda.

A resignação do conciliador, em casos tais, será o único remédio capaz de fazer com que as partes cheguem a bom termo na querela posta em discussão na sala de reuniões.

Substabelecimento

Se a Lei não proíbe a presença de advogados, na condição de representantes das partes nas Comissões, cumpre ao conciliador aceitar o instrumento de substabelecimento, documento através do qual o mandatário pode transferir os poderes que lhe foram dados pelo mandante. Esse instrumento pode ser com reserva de poderes ou sem reserva. Na primeira hipótese o substabelecido continua como mandatário, na segunda deixa totalmente de sê-lo, passando o substabelecido a ser o único mandatário.

Substituição

Em seu Dicionário de Direito e Processo do Trabalho (Freitas Bastos, pág. 322), o professor Amauri Mascaro Nascimento assim esclarece acerca da denominada substituição processual: "Substituição de quem normalmente seria a parte legítima para a propositura de uma ação por outra pessoa, o que se admite quando a satisfação de um interesse ou pretensão de alguma pessoa depende de que outra exercite seu direito de ação e essa outra pessoa não o exercita (...). A substituição processual difere da representação inclusive porque naquela há o ingresso do substituto em juízo em seu próprio nome, por um direito alheio, enquanto que o representante processual pode decorrer da vontade da lei (substituição legal) ou da vontade individual (substituição voluntária)".

A CLT, ao tratar das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das empresas e dos sindicatos, tanto é omissa quanto à substituição, como em relação à

representação processual. Como, porém, a substituição do empregado demandante pelo seu sindicato é sempre perigosa (já que geralmente a entidade sindical tende a "endurecer", dificultar o atendimento às propostas patronais), não é recomendável a sua aceitação nos processos de tentativa de conciliação, pelas Comissões. O mesmo não pode ser dito relativamente à figura da representação. Dependendo de cada caso, o bom senso do conciliador poderá admiti-la ou recusá-la nas reuniões destinadas a tentar conciliar dissídios individuais trabalhistas.

Suspensão da sessão

Tomando-se por analogia a redação do art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho, nas causas submetidas às Comissões de Conciliação Prévia, os membros conciliadores, representantes dos empregados e dos empregadores, de comum acordo, terão ampla liberdade na condução do processo conciliatório e velarão pelo rápido andamento das demandas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas, quando, para desempenhar tal desiderato, poderão suspender a sessão.

Taxa

Tecnicamente, "taxa" vem a ser um tributo cujo fato gerador advém do exercício regular do poder de polícia, ou da utilização efetiva de um serviço público específico prestado ao contribuinte ou colocado à sua disposição.

Vê-se, assim, que o valor estipulado em algumas cláusulas de convenções e de acordos coletivos de trabalho, para fazer face às despesas de instituição, instalação e funcionamento (aluguéis de prédios, aquisição de móveis e utensílios, papéis, salários de empregados etc.), não pode, juridicamente, receber tal denominação. Quando muito, poderão receber o nome jurídico de "contribuição de despesas", pois, em regra, também não são "emolumentos" (retribuição destinada aos serventuários da Justiça). São contribuições por que, desde que assentidas pelos convenientes, destinam a cobrir despesas de manutenção desses organismos. Vide TAXAÇÃO.

Taxação

É legal a "taxação", isto é, a cobrança de contribuições de despesas, por parte das Comissões de Conciliação Prévia, aos demandantes que buscam a solução das suas desavenças através da prestação dos seus serviços?

Para fazer face a despesas de manutenção e funcionamento das Comissões, poderão as partes convenientes prever cláusulas em convenções e acordos coletivos de trabalho, através das quais fiquem estipulados quantuns percentuais para cobrir tais gastos. Esses valores, advirta-se, deverão ser pagos apenas pelas empresas, que são, em verdade, as partes economicamente fortes numa relação de emprego. Não é justo onerar a parte fraca do contrato de trabalho (= empregado) com a cobrança de tal contribuição.

Por outro lado, é vedado ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, acordo ou convenção coletiva (art. 462 da CLT). Logo, previsto o desconto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para tal finalidade, legal será a sua cobrança. Será ilegal, todavia, toda e qualquer contribuição, a título de despesas, pelas Comissões, se não houver previsão em cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Tentativa de conciliação

A tentativa de conciliação a que se refere a Lei (art. 625-A da CLT) não passa de medida extrajudicial destinada a produzir um acordo. Nesse processo, a figura do conciliador aparece como parte neutra encarregada de apresentar às partes a possibilidade de resolver a disputa conforme as suas necessidades objetivas.

No processo conciliatório (= tentativa de conciliação), as partes (= demandante e demandado), tendo a pessoa do conciliador como intermediário, têm maiores possibilidades de sucesso do que através de um processo judicial formal. Na tentativa de conciliação o membro da Comissão se limita a traduzir, sugerir, advertir ou recomendar possíveis meios de resolver a disputa.

A tentativa de conciliação é, pois, uma técnica de resolução de conflitos muito utilizada nos países desenvolvidos, através da qual os demandantes recorrem a órgãos extrajudiciais, neutros, visando obter, num curto espaço de tempo, solução consensual e, por conseguinte, plenamente satisfatória.

Testemunhas

A função da testemunha, numa sessão conciliatória, é de suma importância na medida em que poderá atestar a verdade sobre um ato, prestar esclarecimentos sobre fatos que lhe são perguntados e sobre os quais poderá negar ou confirmá-los. E por que a

testemunha, numa Comissão, poderá praticar diligências probatórias, isto é, contribuir para a composição do acordo, não deve o conciliador refutá-la, jamais.

De qualquer modo, o conciliador deverá estar sempre em guarda com a figura da testemunha, ou, no mínimo, conhecer algumas das suas espécies, a saber:

a) arroladas: são as pessoas indicadas nominalmente pelo demandante e pelo demandado nas suas respectivas petições, como sendo as testemunhas que deverão ser ouvidas na reunião conciliatória;

b) auriculares: são as chamadas testemunhas que afirmam o que não viram ou o que não presenciaram. "Declaram por ouvir dizer": só conhecem da causa que deu origem à demanda na Comissão por informações de terceiros;

c) contestes: são as que, ouvidas na reunião conciliatória, apresentam concordância harmoniosa em seus depoimentos. Servem para confirmar ou não o que está sendo debatido na demanda;

d) contraditórias: são as que, indagadas sobre fatos complexos, apresentam falas destoantes, divergentes ou confusas, vale dizer, "de modo que, por vezes, uma resposta contradiz, ou procura anular as assertivas" (De Plácido e Silva);

e) de crédito diminuído: as que em virtude de determinadas circunstâncias ou fatos não induzem o conciliador a dar crédito aos seus depoimentos (exemplo: empregados que ocupam cargos de direção na empresa);

f) defeituosas: são aquelas pessoas que não gozam de boa fama perante os colegas de trabalho;

g) de vista: também chamadas de testemunhas oculares, são as que, embora não sejam empregadas da empresa demandada, comparecem à Comissão de Conciliação para afirmarem fatos que presenciaram. Seus depoimentos, se confirmados por outras provas, são instrumentos eficazes para a solução do dissídio e, até mesmo, para a composição amigável;

h) discordantes: são aquelas testemunhas que foram previamente orientadas pelos respectivos advogados dos demandantes (empregado e empregador) para divergirem sobre fatos da mesma natureza. Para desviar ou anular a discordância de tais testemunhas deve o conciliador, sempre que possível, acareá-las, a fim de que, defrontadas reafirmem suas declarações, ou delas desdigam;

i) falsárias: dizem-se falsárias aquelas testemunhas que depõem com falsidade, escondendo a verdade, mentindo;

j) impedidas: no Direito Processual do Trabalho, são as que não possuem capacidade legal para depor e que, como tal, se acham impedidas: cônjuges, ascendentes ou descendentes em qualquer grau, ou colateral até o terceiro grau das partes, por consangüinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público, ou tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa de um deles ou não podendo obter do juiz de outro modo a prova. Dependendo da situação, tais critérios poderão ser levados em conta nas Comissões de Conciliação Prévia, a fim de prevenir futuros dissabores na Justiça do Trabalho, principalmente quando a tentativa de acordo não se concretiza;

k) suspeitas: são as que não se encontram em condições de prestar depoimento livre de parcialidade para a boa solução do dissídio, nas comissões. Deve o conciliador adotar os mesmos procedimentos referentes às testemunhas "impedidas";

l) profissionais: as que estão sempre comparecendo nas reuniões conciliatórias para depor sobre fatos que não conhecem e que, nas reuniões, são instruídas pelos advogados a afirmarem esse ou aquele fato a favor ou contra os interesses dos demandantes. Não é incomum empresas com muitas demandas escalarem determinados empregados para servirem de testemunhas, nas Comissões. O fato chega a tal ponto que a função desses subordinados passa a ser, única e exclusivamente, servirem ao empregador como "testemunha profissional". Tornam-se, assim, verdadeiros experts na arte de depor, daí o pejorativo.

Trabalhadores inorganizados

As Comissões de Conciliação Prévia poderão tentar conciliar dissídios individuais de trabalhadores inorganizados em sindicatos?

Sim, pois a Lei não proíbe tal atuação. Os trabalhadores não organizados em sindicatos tanto poderão representar-se, nesses organismos, para fins de tentar conciliar dissídios individuais de trabalho, por Federações ou Confederações representativas ou a elas vinculadas, como pelas Comissões instituídas no âmbito das empresas, criadas sem a participação das entidades sindicais que se recusarem, expressamente ou pelo silêncio, a participar do seu processo de criação.

Trabalho autônomo

As Comissões de Conciliação Prévia não são competentes para tentar solucionar demandas envolvendo trabalhadores autônomos (profissionais liberais, médicos, advogados, engenheiros, dentistas, arquitetos etc.) que, trabalhando com autonomia em suas clínicas e consultórios contrata os seus serviços, sem subordinação jurídica de emprego.

Trabalho eventual

É o prestado esporadicamente, a quando e quando, pelo trabalhador, sem vinculação alguma a quem contrata os seus serviços. Um jardineiro que contrata, ocasionalmente, a poda da grama de um jardim e por esse serviço cobra um preço x, trabalhando sem fiscalização, sem obedecer às ordens do dono da obra, sem sujeitar-se a cumprimento de horários; o eletricitista que faz pequenos reparos na parte elétrica da residência, nas mesmas condições do jardineiro mencionado são exemplos típicos de trabalhadores eventuais. A CLT não protege trabalhadores eventuais. Logo, o conciliador não possui competência para tentar solucionar eventuais demandas envolvendo o trabalho eventual. Verificando-se que a demanda proposta pelo trabalhador eventual não se enquadra numa situação de contrato de emprego, deve o conciliador orientá-lo a procurar o Juizado Especial de Pequenas Causas Cíveis mais próximo, órgão competente para solucionar tais controvérsias.

Transação

A "transação", ou seja, o acordo, constitui-se na alma das Comissões de Conciliação Prévia. Traduz-se, por assim dizer, no único meio dos demandantes prevenirem ou terminarem litígios, mediante concessões mútuas.

De qualquer modo, compete ao conciliador alertar às partes que, a transação:

- a) apenas serve para declarar ou reconhecer direitos;
- b) não se transmite;
- c) nula uma de suas cláusulas, nula será toda ela;
- d) produz entre as partes efeito de coisa julgada;
- e) só se rescinde por dolo (= vontade deliberada de uma parte prejudicar a outra), violência ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa incontroversa;

- f) não aproveita e nem prejudica quem não faz parte do acordo;
- g) só é permitida quanto a direitos patrimoniais de caráter privado;
- h) admite a estipulação de multa convencional pelo seu descumprimento;
- i) não abrange as parcelas ressalvadas no acordo, podendo a parte ingressar na Justiça do Trabalho para reclamá-las.

Transigir

Até que ponto pode o conciliador impedir que as partes transijam, ponham termo à demanda apreciada na reunião da Comissão? Possui o conciliador tal poder? Absolutamente. A função do conciliador, representante eleito para defender os interesses dos trabalhadores, bem como o da categoria econômica, designado representante dos interesses dos patronais, não detém poderes para impedir que as partes cheguem a bom termo na demanda. Quando muito, diante dos objetivos das Comissões, incumbe-lhe o dever de esclarecer às partes sobre as vantagens e desvantagens de renunciarem aos direitos postos em discussão. O dever do conciliador é, acima de tudo, conciliar; falece-lhe competência para impedir qualquer tentativa de conciliação.

Trânsito

O conciliador zeloso das suas obrigações perante a Comissão deve ficar atento para um problema moderno que poderá dar margem a adiamentos sucessivos das reuniões conciliatórias: "Não apenas as cidades, nos últimos anos, têm-se multiplicado. Também a população tem-se desenvolvido em progressão geométrica, sendo que os centros urbanos expandem-se inimaginavelmente. Centenas de ônibus e milhares de automóveis lotam as ruas e avenidas, provocando – pelo número – dificuldades sem conta. O que deveria ser fator de melhor deslocamento torna-se, ao contrário, em fator de entrave. Até o vocabulário moderno passa a conhecer novas palavras: rush, 'engarrafamento', 'pique', a dar conta de situações em geral desagradáveis, onde o deslocamento passa a ser demorado, lento, quando não nulo. É apenas um fato: o de não poder se deslocar no espaço, mas as conseqüências jurídicas podem se fazer sentir" (José Luiz Ferreira Prunes).

Ante tais fatos, que atitudes deve tomar o conciliador, em face da impossibilidade de comparecimento de um dos demandantes à sessão? Como agir em

virtude de dificuldades das partes, motivadas pelos atrasos oriundos do deslocamento no trânsito urbano?

Agir com cautela, sempre que entre tais dificuldades apresentar-se a impossibilidade de a parte chegar na hora marcada; adiar a sessão conciliatória é um bom caminho, pois o arquivamento da demanda somente servirá para fazer com que a expectativa do autor demore a acontecer. O radicalismo em casos tais somente prejudicará a parte autora da demanda, já que a lavratura do termo de audiência contendo a expressão "conciliação frustrada" apenas servirá de instrumento para propositura de ação trabalhista, na Justiça do Trabalho – cuja solução final demora anos, pelo natural excesso de processos ali existentes.

Tratamento

Um aspecto indispensável ao exercício de qualquer profissão é o bom tratamento, de onde, em particular, o Conciliador não deve jamais se afastar, pois a finalidade da sessão de Conciliação é justamente buscar entre as partes uma composição amigável do litígio, e certamente um tratamento cordial contribuirá para isso, sendo, pois, a compostura, uma virtude para o alcance do mister conciliatoris (Hindemberg Fernandes Dutra, in Manual do Conciliador, ESMARN, 1999, pág. 21).

Uso da palavra

A CLT, ao tratar das Comissões de Conciliação Prévia, no âmbito das empresas, por grupos de empresas, mistas ou intersindicais, é completamente omissa quanto às suas normas de funcionamento. Não diz, por exemplo, quem poderá fazer uso da palavra nas reuniões destinadas à conciliação. A questão dependerá, portanto, do que dispuser o regulamento interno da Comissão, cujas regras serão estabelecidas no documento que a instituir, bem como no que dispuserem cláusulas previstas em instrumentos coletivos de trabalho (= cláusulas de convenções e/ou de acordos coletivos de trabalho).

Uso de gravador nas sessões

Ao conciliador cabe conduzir a sessão de conciliação sem arbitrariedades, utilizando o bom senso, acima de tudo. Assim se uma das partes solicitar usar gravador, não deve quem preside a audiência negar tal pedido. Aconselhável, porém, antes de autorizar a utilização do aparelho, consultar à parte contrária. Caso a mesma se recuse a

participar da reunião que está sendo gravada, deve o conciliador solicitar o desligamento do aparelho.

Valor dado à demanda

A Lei que trata da instituição e do funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, no âmbito das empresas e dos sindicatos, ao versar sobre a forma de apresentação das demandas menciona apenas que as mesmas poderão ser formuladas por escrito ou verbal, reduzidas a termo. Nada menciona acerca do valor dado à demanda. Por outro lado, não se deve confundir "valor da demanda", com valor dos pedidos.

O "valor da demanda", que equivaleria ao "valor da causa" no processo judicial, só se justificaria se a Lei previsse o instituto da sucumbência no procedimento conciliatório das Comissões. Como a função desses órgãos é apenas tentar conciliar os dissídios individuais trabalhistas, desnecessário se torna atribuir-se "valor à demanda", pois chegando ou não as partes a um acordo, não haverá vencidos e nem vencedores naquelas causas. O mesmo não pode ser dito em relação aos "valores dos pedidos". Vide VALOR DOS PEDIDOS.

Valor dos pedidos

Por "valor do pedido" entenda-se o valor atribuído a cada parcela ou verba trabalhista demandada, a saber, o valor que se reclama a título de, por exemplo, aviso prévio, férias, décimo terceiro salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno etc.

Assim, seja escrita ou verbal reduzida a termo, toda demanda apresentada à Comissão de Conciliação Prévia, na qual se postule o recebimento de verbas (= parcelas) trabalhistas, deve apresentar a individualização valorativa de cada pedido, a fim de que as partes contendoras, bem como os membros encarregados de tentar conciliar o dissídio, possam transigir sobre o objeto da demanda.

Vantagens

O conciliador deve expor os benefícios do acordo, como sendo a melhor solução porque além de ser o resultado mais célere, evita maiores aborrecimentos e incertezas, como prosseguir em todo um andamento processual, tendo que comparecer à audiência de instrução e julgamento, com a conseqüente produção de provas, ainda submeter-se à sentença, podendo esta ser procedente ou improcedente, além de comentar

acerca da fase recursal (Verlano de Oueiroz Medeiros, in Manual do Conciliador, ESMARN, 1999, pág.26).

Vedação

A menos que tal condição faça parte de cláusula inserta em instrumento coletivo de trabalho (= convenção ou acordo coletivo), é recomendável proibir-se, através de dispositivo regimental, cobrança de taxas e outros subsídios pelos serviços prestados nas Comissões.

Vícios

Adulteração de documentos, coações, induzimento das partes em erro, coações morais ou psicológicas, fraudes e outros artificios constituem vícios capazes de macular os bons serviços prestados pela Comissão. Em razão disso, deve o conciliador pautar sua conduta no sentido de não deixar os demandantes incidirem em tais práticas.

Zelo

O cuidado com as coisas alheias, como se suas fossem, deve ser uma constante na rotina do conciliador prévio. O zelo, o cuidado, a atenção à coisa alheia faz parte do múnus assumido por quem se propõe a desempenhar tal cargo.

Zelo excessivo

A partir do instante em que o conciliador assume o posto, perante a Comissão de Conciliação Prévia e ante os seus representados (empregados e empregadores), deve zelar da coisa alheia como se fosse sua. Para tanto, deve portar-se o mais moderadamente possível, não exceder em questões mínimas, nem "vestir a camisa" do representado, de forma exagerada. O zelo excessivo somente demonstra despreparo para o cargo assumido. Deve o conciliador manter-se equilibrado o tempo todo e jamais fazer da tentativa de conciliação uma "luta sem tréguas", sob pena de tornar-se antipático perante a comunidade e às próprias partes demandantes.

Zelo moderado

Preocupar-se apenas com aqueles detalhes indispensáveis para o bom andamento dos trabalhos na sessão conciliatória deve ser uma constante, por parte do conciliador. O zelo moderado contribui para a boa solução da demanda, coloca o

conciliador, perante a comunidade, numa posição de destaque, pelo que a Comissão de Conciliação só tem a ganhar.

Zorra

O vocábulo "zorra" (gíria) caiu no gosto popular como sinónimo de bagunça, balbúrdia. Deve o conciliador envidar todos os esforços possíveis e impossíveis para evitar que o ambiente conciliatório se transforme numa "zorra", isto é, deve tomar todas as precauções para evitar falatórios desnecessários, gritarias, brigas e confusões na sala de reuniões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1998, 103 p.

ALEMÃO, Ivan. **Direito das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, 376 p.

ALMEIDA, Isis de. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, 615 p.

ARRUDA JÚNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre Luiz (org.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998, 298 p.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O Particularismo do Direito do Trabalho**. trad. Edílson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1996, 149 p.

BARRAL, Weber. **A Arbitragem e seus Mitos**. Florianópolis: OAB/SC, 2000, 160 p.

BARROS, Alice Monteiro de (coord). **Curso de Direito do Trabalho: estudos em homenagem a Célio Goyatá**. V. I. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997, 652 p.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A Autotutela nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, 360 p.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Trad. Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, 184 p.

BOMBO, Constantino. **Encíclicas e Documentos Sociais: do documento sinodal “A Justiça no Mundo” à “Centésimus annus” incluindo a “Pacem in Terris”**. V. 2. São Paulo: LTr, 1993, 663 p.

BOUDON, Raymond. **Tratado de Sociologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995, 601 p.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988, 168 p.

CARMONA, Carlos Alberto. **A Arbitragem no Processo Civil Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1993, 166 p.

CARNELUTTI, Francesco. **Instituições do Processo Civil**. v. I. Trad. Arián Sotero de Witt Batista. Campinas: Servanda, 1999, 612 p.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, 1171 p.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **Comissões de Conciliação Prévia**. **Revista do Direito Trabalhista**, São Paulo, nº 06-05, mai. 2000, 14-21 p.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pelegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do do Processo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1995, 360 p.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1999, 260 p.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. V. 4. Q. Z. São Paulo: Saraiva, 1998, 781 p.

FERRARI, Irany, et. al. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, 224 p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, 1838 p.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Conciliação Prévia**. **Revista do Direito Trabalhista**, São Paulo, n° 06/03, mar. de 2000, 03-05 p.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Procedimento Sumaríssimo. Comissões de Conciliação Prévia**. São Paulo: LTr, 2000, 128 p.

GALVES, Carlos. **Manual de Economia Política Atual**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996, 628 p.

GIGLIO, Wagner D. **A Conciliação nos Dissídios Individuais do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1997, 123 p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, 746 p.

GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo. **Participação e Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1988, 416 p.

HERKENHOFF, João Baptista. **Como Aplicar o Direito**. 3. ed. Forense: Rio de Janeiro, 1994, 179 p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Comissões de Conciliação Prévia na Justiça do Trabalho**. **Revista do Direito Trabalhista**, São Paulo, n° 06/05, mai. 2000, 14-21 p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Estudos Dirigidos. Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, 320 p.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992, 214 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** v. 1. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000, 443 p.

_____. _____. v. 2. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000, 179 p.

LEITE, Eduardo de Oliveira. **A Monografia Jurídica.** 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, 438 p.

LIMA, Ênio Galarça. **O Acesso à Justiça do Trabalho e outros estudos.** São Paulo: LTr, 1994, 175 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Os Princípios de Direito do Trabalho diante da Reforma Neoliberal. **Trabalho & Doutrina**, São Paulo, n. 12, mar. 1997, 50-64 p.

LOPES, Otávio Brito. **As Comissões de Conciliação Prévia.** Brasília: Consulex, 2000, 226 p.

MACHADO JÚNIOR, César P. S. **Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, 526 p.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do Processo Trabalhista.** 29. ed. São Paulo: LTr, 1999, 911 p.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, 614 p.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Novas Linhas do Processo Civil: o acesso à justiça e os institutos fundamentais do direito processual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, 279 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de Conciliação Prévia e Procedimento Sumaríssimo**. São Paulo: LTr, 2000, 118 p.

_____. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, 793 p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1997, 264 p.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1998, 665 p.

MELO, Raimundo Simão de. As Comissões de Conciliação Prévia como novo paradigma para o Direito do Trabalho. **Revista do TST**. Brasília, vol. 66, n. 03, jun/set. 2000, 105-128 p.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995, 616 p.

MORGADO, Isabele Jacob. **A Arbitragem nos Conflitos de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, 71 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: LTr, 2000, 431 p.

____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, 1004 p.

____. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, 336 p.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, 245 p.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Transação. **GENESIS**, Curitiba, n. 94, 16 (94). Outubro 2000, 491-546 p.

OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de. **Monografia Jurídica: orientações metodológicas para o trabalho de conclusão de curso**. Porto Alegre: Síntese, 1999, 127 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Processo do Trabalho**. Estudos em Homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto. São Paulo: LTr, 1997, 629 p.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 19. ed. 1 v. Rio de Janeiro: Forense, 1999, 466 p.

____. **Instituições de Direito Civil**. 15. ed. 2 v. Rio de Janeiro: Forense, 1997, 285 p.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, 421 p.

____. "O Novo" Direito do Trabalho. **Revista Consulex**. Ano 5, n. 103, 30 abr. 2001, 06-09 p.

RAMOS, Alexandre Luiz; MIQUELUZZI, Oswaldo. **Procedimento Sumaríssimo e Comissão de Conciliação Prévia**. Florianópolis: OAB/SC, 2000, 219 p.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, 381 p.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. **Acesso à Justiça no Direito Processual Brasileiro**. São Paulo: Acadêmica, 1994, 146 p.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**. v. 1. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1994, 350 p.

____. **Direito Civil**. v. 2. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1996, 326 p.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, 453 p.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho – Temas em aberto**. São Paulo: LTr, 1998, 877 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, 894 p.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Comissões de Conciliação Prévia: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2000, 88 p.

SANCTIS, Antônio de. **Encíclicas e Documentos Sociais: da “Rerum Novarum” à “Octogésima Adveniens”**. V. 1. São Paulo: LTr, 1993, 516 p.

SANTOS, Altamiro J. dos. **Direito Penal do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, 1283 p.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. v. I. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, 379 p.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões Polêmicas de Direito do Trabalho**. V. v. São Paulo: LTr, 1994, 174 p.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, 875 p.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho & Democracia**. Apontamentos e Pareceres. São Paulo: LTr, 1996, 376 p.

SOUZA, Ronald Amorim e. **Direito ao Trabalho**. São Paulo: LTr, 1985, 111 p.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. V. I. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, 736 p.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 1998, 447 p.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Comissões de Conciliação Prévia e Execução de Título Executivo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, 128 p.

____. **Relações Especiais de Trabalho**. São Paulo. LTr, 1999, 160 p.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. **Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, 536 p.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como espaço de transição de um modelo preponderantemente intervencionista para um modelo preponderantemente negocial. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 26, jul/set. 2000, n. 99, 167-183 p.

_____. Os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como agentes de transformação das relações de trabalho e da administração da justiça. **Revista do TST**. Brasília, v. 66, n. 02, abr/jun. 2000, 154-198 p.

_____. **Sindicatos na Administração da Justiça**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, 219 p.

_____. **Trabalho & Doutrina**, São Paulo, n. 14, set. 1997, 14-28 p.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, 734 p.

WALD, Arnoldo. **Curso de Direito Civil Brasileiro: obrigações e contratos**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, 792 p.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura do direito**. São Paulo: Alfa Omega, 1994, 349 p.