



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ROMULO CRUZ BRITTO LYRA

**A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE
CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO MUNICÍPIO DE
CAMPINA GRANDE – PB.**

Campina Grande
2010

ROMULO CRUZ BRITTO LYRA

**A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE
CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO MUNICÍPIO DE
CAMPINA GRANDE - PB.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, em
cumprimento à exigência para obtenção do
grau de bacharel, sob a orientação da Prof.
Dr.^a Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira.

Campina Grande
2010

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

L992a Lyra, Rômulo Cruz Britto.
A Atuação das Comissões de Conciliação Prévia no Município de Campina Grande - PB [manuscrito] / Rômulo Cruz Britto Lyra. – 2010.
106 f.
Digitado.
Trabalho Acadêmico Orientado (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2010.
“Orientação: Prof. Dra. Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira, Departamento de Direito privado”.

1. Direito trabalhista I Título.

21. ed. CDD 344.01

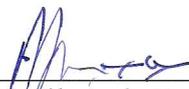
ROMULO CRUZ BRITTO LYRA

**A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
NO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB.**

Aprovada em 09/12/2010.



Prof.^a. Dr.^a. Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira / UEPB
Orientadora



Prof. Me. Amilton de França / UEPB
Examinador



Prof. Esp. Plínio Nunes Souza / UEPB
Examinador

*Ao meu avô,
Rômulo de Britto Lyra.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus. Não por praxe, mas por crer e sentir que Ele me guia, orienta-me e sustenta-me. Que eu O tenha, sempre, como fundamento e fim da minha existência.

À minha família, pelo carinho, cuidado e amor incondicional. Presente de Deus no meu dia-a-dia, agradeço por ter a certeza de que sempre estarão ao meu lado.

Aos meus amigos, família por extensão. Obrigado pela força, pela preocupação, pelos momentos de alegria, pelos conselhos. Obrigado por fazer da minha vida um eterno aprendizado.

Obrigado, enfim, a todos que, mesmo anonimamente, mesmo sem saber e mesmo que pelo curto espaço de um segundo, contribuíram para que hoje eu pudesse escrever este trabalho e coroar uma verdadeira existência de formação.

RESUMO

As Comissões de Conciliação Prévia foram inseridas no nosso ordenamento jurídico em 12 de janeiro de 2000, através da Lei nº. 9.958, que introduziu os artigos 625-A ao 625-H e os arts. 876 e 877-A na Consolidação das Leis do Trabalho. Isso se deu em atendimento a um apelo do próprio Tribunal Superior do Trabalho, entre outros, de maneira a reduzir o vultoso número de ações trabalhistas. Além disso, visa, igualmente, estimular a solução dos conflitos individuais do trabalho através de mecanismos autocompositivos, em que as partes encontram a solução da demanda através da livre manifestação de suas vontades e não, como na heterocomposição, em que há a substituição destas pela vontade de um terceiro imparcial, nem, tampouco, como na autotutela, em que há a prevalência da vontade do mais forte sobre o mais fraco. Neste trabalho, em particular, elegemos como objetivo central a verificação da atuação das Comissões de Conciliação Prévia no município de Campina Grande – PB, em razão deste abrigar o Centro de Ciências Jurídicas do Campus I da UEPB, e, especialmente, pela economia forte e dinâmica daquela cidade, que polariza mais de sessenta municípios, destacando-se na oferta de postos de trabalho, o que favorece, sem dúvidas, o aumento na frequência de conflitos trabalhistas. Utilizando-se de pesquisa documental, relativa aos anos de 2008 e 2009, analisamos se as CCP's foram instituídas de maneira satisfatória em Campina Grande, passando-se, destarte, à verificação do êxito dos mencionados órgãos como mecanismo de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas. Em primeiro lugar, embora constatando a existência de apenas uma CCP no município, consideramos que estas foram instituídas de maneira satisfatória, haja vista a fundação do CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista, desde 2001. Com relação ao segundo ponto, tomando-se por base os índices superiores a 90% de demandas conciliadas, atingindo, em média, 11% do total dos conflitos trabalhistas do município, concluímos que as CCP's têm obtido êxito como mecanismo destinado à composição das mencionadas controvérsias. Há, outrossim, a necessidade de maior apoio, principalmente dos órgãos oficiais, na fomentação da utilização das CCP's, sem, no entanto torná-las obrigatórias.

PALAVRAS-CHAVE: Conflitos Trabalhistas. Comissões de Conciliação Prévia. Atuação.

ABSTRACT

The “Prior Conciliation Commissions”, or, simply, “PCC’s”, were created in January, 12th, 2000, through the Law n. 9.958, which introduced the articles 625-A to 625-H and the articles 876 e 877-A into the Consolidation of Labor Laws. That happened, mainly, because of the Superior Labor Court’s appeals, in order to decrease the huge number of labor actions. It intends, also, to instigate the solutions of individual conflicts through pacific methods, where the employer and the employee find the way to solve their problems by themselves, and not, as it happens with jurisdiction and arbitration methods, with someone else dictating the decision. Particularly, our objective with this essay is to verify how the “Prior Conciliation Commissions” are acting in Campina Grande – PB, considering two factors. Firstly, our law school is located in that city. Also, Campina Grande has a dynamic and strong economy, which centralizes more than sixty cities, offering lots of jobs, elements that collaborate to increase the number of labor conflicts. We began by analyzing if “PCC’s” were established satisfactorily in Campina Grande. After, we verified if “PCC’s” succeeds as a way to solve labor conflicts. All those verifications were done through documentary search, in 2008 and 2009. At the end we found out that the “PCC’s” were established satisfactorily in Campina Grande with CINCON, founded since 2001. As well, considering that more than 90% of individual labor conflicts presented to CINCON are conciliated, which comprehends an average amount of 11% of all labor conflicts of Campina Grande, we could conclude that “PCC’s” are succeeding as a way to solve labor conflicts. Nevertheless, we can notice that government doesn’t give significant attention when it comes to the functioning of the “Prior Conciliation Commissions”. They should, instead, instigate their activity, without making them compulsory.

KEYWORDS: Labor Conflicts. Prior Conciliation Commissions. Actuation.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	09
1	A CONCILIAÇÃO COMO MECANISMO DE COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS	11
1.1	OS CONFLITOS TRABALHISTAS	11
1.1.1	Características dos Conflitos Trabalhistas	12
1.1.2	Classificação dos Conflitos Trabalhistas	13
1.2	MEIOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS	14
1.2.1	Autotutela	15
1.2.1.1	<i>Greve</i>	16
1.2.1.2	<i>Locaute</i>	17
1.2.1.3	<i>Direito de Resistência do Empregado às Alterações Contratuais Lesivas...</i>	18
1.2.1.4	<i>Poder Disciplinar do Empregador</i>	19
1.2.2	Heterocomposição	20
1.2.2.1	<i>Arbitragem</i>	21
1.2.2.2	<i>Jurisdição</i>	23
1.2.3	Autocomposição	27
1.2.3.1	<i>Negociação Coletiva</i>	28
1.2.3.2	<i>Mediação</i>	30
1.2.3.3	<i>Conciliação</i>	32
1.2.4	A Conciliação e o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas	34
1.2.5	Modalidades de Conciliação	38
2	AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	40
2.1	GÊNESE DA LEI Nº. 9.958/00	40
2.2	ASPECTOS GERAIS DAS CCP'S	42
2.2.1	Embasamento Legal	42
2.2.2	Princípios Norteadores	43
2.2.3	Espécies e Custeio	45
2.2.4	Competência	47
2.2.5	Limites, Eficácia e Natureza Jurídica do Termo de Conciliação	49
2.3	AS CCP'S E O ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO	52
3	A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB	56
3.1	COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INSTALADAS EM CAMPINA GRANDE – PB	57
3.1.1	Natureza, Origem e Composição do CINCON	57
3.1.2	Local e Funcionamento	58
3.1.3	Dados Relativos às Demandas Apresentadas ao CINCON	59
	CONCLUSÃO	62
	REFERÊNCIAS	65
	ANEXOS	67
	ANEXO A – Sindicatos Cadastrados no CINCON	68
	ANEXO B – Entrevista	71
	ANEXO C – Verbas Objeto de Conciliação	73
	ANEXO D – Termo de Demanda	79
	ANEXO E – Convocação ao Demandante	81

ANEXO F – Convocação ao Demandado.....	83
ANEXO G – Percentual de Demandas Conciliadas e Frustradas em 2008.....	85
ANEXO H – Percentual de Demandas por Categoria em 2008.....	87
ANEXO I – Percentual de Demandas por Gênero em 2008.....	89
ANEXO J – Número de Demandas Propostas no CINCON em 2008 e 2009.....	91
ANEXO K – Percentual de Demandas Conciliadas e Frustradas em 2009.....	93
ANEXO L – Percentual de Demandas por Categoria em 2009.....	95
ANEXO M – Percentual de Demandas por Gênero em 2009.....	97
ANEXO N – Número e Espécies de Ações Trabalhistas Ajuizadas em 2008 nas Cinco Varas do Trabalho de Campina Grande – PB.....	99
ANEXO O – Número e Espécies de Ações Trabalhistas Ajuizadas em 2009 nas Cinco Varas do Trabalho de Campina Grande – PB.....	102

INTRODUÇÃO

Em razão do vultoso número de ações interpostas nos órgãos jurisdicionais trabalhistas espalhados por todo o território nacional, foi publicada em 12 de janeiro de 2000 a Lei nº. 9.958, inserindo na Consolidação das Leis do Trabalho uma série de artigos, trazendo para o nosso ordenamento jurídico a figura das Comissões de Conciliação Prévia, órgãos de natureza privada, destinados a efetivar conciliações em conflitos trabalhistas individuais, sem, nesse aspecto, manter qualquer vínculo de subordinação com algum ente público.

Outrossim, visou-se a estimular a utilização de mecanismos alternativos de solução de conflitos, mormente os autocompositivos, onde o desfecho do embate é alcançado através da manifestação das vontades das próprias partes, o que ocorre com a negociação coletiva, a mediação e a conciliação.

Isso tem sido aconselhado, inclusive, pela própria Organização Internacional do Trabalho – OIT, através das Recomendações 92, 94 e 130, em detrimento da utilização exclusiva de mecanismos heterocompositivos, em que há a solução da demanda pela imposição da vontade de um terceiro imparcial (arbitragem e jurisdição) e, principalmente, do método denominado “autotutela”, em que há a imposição da vontade do mais forte sobre o mais fraco, a não ser nas situações permitidas por lei.

Ressalte-se que a experiência de órgãos destinados à conciliação prévia de demandas, atuando paralelamente à jurisdição e aos demais métodos de solução de conflitos, vem sendo implantado com sucesso em outros países, como na Espanha e na Argentina, onde, frise-se, sua observação é de caráter compulsório.

Em 2010, a mencionada norma completa 10 anos de vigência, sendo interessante verificar como as CCP's vem se efetivando como mecanismo alternativo à jurisdição na resolução dos vários conflitos trabalhistas, entendendo-se estes como todo conflito de interesses que tenham como partes, empresários e trabalhadores (um ou mais), e versem sobre a prestação do labor.

Neste trabalho, escolhemos como amostra na verificação da atuação das CCP's o município de Campina Grande - PB, em razão, primeiramente, deste abrigar o Centro de Ciências Jurídicas do Campus I da UEPB, e, especialmente, pela sua economia forte e dinâmica, que polariza mais de sessenta municípios, destacando-se na oferta de postos de trabalho, o que favorece, sem dúvidas, o aumento na frequência de conflitos trabalhistas.

Nossos objetivos específicos, desta forma, centrar-se-ão em dois pilares principais. Primeiramente, analisaremos se as CCP's foram instituídas de maneira satisfatória no citado município, passando-se, destarte, à verificação do êxito dos mencionados órgãos como mecanismo de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

Ao término deste trabalho, teremos, assim, uma noção de como as Comissões de Conciliação Prévia atuam em Campina Grande, dando-nos subsídios para concluirmos acerca dos fatores que influem seu funcionamento, bem como as providências mais relevantes que devem ser tomadas para aprimorar o desempenho do seu importante mister.

1 A CONCILIAÇÃO COMO MECANISMO DE COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

1.1 OS CONFLITOS TRABALHISTAS

Os conflitos de interesses, amplamente considerados, permeiam a vida social e surgem nos mais diversos campos da atuação humana, sendo caracterizados, segundo CINTRA; GRINOVER e DINAMARCO (2007, p.26):

[...] 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 (p. ex., a pretensão punitiva do Estado não pode ser satisfeita mediante um ato de submissão do indigitado criminoso).

Verifica-se, ainda, que, embora a eclosão dos vários conflitos de interesses seja um acontecimento não desejado pela humanidade, esses possuem, segundo os estudiosos das relações sociais, importantes funções, pois:

[...]; b) O conflito de interesses é a busca de utilidade, domina a vida social e, em consequência, propicia a produção de normas, regulamentos, sistemas de repressão e lide de todo o tipo; c) O consenso, também chamado de equilíbrio social, é um estado precário, sendo mais um construto teórico-prático que efetivo consenso normativo generalizado [...]. (PUGLIESE apud SCHIAVI, 2010, p.29)

A importância dos conflitos de interesses, assim, reside no fato de que esses embates, tão comuns no cotidiano das relações humanas, constituem a verdadeira força motriz das transformações sociais, favorecendo o desenvolvimento histórico e cultural da humanidade (MARTINS, 2009).

Frise-se que é através dessas várias dissidências que a sociedade é modificada, adequada aos novos anseios gerais e individuais, sendo a atividade laborativa do homem, desde a sua origem, causa desses conflitos de interesses.

Foi a eclosão dessas dissidências, versando sobre as condições da prestação do labor, que tornou possível, em um primeiro momento, o surgimento do trabalho livre,

consubstanciado no desligamento da figura do prestador de serviços dos meios de produção. Posteriormente, provocou o surgimento do trabalho empregaticamente contratado, propiciando a criação de um conjunto de normas específicas, destinadas à “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.” (DELGADO, 2008, p.58), cumprindo a retromencionada função de desenvolvimento social.

Os conflitos de interesses trabalhistas, por sua vez, podem ser conceituados como sendo:

[...] toda oposição ocasional de interesses, pretensões ou atitudes entre um ou vários empresários, de uma parte, e um ou mais trabalhadores a seu serviço, por outro lado, sempre que se origine do trabalho e uma parte pretenda a solução coativa sobre a outra. (NASCIMENTO apud SCHIAVI, 2010, p.30).

Alguns doutrinadores, ainda, fazem a diferenciação entre conflitos, controvérsias e dissídios, que assumirá maior relevância quando classificarmos o método compositivo denominado conciliação. Vejamos:

[...] conflito tem sentido amplo e geral, correspondente a divergência de interesses, como ocorreria na greve e no *lock-out*. A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, mediante convenção das partes, como no caso da greve e do *lock-out* quando submetidos à mediação e à arbitragem. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo, como na reclamação trabalhista do empregado em face da empresa ou no julgamento da greve pela Justiça do Trabalho. (MARTINS, 2009, p.46)

NASCIMENTO (2005, p.1.097), por sua vez, citando CARNELUTTI, assim se manifesta:

Para Carnelutti, há controvérsia quando alguém pretende a tutela do seu interesse relativo à prestação do trabalho, em contraste com o interesse de outro e onde este se opuser. Percebe-se que controvérsia, nesse sentido é uma situação posterior ao conflito. Seria o conflito em fase de procedimento, judicial ou não, de solução.(NASCIMENTO, 2005, p.1.097).

1.1.1 Características dos Conflitos Trabalhistas

Por haver provocado a criação de um conjunto de normas específicas, desenvolvendo-se em ambiente também próprio, os conflitos trabalhistas possuem algumas características especiais.

A primeira seria a frequência com que ocorrem na sociedade, pois, se nem todos são proprietários ou criminosos, praticamente todos trabalham. (GIGLIO; CORRÊA, 2007).

A segunda característica dos conflitos laborais refere-se às chamadas macrolesões trabalhistas, ou seja, “o fato de um mesmo tipo de litígio individual do trabalho interessar a um grande número de trabalhadores” (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p.76). Como exemplo, os autores ainda citam as situações de periculosidade, insalubridade, excesso de jornada e irregularidade remuneratória ocorrentes numa mesma empresa.

Outra característica está na peculiaridade dos chamados conflitos coletivos econômicos que, diferentemente de todas as outras espécies de controvérsias, “não têm propósito de restabelecimento do direito lesado, e sim caráter reivindicatório, de constituição de nova regra jurídica” (GIGLIO; CORRÊA, 2007, p.77).

Por fim, outra particularidade dos conflitos trabalhistas está na disparidade entre os litigantes, observando-se o trabalhador em posição de hipossuficiência em relação ao seu respectivo tomador de serviços. Basta lembrar o elemento da subordinação, presente na relação de emprego.

1.1.2 Classificação dos Conflitos Trabalhistas

Após conceituarmos os conflitos trabalhistas, enfatizando as suas características mais distintas, cabe, agora, classificá-los, pois se manifestam no cotidiano social das mais diferentes maneiras. Utilizando, para tanto, alguns fatores, tais como: as partes que figuram na contenda, o próprio objeto do litígio, entre outros, estabelecemos nuances de categorias, dentro do gênero “conflitos trabalhistas”.

Em primeiro lugar, tomando-se por critério as partes presentes na controvérsia, os

conflitos podem ser divididos em individuais e coletivos.

Os conflitos individuais, ao contrário do que se pode pensar à primeira vista, não são determinados, somente, em razão do número de pessoas envolvidas na disputa. Aqui, para que um conflito seja classificado como individual, devem “estar em jogo” interesses concretos, oriundos de normas vigentes e, claro, devem figurar pessoas determinadas, particularizadas.

Os conflitos coletivos, por sua vez:

[...] não tratam de interesses concretos, mas abstratos, pertencentes a toda categoria. Tais conflitos são aplicáveis a pessoas indeterminadas, representadas por um sindicato da categoria profissional (dos trabalhadores) de um lado, e o sindicato da categoria econômica, de outro. Busca-se a criação da norma jurídica ou sua interpretação. (MARTINS, 2010, p. 47).

Ainda, pode-se qualificar os conflitos coletivos trabalhistas em econômicos (de interesse) e jurídicos (de direito). Os primeiros relacionam-se à exigência de melhores condições de trabalho e salários. Os conflitos jurídicos destinam-se à interpretação de normas, limitando-se, muitas vezes, apenas à declaração da existência ou inexistência de relações jurídicas, como, por exemplo, os dissídios coletivos que se instauram em razão da declaração de legalidade de uma greve.

Por fim, classificam-se os conflitos trabalhistas conforme os efeitos da sentença, em declaratórios (intentam a declaração de existência ou inexistência de uma relação jurídica), constitutivos (objetivam a criação, extinção ou modificação de direitos) e condenatórios (tencionam a imposição de uma obrigação de dar, fazer ou não fazer).

1.2 MEIOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Conforme explicitado no início do presente trabalho, a existência de pretensões insatisfeitas, gerando situações de indefinição e incerteza, são as grandes causas da eclosão dos conflitos de interesses.

De fato, “a pendência de situações assim é inegável fator de sofrimento e infelicidade, que precisa ser debelado” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2007, p.26), sendo a busca pela solução dos conflitos de interesses uma necessidade para a coexistência harmônica

dos seres humanos, para a manutenção da própria sociedade.

Vários são os mecanismos de solução dos conflitos de interesses, partindo-se daqueles em que as partes, de maneira isolada, encontram a solução do dissídio pela simples imposição da vontade e da força do mais forte, chegando, conforme o Estado foi ganhando força e autoridade perante os particulares, à substituição da vontade das partes pela estatal, através de seus representantes.

Embora a existência de vários mecanismos espelhe uma evolução histórica de fortalecimento da autoridade estatal, mencione-se que, atualmente, principalmente no ramo juslaboral, coexistem esses vários sistemas compositivos.

1.2.1 Autotutela

Conforme mencionado no tópico anterior, as atuais formas de solução dos conflitos de interesses são produtos de uma evolução histórica caracterizada pelo contínuo fortalecimento do Estado perante os particulares, evocando para si a função, o poder e a atividade de solução dos conflitos de interesses.

Entretanto, quando não existia nem mesmo o Estado, como instituição dotada de soberania e autoridade, as dissidências eram solucionadas pelos próprios contendores, através da simples imposição da vontade do mais forte.

Daí a denominação “autotutela”, significando a defesa efetuada pelos próprios envolvidos no conflito, tendo como características “a) ausência de juiz distinto das partes; b) imposição da decisão por uma das partes à outra” (CINTRA;GRINOVER;DINAMARCO, 2007, p. 27).

Atualmente, a autotutela é vedada, configurando o seu exercício o crime de “Exercício arbitrário das próprias razões”, ou mesmo o constante do artigo 350 do Código Penal, “Exercício arbitrário ou abuso de poder”, *verbis*:

Art. 345 - Fazer justiça pelas próprias mãos, para satisfazer pretensão, embora legítima, salvo quando a lei o permite:

Pena - detenção, de quinze dias a um mês, ou multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único - Se não há emprego de violência, somente se procede mediante

queixa.

Art. 350 - Ordenar ou executar medida privativa de liberdade individual, sem as formalidades legais ou com abuso de poder:

Pena - detenção, de um mês a um ano.

Parágrafo único – *omissis*.

Todavia, como o próprio tipo penal do art. 345 do CP ressalva, há, na legislação, algumas autorizações, pois o Estado, ao reconhecer:

[...] a sua natural impossibilidade de imediata solução de todas as violações da ordem jurídica, e objetivando não constranger a natureza humana a violentar-se numa postura de covarde resignação, permite, excepcionalmente, a reação imediata a uma agressão injusta [...].(BITENCOURT, 2010, p.316-317).

Assim, é que temos, no Código Civil, a legítima defesa da posse (art. 188, I), o desforço imediato, no esbulho possessório (art.1.210, §1º) e a apreensão pessoal do bem, no penhor legal (art. 1.470). Na seara penal, como exemplos de acolhimento da autotutela, temos as causas excludentes da ilicitude, representadas pelo estado de necessidade e pela legítima defesa.

No âmbito trabalhista há, igualmente, manifestações do exercício da autotutela, tanto nos conflitos de ordem individual, como nos de ordem coletiva, algumas permitidas pelas normas justralhistas, outras vedadas, são elas: a greve, o locaute, o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas e o poder disciplinar do empregador.

1.2.1.1 *Greve*

Conforme dito no tópico anterior, o exercício da autotutela é, em geral, vedado pelo ordenamento jurídico. Todavia, diante de algumas situações especiais, há autorização legal para que ela seja exercida, sempre, contudo, de maneira comedida, evitando-se ao máximo o sacrifício excessivo dos bens jurídicos envolvidos.

No âmbito justralhista, a autorização do exercício da greve, como expressão de autotutela, assume motivação peculiar, pois:

De fato, o Direito do Trabalho, em face da diferenciação socioeconômica e de poder às vezes lancinante entre empregador e empregado, reconheceu na greve um

instrumento politicamente legítimo e juridicamente válido para permitir, ao menos potencialmente, a busca de um relativo equilíbrio entre esses seres, quando atuando coletivamente, em torno de seus problemas trabalhistas mais graves, de natureza coletiva. (DELGADO, 2008, p. 1.416).

Desta forma, a permissão legal de execução de movimentos paretistas assume a função de materializar o princípio da *Equivalência entre os Contratantes Coletivos*, pois a classe empresária detém, por sua própria natureza, inúmeros instrumentos de pressão.

Hoje, após já ter sido considerada ilícito penal, a greve é vista como “direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas” (DELGADO, 2008, p.1436), sem a qual não se efetiva a liberdade de trabalho e sindical.

A Lei nº. 7.783/89 e o art. 9º da Constituição Federal consagram, atualmente, o direito de greve, representando o momento de maior afirmação desta garantia no ordenamento jurídico brasileiro.

1.2.1.2 *Locaute*

O Locaute configura-se como a paralisação temporária das atividades empresariais por iniciativa dos próprios empresários, com o escopo de pressionar a classe obreira, impedindo o curso normal da negociação coletiva.

Por ser extremamente injusta, representa modalidade de autotutela implícita e expressamente vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro, conforme se verifica da leitura do artigo 17 da Lei nº. 7.783/89 e da interpretação do conjunto das regras e princípios constitucionais, como os fundamentos da República da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Conforme ainda ensinamento de DELGADO (2008, p.1.411):

É que este mecanismo de autotutela empresarial é considerado uma *maximização de poder*, um instrumento desmesurado, desproporcional a uma razoável defesa dos interesses empresariais. Afinal, os empregadores já têm a seu favor, cotidianamente, inúmeras prerrogativas de caráter coletivo asseguradas pela ordem jurídica (poder empregatício, poder resilitório contratual, etc.), o que os coloca, do ponto de vista de potência e pressão, em perspectiva de franca vantagem perante os empregados. Além disso, eles contam, ainda, com poderoso instrumento de pressão ofertado pelo

próprio mercado, com sua concorrência acirrada e crises de emprego e de empregabilidade.

Conforme o parágrafo único do mencionado artigo 17 da Lei nº. 7.783/89, “A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação”, portanto o lapso temporal em que estiver ocorrendo o locaute será considerado como mera interrupção do contrato de trabalho e não suspensão, como ocorre durante a greve, representando mais um desestímulo, posto pelo legislador, para a efetivação desses movimentos.

1.2.1.3 *Direito de Resistência do Empregado às Alterações Contratuais Lesivas*

SCHIAVI (2010) considera como expressão da autotutela, na órbita dos conflitos individuais, as prescrições dos artigos 468 e 483 da CLT.

O primeiro dispositivo consagra o princípio, oriundo do direito civil, da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*). No direito do trabalho a mencionada determinação ganha nova denominação e conteúdo, passando a chamar-se de “inalterabilidade contratual lesiva”, significando que o empregador está impedido de proceder a modificações no contrato de trabalho que sejam prejudiciais ao obreiro, seja de maneira unilateral ou bilateral. Permite-se, contudo, alterações, ainda que unilaterais, que favoreçam o pólo hipossuficiente da relação empregatícia, o empregado.

O artigo 483 da Consolidação, por sua vez, autoriza o trabalhador a considerar rescindido o contrato, de maneira unilateral, acaso ocorram quaisquer das hipóteses elencadas nas suas alíneas.

Desta feita, verificada qualquer modificação contratual lesiva, poderá o obreiro, arrimado nas disposições legais mencionadas, recusar eventuais modificações nocivas, inclusive, provocando a rescisão indireta do contrato de trabalho e fazendo jus a todas as verbas rescisórias inerentes à demissão sem justa motivação.

Ainda como manifestação do *jus resistentiae* do empregado, temos os incisos IX e X do art. 659 da CLT, ambos relacionados à concessão de medida liminar pelos juízes do trabalho, sendo o primeiro em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito

transferências abusivas, e o segundo em reclamações que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

1.2.1.4 *Poder Disciplinar do Empregador*

Do lado patronal, o poder disciplinar destaca-se como típico mecanismo de solução de conflitos individuais baseado na autotutela.

Tal sua importância para o cotidiano das relações empregatícias que há corrente doutrinária (minoritária, todavia) favorável pela sua autonomia, como ramo distinto do direito do trabalho: o *Direito Disciplinar do Trabalho*.

É através do poder disciplinar que o empregador efetiva o seu poder de direção (BARROS, 2008) e pune as faltas dos empregados. Essas infrações estão tipificadas, sobretudo na Consolidação, nos seus artigos 158; 240; 433, I e III; 482 e 508, consubstanciando o critério taxativo de determinação das faltas obreiras.

As penas que podem ser impostas pelo empregador ao empregado também são previstas, algumas por meio dos costumes trabalhistas (art. 8º, CLT), como a *advertência*, outras de maneira expressa pelo ordenamento jurídico, como a *suspensão disciplinar* e a *ruptura contratual por justa causa*. A ordem em que estão dispostas representa os seus graus de intensidade, sendo a mais branda a de advertência (ou admoestação) e a mais gravosa a da demissão por justo motivo.

Excetua-se a multa, pois somente aplicável ao atleta profissional (Lei 9.615/98), bem como as penas que, óbvio, violem o fundamento da dignidade da pessoa humana ou firam algum dos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente.

A aplicação das mencionadas sanções pelo empregador, representando o clímax do caráter autotutelar do poder disciplinar, devem observar alguns requisitos. Alguns são de ordem objetiva (relativos à caracterização do ilícito), tais como a tipicidade e a gravidade da conduta do empregado; outros, de ordem subjetiva (relativos ao envolvimento do trabalhador no delito), assim considerados o dolo ou a culpa do empregado. Por fim, há os chamados requisitos circunstanciais, representado nos:

[...] que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta cometida e do obreiro envolvido.

São inúmeros tais requisitos, a saber: nexa causal entre a falta e a penalidade; adequação entre a falta e a pena aplicada; proporcionalidade entre elas; imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade da punição (*non bis in idem*); inalteração da punição; ausência de discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. (DELGADO, 2008, p.675).

Em não sendo atendidos os mencionados requisitos, configurando verdadeira exacerbação no exercício do poder disciplinar, cabe “à Justiça do Trabalho, na hipótese de inconformismo do empregado, manter a medida disciplinar aplicada ou cancelá-la” (BARROS, 2008, p.605), não se podendo interferir na dosagem da punição, pois, segundo majoritária corrente jurisprudencial¹, estar-se-ia praticando uma invasão ao poder de comando do empregador.

DELGADO (2008, p.681) expressa profunda discordância do atual entendimento jurisprudencial quando assim se manifesta:

Nesse sentido, a simplificadora dualidade de alternativas postas ao exame da autoridade jurisdicional restringe o princípio do juiz natural e da apreciação pelo Judiciário de qualquer lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF/88).

Estas são, em suma, as modalidades de composição de conflitos pela “imposição a alguém do sacrifício do seu interesse não consentido” (ALCALÁ-ZAMORA apud NASCIMENTO, 2005, p. 1.157). Passaremos, agora, a tratar das modalidades de solução logradas pela atividade de um terceiro imparcial que, além de conduzir todo o processo compositivo, detém o poder de impor o resultado que reputar mais adequado à demanda. Estamos falando da heterocomposição.

¹ A legislação trabalhista conferiu ao empregador uma gama imensurável de poderes, que deve ser usado com moderação e critério. Afigura-se como abuso do poder de comando e direção, importando em rigor excessivo, a despedida de empregado encontrado em bilhar, quando em gozo de auxílio-doença, fazendo jus ao recebimento dos títulos rescisórios, já que a esta Justiça não cabe dosar a penalidade, transformando-a em suspensão disciplinar (RO 8.577/92-2, Luiz Carlos Diehl Paolieri, Ac. 4ª T. 487/94).

1.2.2 Heterocomposição

Conforme dito acima, os mecanismos de natureza heterocompositiva caracterizam-se pela existência de um terceiro que, sobretudo, dispõe do poder de decidir e impor a solução do conflito a ele apresentado.

Difere da autotutela, precipuamente, pois o desfecho da disputa não é alcançado somente pelas partes nela envolvidas, mas, como mencionado, pela atividade do terceiro imparcial. Frise-se que, mesmo no caso da Arbitragem, onde o árbitro é livremente escolhido pelos contendores, ele não está adstrito aos interesses de quem quer que seja, substituindo a vontade das partes pela solução que considerar mais apropriada.

Assim, adotamos, no presente trabalho, como critério para identificar determinado instituto como *heterocompositivo*, a existência de um terceiro, estranho às originais partes envolvidas no conflito, conduzindo a dinâmica e impondo sua deliberação através do método de solução. Os institutos que atendem a esse critério, aplicáveis aos conflitos de natureza trabalhista, são dois: Arbitragem e a Jurisdição.

1.2.2.1 Arbitragem

A arbitragem é um mecanismo de solução de conflitos eminentemente heterocompositivo, embora, como mencionado acima, possam as partes escolher livremente os árbitros que decidirão a demanda.

É destinada a dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, encontrando, nesse aspecto, alguns entraves para a sua utilização, mormente perante os conflitos trabalhistas individuais, conforme analisaremos posteriormente.

Há no ordenamento jurídico pátrio algumas leis que regulam o exercício da arbitragem. Primeiramente, temos a Lei nº. 9.307/96, de caráter geral, aplicável subsidiariamente ao direito do trabalho. Além dessa norma, podemos citar outras que tratam da arbitragem a nível trabalhista, são elas: Lei de Greve (nº. 7.783/88), Lei de Reorganização de Portos (Lei nº. 8.630/83) e a Lei sobre participação nos lucros e resultados (Lei nº.

10.101/2000).

As partes submetem o conflito à arbitragem através da convenção de arbitragem, composta pelo compromisso arbitral e pela cláusula compromissória, esta prevista no art. 4º da Lei nº. 9.307/96, significando

[...]o negócio jurídico por meio do qual as partes se comprometem a submeter à arbitragem futuros litígios que possam surgir relativamente a um contrato. O compromisso arbitral, previsto no art. 9º, da Lei nº. 9.307/96, é o negócio jurídico de natureza contratual por meio do qual as partes submetem à arbitragem um litígio já existente. (SCHIAVI, 2010, p. 49).

No âmbito dos conflitos trabalhistas verificamos não haver muita atuação da arbitragem, embora o art. 114 da CF, no seu §1º, autorize a sua execução relativamente aos conflitos coletivos de trabalho.

Há certa discordância, jurisprudencial e doutrinária, acerca da possibilidade de aplicação da arbitragem nos conflitos individuais, já que, de um lado, não há diploma prevendo a sua atuação, nem há, de outro, nenhum proíbe a sua utilização.

Todavia o maior entrave, como mencionado no início do presente tópico, reside no fato de ser a arbitragem competente para resolver litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, o que se choca com o princípio, constante do art. 9º da CLT, relativo à *indisponibilidade dos direitos trabalhistas*.

DELGADO (2008) chega a afirmar que a quase unanimidade dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho não são derogáveis pela manifestação da vontade das partes, revelando-se, destarte, deveras estreito o âmbito de atuação da arbitragem nos dissídios individuais. Compartilham desse entendimento SCHIAVI (2010), LEITE (2008), entre outros.

Ainda, como empecilho para a aceitação da arbitragem nos conflitos individuais, temos o estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho, que “impede que o trabalhador manifeste sua vontade ao aderir a uma cláusula compromissória” (SCHIAVI, 2010, p. 50).

Entretanto, autores como MARTINS (2010) a admitem, mesmo para os conflitos individuais, pois, segundo eles, o rol dos direitos trabalhistas indisponíveis não seria extenso e inviabilizador da execução do mencionado mecanismo.

O TST, em recente decisão, valida a arbitragem nas dissidências individuais,

fundamentando, em suma, que o caráter indisponível dos direitos trabalhistas cessa com o término do contrato de trabalho e do estado de subordinação do trabalhador. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA - DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL
EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO
ART. 267, VII, DO CPC. I- É certo que o art. 1º da Lei nº 9.307/96 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir. II - O artigo 114, §1º, da Constituição não proíbe o Juízo de arbitragem fora do âmbito dos dissídios coletivos. Apenas incentiva a aplicação do instituto nesta modalidade de litígio, o que não significa que sua utilização seja infensa à composição das contendas individuais. III - Para que seja consentida no âmbito das relações trabalhistas, a opção pela via arbitral deve ocorrer em clima de absoluta e ampla liberdade, ou seja, após a extinção do contrato de trabalho e à míngua de vício de consentimento. IV - Caso em que a opção pelo Juízo arbitral ocorreu de forma espontânea e após a dissolução do vínculo, à míngua de vício de consentimento ou irregularidade quanto à observância do rito da Lei nº 9.307/96. Irradiação dos efeitos da sentença arbitral. Extinção do processo sem resolução do mérito (artigo 267, VII, do CPC), em relação aos pleitos contemplados na sentença arbitral. MULTA PREVISTA EM INSTRUMENTO COLETIVO - AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DE CLÁUSULA NORMATIVA ESPECÍFICA - MATÉRIA FÁTICA SUMULA Nº 126 DO TST. I - A base fática da controvérsia não pode ser revolvida pelo TST (Súmula nº 126). A este órgão incumbe apenas a conclusão jurídica dela resultante, ou seja, examinar se os fatos lançados no acórdão impugnado tiveram o correto enquadramento jurídico. PARTE DETENTORA DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA HONORÁRIOS PERICIAIS ISENÇÃO. I - A exegese dos artigos 14 da Lei nº 5.584/70 e 3º, V, e 6º da Lei nº 1.060/50 garante ao destinatário da justiça gratuita a isenção de todas as despesas processuais, aí incluídos os honorários periciais. II - Recurso conhecido e provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº.1799/2004-024-05-00.6, da 4ª Turma, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, Brasília, DF, 3 de junho de 2009)

1.2.2.2 *Jurisdição*

A Jurisdição, considerada em todas as suas significações, pode ser conceituada da seguinte forma:

[...] a jurisdição é, ao mesmo tempo, *poder, função e atividade*. Como poder, é manifestação do poder estatal, conceituando como capacidade de decidir imperativamente e impor decisões. Como função, expressa o encargo que têm os órgãos estatais de promover a pacificação dos conflitos interindividuais, mediante a realização do direito justo e através do processo. E como atividade ela é o complexo dos atos do juiz no processo, exercendo o poder e cumprindo a função que a lei lhe comete. O poder, a função e a atividade somente transparecem legitimamente através do processo devidamente estruturado (devido processo legal). (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2007, p. 145).

Destarte, muito mais do que um simples método de desfecho de conflitos, a Jurisdição revela-se como uma das facetas do poder estatal, juntamente com os Poderes Executivo e Legislativo.

Ainda, possui a jurisdição características próprias que ora a distinguem, ora a aproximam de outros métodos compositivos. DONIZETTI(2010) cita as de maior destaque: *unidade* (é uma função monopolizada pelo Estado, através de seus órgãos); *secundariedade* (é o derradeiro recurso na busca da solução dos conflitos); *substitutividade* (o Estado substitui, com atividade sua, a vontade daqueles diretamente envolvidos na relação de direito material); *imparcialidade* (deve dar às partes igual tratamento); *criatividade* (cria norma individual que passa a regular o caso concreto, inovando a ordem jurídica); *inércia* (só age se provocada pelas partes, atuando, a partir de então, por impulso oficial) e *definitividade* (susceptibilidade das decisões de mérito tornarem-se imutáveis).

Há de igual maneira, no ordenamento, alguns princípios, uns próprios, outros gerais, que fundamentam e norteiam o exercício da jurisdição. Entre os principais, citamos o *princípio da investidura*, correspondendo à “ideia de que a jurisdição só será exercida por quem tenha sido regularmente investido na autoridade de juiz” (CINTRA;GRINOVER; DINAMARCO, 2007, p.151); o *princípio da adstrição ao território*, estabelecendo limites territoriais à autoridade dos juízes; o *princípio da indelegabilidade*, prescrevendo que os juízes não podem delegar suas funções, por seu próprio arbítrio; o *princípio da inafastabilidade*, este constante da Constituição Federal, XXXV, garantindo que o Poder

Judiciário não pode deixar de atender a quem venha a juízo e, por fim, o *princípio do juiz natural*, garantindo a todos a presença de juízes imparciais, escolhido por normas pré-existentes do Estado, vedando-se a constituição dos chamados *tribunais de exceção*.

Embora seja a jurisdição una, como manifestação do poder estatal, a doutrina a classifica segundo diversos critérios. Em primeiro lugar temos a diferenciação segundo o seu objeto, em jurisdição *penal* e *civil*, ou melhor dizendo, *penal* e *não-penal*, incluindo-se a jurisdição trabalhista nesta última espécie.

Não obstante, podemos qualificar a jurisdição em *especial* ou *comum*, conforme os organismos judiciários que a exercem, inserindo-se, mais uma vez, a jurisdição trabalhista na categoria de jurisdição especial, pois realizada em órgão com competência também especial.

Tomando-se, por sua vez, o critério da posição hierárquica, diz-se *inferior* a jurisdição exercida pela primeira instância e *superior* pelas demais. Diferencia-se, também, a chamada *jurisdição de direito* da *jurisdição de equidade*, pelo fato desta não estar limitada por determinações legais, permitindo ao julgador por termo ao conflito com a solução que reputar mais justa.

Por fim, classifica-se a jurisdição segundo a existência, ou não, de um elemento que lhe é bastante peculiar: a *lide*. Esta, segundo CARNELUTTI, seria *o conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida*. Inexistindo lide, mas, tão somente um negócio entre duas pessoas, a jurisdição será denominada de *voluntária*, realizando-se, através dos órgãos jurisdicionais, uma *administração pública de interesses privados*. Exemplo é a realização de casamentos pelo Poder Judiciário. Se, ao revés, verificar-se estar presente a lide, atuando o órgão jurisdicional na aplicação do direito ao caso concreto, substituindo a vontade das partes envolvidas, temos a chamada *jurisdição contenciosa*.

Vistos, brevemente, esses aspectos gerais da Jurisdição, importante que façamos, agora, uma rápida retrospectiva da evolução histórica da Justiça do Trabalho, órgão que, hoje, é o competente para realizar a jurisdição na esfera laboral.

No território nacional, os primeiros órgãos destinados a solucionar conflitos trabalhistas surgiram:

[...] no Estado de São Paulo, em 1922, com a constituição de tribunais rurais compostos pelo Juiz de Direito da comarca, um representante dos trabalhadores e outro, dos fazendeiros. Na prática, contudo, tal experiência não produziu resultados satisfatórios. (GIGLIO;CORRÊA, 2007, p.03).

Em 1932 foram criadas, a nível federal, as chamadas Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, ambos, órgãos de natureza administrativa. Os primeiros não possuíam competência para executar as suas decisões, nem, muito menos, independência, pois seus Juizes eram demissíveis *ad nutum*, podendo, também, o Ministro do Trabalho chamar para si, a qualquer momento, a função de decidir a demanda, através das *avocatórias*. Às Comissões Mistas de Conciliação caberia, apenas, conciliar as partes. Importante mencionar que existia também o Conselho Nacional do Trabalho

[...] funcionando como tribunal arbitral, proferindo decisões irrecorríveis nos casos de conflitos coletivos, e de último grau nos dissídios individuais, quando estes envolviam empregado estável ou questão de previdência social. (GIGLIO;CORRÊA, 2007, p. 04).

Em 1940 fora editado o Decreto nº. 6.596, criando uma estrutura que se espalhava de maneira mais efetiva pelo território nacional, com a criação de oito Conselhos Regionais e trinta e seis Juntas, de composição paritária, com um juiz nomeado pelo governo e dois vogais classistas, um indicado pelos empregados, outros pelos empregadores. Observe-se que a forma de composição dos órgãos jurisdicionais trabalhistas de primeiro grau, extinta somente em 1999 com a EC nº. 24, teve sua origem nesse momento.

Em meados de 1946, por força do Decreto-Lei nº. 9.797, a Justiça do Trabalho passa a integrar os órgãos do Poder Judiciário, passando os mencionados Conselhos Regionais a ser denominados “Tribunais Regionais do Trabalho” e o Conselho Nacional, “Tribunal Superior do Trabalho”.

Atualmente, há 24 Tribunais Regionais do Trabalho, distribuídos pelos Estados da Federação. Apenas o Acre, Amapá, Roraima e Tocantins ainda não possuem sede de TRT em seus territórios.

No estado da Paraíba, temos o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região, criado através da Lei Federal nº 7.324, de 18 de junho de 1985, desmembrando-o da 6ª Região (Pernambuco), com sede em João Pessoa-PB e jurisdição inicial nos Estados da Paraíba e Rio Grande do Norte. Com a criação do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, no Rio Grande do Norte, pela Lei nº 8.215, de 25 de julho de 1991, a região compreendida por aquele Estado foi retirada da jurisdição do TRT da 13ª Região.

A competência da Justiça do Trabalho, como um todo, encontra sua fonte na própria

Constituição. A EC nº. 45 de 2004 a ampliou sobremaneira, modificando substancialmente a redação do artigo 114 da Carta Magna.

Uma das principais modificações efetuada pela mencionada emenda foi a fixação da sua competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho e não, como anteriormente, as restritas à relação empregatícia.

Outra modificação, que aqui merece destaque, foi a constante do §2º do mencionado artigo, relativamente à competência da justiça especializada do trabalho para o julgamento dos dissídios coletivos, inserindo a nova redação a expressão "de comum acordo", privilegiando, desta feita, a autocomposição dos conflitos, ou seja, a resolução das dissidência pelas próprias partes envolvidas, mas sem a imposição do interesse de uma sobre a outra. Vejamos:

[...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Estas, em síntese, as principais considerações a serem feitas relativamente à Jurisdição. Passaremos, agora, a tratar da modalidade de resolução de conflitos que, conforme mencionado, a despeito de serem logradas pelas próprias partes, como na autotutela, o são por suas vontades livremente manifestadas. Estamos falando do mecanismo da *autocomposição*.

1.2.3 Autocomposição

Conforme dito no tópico anterior, a autocomposição, à semelhança da autotutela, consubstancia-se num mecanismo de resolução de contendas desenvolvido pelas próprias partes. Todavia, não há, aqui, a determinação da vontade do mais forte, seja física, intelectual ou economicamente. Há, ao revés, expressão da vontade das partes e, como consequência, deslinde da demanda.

Quanto ao modo pelo qual se pode chegar a uma solução autocompositiva, a doutrina é uníssona ao classificá-la em unilateral ou bilateral.

Uma autocomposição obtida de modo unilateral significa que uma das partes,

voluntariamente e não por imposição da outra, abriu mão do seu direito em prol da cessação do estado de incerteza provocado pela eclosão do conflito, configurando típico caso de *renúncia* do seu direito.

Quando, entretanto, cada uma das partes faz concessões recíprocas, temos o fenômeno da *transação*.

Cabe, aqui, fazer uma ressalva. No âmbito do Direito do Trabalho, os mencionados modos de concretização dos mecanismos autocompositivos têm seu campo de aplicação reduzido, em face do princípio consagrado no art. 9º da CLT, da *indisponibilidade dos direitos trabalhistas*, face à situação de relativa hipossuficiência do trabalhador.

Com relação aos exemplos práticos de manifestação da autocomposição, obtidos tanto por renúncia quanto por transação, percebemos que a doutrina não se manifesta de maneira uniforme, à exceção da negociação coletiva, considerada mecanismo de solução autocompositivo pela quase totalidade dos doutos.

Isso se deve ao critério adotado por cada mestre quando da verificação dos institutos pacificantes. Exemplificativamente, DELGADO (2008) adota o critério da inexistência de um terceiro que, em maior ou menor grau, tenha a direção da dinâmica da resolução. Assim, considera apenas a negociação coletiva como integrante dos métodos da autocomposição.

Alia-se parcialmente ao posicionamento acima exposto, MARTINS (2010), considerando ainda como mecanismo autocompositivo a conciliação.

De outra senda, SCHIAVI (2010), NASCIMENTO (2005) e MAGANO (apud SCHIAVI, 2010) admitem, além da negociação coletiva e da conciliação, a mediação como espécies da autocomposição, pois

[...] tanto o mediador como o conciliador não têm poderes para decidir o conflito e nem impor decisão. Além disso, cumpre às partes a faculdade de aceitar, ou não, as propostas do mediador e do conciliador (SCHIAVI, 2010, p 34-35).

Essa será a classificação adotada no presente trabalho, por considerar o autor ser a mais adequada, respeitando-se, obviamente, o posicionamento dos mencionados mestres.

1.2.3.1 *Negociação Coletiva*

Método autocompositivo por excelência, a negociação coletiva representa o momento inicial de resolução de conflitos de ordem coletiva.

O artigo 616 da CLT prevê o instituto em comento, inclusive de forma compulsória, não podendo, segundo sua prescrição, os sindicatos, sejam da categoria econômica ou profissional, quando provocados, se negarem a estabelecer diálogo com a respectiva entidade negociante, sob pena de “convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes” (§1º) pelos órgãos estatais competentes.

Assim,

[...] b) havendo recusa à negociação, a Delegacia Regional do Trabalho, pode convocar mesa-redonda, iniciando-se, assim a mediação do Delegado Regional do Trabalho, que, como em toda mediação, não terá poderes decisórios, apenas apresentará propostas, que as partes aceitarão ou não (NASCIMENTO, 2005, p.1.157).

Persistindo a recusa, consubstanciada pelo desatendimento às convocações feitas, facultar-se-ia a instauração de dissídio coletivo (§2º).

Não obstante, DELGADO (2008) atenta para o fato de que a convocação compulsória para negociação coletiva efetuada junto aos órgãos oficiais não fora recepcionada pela atual Constituição, em face do consignado no seu art. 8º, I, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

No entanto, é patente que a solução encontrada pelas partes, sem imposição da vontade de uma sobre a outra, mas pela livre manifestação de seus anseios, alcança mais eficazmente a tão desejada pacificação social e a conseqüente convivência harmônica dos indivíduos. Daí a importância da negociação coletiva como mecanismo destinado a ajustar seres que, embora vistos como opostos (e muitas vezes se relacionando como tais), são (ou deveriam ser), aliados na consecução dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, procurando compatibilizar seus interesses.

De fato, conforme afirma DUGUIT:

[...] o sindicalismo não é uma guerra entre capital e trabalho, mas o meio de pacificação e de união, seguindo-se, após um período de turbacão, uma sociedade política e econômica integrada. (apud NASCIMENTO, 2005, p.1.102).

A valorização da negociação coletiva reflete, ainda, a existência de uma sociedade mais democrática, sem a imposição exclusiva e exaustiva de soluções heteronomamente formuladas, que, infelizmente, fomentam o conflito à medida que dele não se desvencilham satisfatoriamente.

Assim se posiciona MAGANO:

[...] o caráter opressor da lei se faz sentir na excessiva limitação da atividade individual e no exagero das cargas sociais. O regime em que os apontados traços mais se exacerbaram foi o do fascismo implantado na Itália por Benito Mussolini, bem caracterizado neste enunciado: “Tuto nello Stato, niente contro lo Stato, nulla al di fuori dello Stato”, o que, na prática, se traduzia na ideia de que “ lo Stato coincidesse col governo, mettendo solo controllo ogni struttura pubblica e ogni manifestazione dela vita nazionale”.²

O resultado de uma negociação coletiva bem sucedida é a formulação de *diplomas negociais coletivos*. No Brasil, temos como exemplo as Convenções Coletivas (art. 611, *caput*, CLT)³ e os Acordos Coletivos de Trabalho (art. 611, §1º, CLT)⁴.

Ambos são fontes autônomas do direito, pois “expressam preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*” (DELGADO, 2008, p. 1378), além de configurarem-se como espécie de acordo entre os sindicatos envolvidos, estabelecendo, em seu teor, cláusulas de inegável caráter contratual.

Cabe aqui fazermos uma última observação. A Constituição Federal expressamente prevê, no seu art. 7º, que alguns dos vários direitos laborais que enumera poderão ser renunciados e/ou transacionados, o que só poderá ser feito através dos discutidos diplomas

² MAGANO, Octávio Bueno. Normatividade e Autocomposição. Disponível em <<http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/11.pdf>>. Acesso em: 20 ago.2010.

³ Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

⁴ § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

negociais coletivos. É o caso dos incisos VI⁵, XIII⁶ e XIV⁷.

1.2.3.2 *Mediação*

O instituto da mediação é considerado por alguns doutrinadores como mecanismo heterocompositivo de resolução de dissídios, em razão da existência de um terceiro (o mediador) que, embora não disponha de poder decisório, direciona o processo solucionador da controvérsia.

Há, ainda, autorizadas vozes que anteveem carecer à mediação elementos que a configurem como um mecanismo propriamente dito, preferindo classificá-la como

[...] instrumento a serviço de um método de solução de controvérsias (instrumento a serviço da transação bilateral ou da negociação coletiva, por exemplo) – e não um método específico existente.” (DELGADO, 2008, p.1.447).

Nada obstante, entendemos pela existência autônoma da mediação como mecanismo dirimente de controvérsias, haja vista sua importância na solução dos vários impasses na órbita coletiva, além de consideramos que o instituto em comento se aproxima mais fortemente dos métodos autocompositivos, pois o mediador não dispõe de “poder de coação ou de coerção sobre as partes; não toma qualquer decisão ou medida, apenas serve de intermediário entre as partes” (MARTINS, 2010, p.49).

Sua verificação prática se dá mais efetivamente, como mencionado acima, no âmbito coletivo, sendo constantemente utilizada pelos sindicatos como mecanismo destinado à solução de impasses oriundos da respectiva negociação coletiva, ou mesmo como mecanismo inicial do ajuste entre os seres coletivos, pois “na mediação o litígio pode não existir, sendo prevenido.” (MARTINS, 2010, p. 49). A Lei nº. 10.192/01, no seu artigo 11, prevê expressamente essa modalidade de mecanismo compositivo.

Todavia, a mediação pode se verificar também no âmbito individual, podendo figurar

⁵ VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo

⁶ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

⁷ XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva

como mediador qualquer pessoa, não se exigindo, para tanto, conhecimentos específicos nem habilidades próprias.

Aqui um aparte para mencionarmos a atuação do Ministério do Trabalho como órgão destinado a executar a mediação, tanto na órbita coletiva como na individual, havendo uma série de diplomas normativos destinados a regular, nesse aspecto, a sua atuação. Cite-se a portaria nº. 3.097 de 17/05/88, modificada posteriormente pela de nº. 3.122, de 06/07/88, determinando a atividade do MTE como mediador dos conflitos coletivos e individuais.

Ainda, importante discorrermos que em vários aspectos a mediação se aproxima de outro processo solucionador de litígios: a *conciliação*. Todavia, com ela não se confunde, pois “a atividade do mediador é mais intensa que a do conciliador, não só realizando propostas de conciliação, mas persuadindo as partes para que cheguem a uma solução do conflito” (SCHIAVI, 2010, p.34).

Além disso, a mediação geralmente se verifica no plano extrajudicial, enquanto que a conciliação tanto pode ser judicial, como extrajudicial. Ainda, assim como foi dito acima, não é pressuposto da mediação a existência de um conflito, o que não se verifica na conciliação.

1.2.3.3 *Conciliação*

Segundo LEITE (2008), há, sobretudo no processo do trabalho, o princípio da conciliação, encontrando-se na CLT vários dispositivos que o privilegiam como solução dos conflitos postos ao Poder Judiciário.

Entretanto, o instituto da conciliação não é exclusivo do ramo juslaboral nem, muito menos, novo no ordenamento jurídico pátrio.

O fato é que “da *conciliação* já falava a Constituição Imperial Brasileira, exigindo que fosse tentada antes de todo o processo, como requisito para sua realização e julgamento da causa” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2007, p.33).

No CPC, mormente no seu procedimento ordinário, há a audiência preliminar, na qual, verificada a existência de direitos disponíveis, tentará o juiz dirimir a questão através da solução conciliatória. Há, também, a tentativa de conciliação no início da audiência de instrução e julgamento.

No rito dos Juizados Especiais (Lei nº. 9.099/95) há a instituição de uma

[...] verdadeira fase conciliatória no procedimento que disciplina: só se passa à instrução e julgamento da causa se, após toda a tentativa, não tiver sido obtida a conciliação dos litigantes nem a instituição do juízo arbitral (v. arts. 21-26) (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2007, p.33).

Abriu-se, inclusive, com a edição da mencionada lei, a possibilidade de conciliação e transação em matéria penal.

Não obstante, é no direito do trabalho que o instituto da conciliação ganha maior expressividade, seja judicialmente, seja extrajudicialmente.

Diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho privilegiam a conciliação na composição das lides postas à sua análise. Mencione-se, primeiramente, o art. 764, *verbis*:

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.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Verifica-se nesse dispositivo a importância conferida à conciliação pelo processo laboral, reafirmando a sua aplicação, embora, conforme alguns, com a alteração provocada pela Emenda Constitucional nº. 45 no *caput* do art. 114 da Constituição Federal, substituindo o comando “competete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos (...)” para “competete à Justiça do Trabalho processar e Julgar”, tenha essa função se esvaído.

No entanto, a quase totalidade dos doutrinadores reafirma a plena vigência da competência da Justiça Laboral e, mesmo, do privilégio dado, pelo Direito do Trabalho, para a conciliação das lides trabalhistas.

Ainda, podemos citar os artigos 846 e 850, também da Consolidação, ambos determinando os momentos nos quais terá o Juiz do Trabalho de propor a conciliação da demanda. Vejamos:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida

a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Parágrafo único – *Omissis*.

Esses são os momentos, previstos pela CLT, nos quais há o dever do magistrado em propor a solução conciliatória do litígio, sendo, inclusive, causa de nulidade do processo a ausência, nas atas de audiência, das mencionadas tentativas de conciliação (SCHIAVI, 2010).

A conciliação pode, conforme salientado acima, dar-se também no âmbito extrajudicial, nesse aspecto podendo ser confundida, com mais facilidade, com a mediação, já que esta ocorre, predominantemente, fora do processo. No Brasil, as conciliações extrajudiciais, principalmente nos casos de conflitos individuais, podem executadas perante as Comissões de Conciliação Prévia, o que debateremos no próximo capítulo.

NASCIMENTO (2005) relaciona o privilégio também dado por várias legislações alienígenas à conciliação, principalmente no desate de conflitos laborais. Diferencia os ordenamentos que preveem órgãos competentes tanto para a conciliação, quanto para julgamento (como na Alemanha) e outros que, segundo o mencionado autor, mais acertadamente, repartem as funções da conciliação e de julgamento entre órgãos distintos, sejam ou não oficiais, como na França (com os *Conseils de Prud'Hommes*), na Costa Rica, Colômbia, Espanha, Itália, Peru, Suécia, Argentina e Uruguai. De acordo com o autor, a separação dos órgãos dá à conciliação a atenção que deve merecer.

Em tópico posterior passaremos a diferenciar as modalidades de conciliação, dando ênfase ao cerne do presente trabalho, que, diga-se de passagem, é a modalidade da conciliação extrajudicial efetuada perante as Comissões de Conciliação Prévia, mormente na cidade de Campina Grande – PB.

1.2.4 A Conciliação e o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Em face da posição de relativa inferioridade do trabalhador, nas diversas relações de trabalho (e, em especial, na relação empregatícia, com o elemento fático-jurídico da *subordinação*), as regras que se destinam a disciplinar as prestações laborativas guardam certa imperatividade, sem a qual não se efetiva a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.” (DELGADO, 2008, p.58).

Assim, limita-se a autonomia da vontade dos entes contratantes, para que, no caso concreto, sejam superadas as naturais diferenças entre o capital e o trabalho.

Relembre-se que, em razão desse caráter peculiar do Direito do Trabalho, há divergência em torno do seu enquadramento como ramo pertencente ao Direito Público ou, de outra senda, ao Direito Privado, ou, ainda, como integrante, juntamente com o Direito Previdenciário, do Direito Social.

De qualquer maneira, o artigo 9º da CLT consagra o chamado *Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas*, assim prescrevendo:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Desta forma, no âmbito trabalhista há limitações na disposição dos direitos,

[...] pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano (BARROS, 2008, p. 197).

Assim, seja qual for o modo de concretização do método autocompositivo, renúncia ou transação, no Direito do Trabalho eles são atenuados, não podendo o trabalhador dispor de seus direitos indiscriminadamente.

Cabe aqui explicitar que os direitos, em geral, são indisponíveis em dois aspectos: objetivo e subjetivo. Os direitos objetivamente indisponíveis o são em razão da matéria que regulam, entendidos aqui os *direitos da personalidade* e vários direitos laborais. DELGADO (2008), como lembrado acima, chega a afirmar que a quase unanimidade dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho não são derogáveis pela manifestação da

vontade das partes.

A indisponibilidade subjetiva remete ao próprio indivíduo, quando se reconhece, nele, a inexistência dos “requisitos indispensáveis ao exercício de seus direitos” (RODRIGUES apud GONÇALVES, 2006, p.84), sendo, nesse caso, nula qualquer renúncia ou transação por ele efetuada, segundo o art. 166 do Código Civil. São os caso de incapacidade absoluta e/ou relativa.

Desta forma, sendo indisponível determinado direito, seja objetivamente, seja subjetivamente, segundo BARROS (2008), não será possível sobre ele transacionar ou dele renunciar. É por esse motivo que a mencionada autora não vê muitas possibilidades da ocorrência desses modos de disposição de direitos (renúncia e transação) no âmbito laboral, admitindo a sua ocorrência no curso do contrato apenas quando permitido por lei. Quando do término do pacto laboral ela assim se manifesta:

Finalmente, na **ruptura do contrato** a renúncia vem sendo permitida, mas, a nosso ver, desde que o direito seja disponível, o que é raro. Isso porque muitos institutos jurídicos assegurados ao trabalhador só são devidos após a ruptura do pacto e nem por isso deixam de estar consagrados em preceitos irrenunciáveis. Além disso, a pressão econômica, viciadora da vontade do empregado, poderá estar mais acentuada por ocasião da cessação do pacto, em virtude do desemprego que assola o País. Atento a esses dois aspectos, o TST editou a **Súmula 276** cujo texto dispõe: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador de serviços obtido novo emprego.”(BARROS,2008, p. 201).

Adite-se que BARROS (2008), analisando a súmula 330 do TST, percebe verdadeiro atentado ao atual princípio, pois, segundo ela, não se deveria conferir eficácia liberatória geral às quitações passadas pelo empregado com assistência de sua respectiva entidade sindical, excluindo esse efeito se, somente, houver ressalva expressa. Isto, segundo a mencionada doutrinadora, favorece a renúncia de diversos direitos trabalhistas.

SCHIAVI (2010), de maneira diversa, entende que os direitos laborais somente são indisponíveis no curso do contrato de trabalho. Cessa-se, segundo ele, esse estado, com o término do pacto laborativo, salvo quando se tratar de direitos que se relacionem com a personalidade do trabalhador, os difusos, coletivos e também os referentes à medicina, segurança e ao meio ambiente do trabalho, sempre indisponíveis, portanto. Corroborando seu posicionamento, cita ensinamento do saudoso jurista uruguaio PLÁ RODRIGUEZ:

No campo do direito do trabalho, surge, pois, uma distinção essencial e de suma importância: **nele existem normas imperativas que não excluem a vontade privada, mas a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação, valorizando-a como a expressão da própria personalidade humana.** Ressalte-se que o Direito do Trabalho não é, no fundo, um direito obrigacional. Antes de mais nada, é direito entre pessoas, distinguindo-se não obstante do direito de família pelo grau de intensidade das relações pessoais, bem como pelo caráter temporário e precariedade dos laços pessoais. Um direito que em sua essência disciplina a conduta humana em função criadora de valores, que é a expressão da responsabilidade social e da colaboração para um fim comum, **não pode excluir de seu campo a manifestação da vontade privada, mas, pelo contrário, deve traçar-lhes limites que permitam o cumprimento de sua missão.** (grifos nossos) (apud SCHIAVI, 2010, p. 35)

É certo que a Constituição Federal expressamente prevê alguns direitos laborais sobre os quais se poderá efetuar a renúncia e a transação, como os constantes dos incisos VI, XIII e XIV do seu art. 7º, sobretudo em *diplomas negociados coletivos*.

Entretanto, o que se vê hoje, mesmo nos procedimentos jurisdicionais, é o completo abandono do princípio em comento, permitindo-se ao obreiro dispor quase que totalmente dos seus direitos, mormente os rescisórios, o que o faz em razão de uma série de fatores, sendo o principal, a sua necessidade de recursos imediatos, já que, na maioria das vezes encontra-se desempregado.

Aliamos nosso posicionamento ao de BARROS (2010) por considerarmos a natureza *sui generis* do ramo juslaboral. De fato, não estamos falando de um ramo jurídico, como o Direito Civil, em que as partes se encontram no mesmo patamar, inexistindo entre elas, estado de hipossuficiência econômica e jurídica.

O abandono do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas compromete não somente o complexo de normas e princípios juslaborais (tornando-os letra morta), sobretudo as instituições, *judiciais e extrajudiciais*, que se propõem a pacificar as demandas postas ao seu exame. Isto, pois, na medida em que formalizam e dão força executiva aos acordos nela firmados, em inobservância ao presente princípio, passam a ser vistas como instrumentos de legalização da espoliação dos direitos laborais, contrários, portanto, à vontade da norma e avessos aos mais nobres princípios que fundamentam o nosso Estado.

De fato, permitir-se a não efetivação dos direitos inerentes à classe obreira é desprezar o comando de dignificar a sua existência (art. 1º, III, CF/88), apoiando os que buscam o lucro a todo o custo e não veem seus trabalhadores como aliados na consecução dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF/88), mas, tão somente, como instrumentos na

maximização dos seus ganhos, no fortalecimento do seu poder e na contínua e gradativa opressão dos menos abastados.

Não estamos aqui condenando o instituto da conciliação, nem, muito menos qualquer método alternativo de solução de conflitos, pois, como mencionamos acima, a solução encontrada pelas próprias partes sempre será a melhor, vez que põe fim não somente à lide, juridicamente considerada, mas, principalmente, à lide sociológica, ao chamado “mal-estar” que sempre fica quando não se resolve inteira e definitivamente uma situação controvertida.

Entretanto, não podemos, em nome da celeridade, da diminuição de custos, da desformalização (CINTRA;GRINOVER;DINAMARCO, 2007), entre outras vantagens alcançadas com os mencionados sistemas, sacrificar preceitos básicos de proteção ao trabalhador.

Deve-se buscar a solução da controvérsia primeiramente através desses meios, materializando, até em certo ponto, a característica da secundariedade da jurisdição (DONIZETTI, 2010), bem como as diversas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (ns. 92, 94 e 130). Todavia, conforme explicitado no tópico referente à mediação, não podem ser renunciados ou transacionados direitos laborais fora dos limites estabelecidos pelas normas jurídicas.

Destarte, considerando que a conciliação não importa sempre em transação ou renúncia, pois “poderá ocorrer de o empregador pagar tudo o que é devido ao empregado [...]” (BARROS, 2008, p.207), se, todavia, houver a utilização desses mecanismos, isto deverá ser feito nos exatos (e estreitos) limites do sistema juslaborativo.

1.2.5 Modalidades de Conciliação

A conciliação, como mecanismo pertencente à autocomposição, pode suceder-se de diversas maneiras, sendo classificada, por exemplo, segundo o momento em que é efetuada, o local, o modo, entre outros critérios.

Em primeiro lugar, conforme já reiteradas vezes afirmamos no decorrer deste trabalho, a conciliação pode ser *extrajudicial* ou *judicial*. Ao contrário da mediação, que só se verifica extrajudicialmente, a conciliação pode integrar (e de fato integra) o procedimento do processo

do trabalho, como, por outro lado, pode se verificar autonomamente aos órgãos jurisdicionais.

É fato que o liame distintivo entre a conciliação e a mediação é bastante frágil, sobretudo quando efetuada de maneira extrajudicial, podendo-se efetuar mediação quando se queria conciliação. Para isto, basta que aquele que conduza a dinâmica do processo de solução parta para uma posição mais ativa, elaborando propostas e “persuadindo as partes para que cheguem a uma solução do conflito” (SCHIAVI, 2010, p.34).

Exemplo de conciliação judicial é a constante dos já mencionados artigos 764, 846 e 850 da CLT, integrando o procedimento heterocompositivo da jurisdição trabalhista. Como manifestação de conciliação extrajudicial, temos as Comissões de Conciliação Prévia, inseridas no ordenamento jurídico pátrio em 2000 através da Lei nº. 9.958, (acrescentando os artigos 625-A a 625-H e o 877-A e modificando o artigo 876, todos da CLT), sobre as quais passaremos a discorrer posteriormente.

Ainda, as conciliações podem se verificar antes ou depois da eclosão dos conflitos, classificando-se em *prévias* e *posteriores*. Entendendo-se conflito como o faz NASCIMENTO (2005), ou seja, como a pura contraposição de pretensões, sem intervenção de órgão destinado a solucioná-la, estar-se-ia confundindo a conciliação prévia com a mediação, já que, conforme dito no presente, a eclosão do conflito é pressuposto para a conciliação (MARTINS, 2010).

Assim, de acordo com a classificação que adotamos no presente trabalho, conciliações prévias não são aquelas efetuadas antes do surgimento do conflito, mas as que antecedem a controvérsia, ou seja, a fase em que o conflito está em procedimento, judicial ou não, de solução.

As conciliações posteriores, destarte, seriam as efetuadas após algum mecanismo de resolução, seja este pertencente à autotutela, à heterocomposição, ou mesmo à autocomposição.

Há, também, as chamadas conciliações *privadas* e *públicas*, conforme sejam alcançadas em órgãos privados, como os sindicatos, ou públicos, como a própria Justiça do Trabalho.

Por fim, conforme seja a figura do conciliador exercida por uma única pessoa, ou um órgão colegiado, as conciliações podem ser classificadas em *unipessoais* ou *colegiadas*.

No próximo capítulo, utilizaremos a presente classificação para distinguir e particularizar as conciliações efetuadas perante as Comissões de Conciliação Prévia.

2 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

2.1 GÊNESE DA LEI Nº. 9.958/00

As Comissões de Conciliação Prévia são órgãos de natureza privada, destinados a efetivar conciliações em conflitos trabalhistas de natureza individual, sem, nesse aspecto, manter qualquer vínculo de subordinação com algum ente público.

Sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro deu-se através da Lei nº. 9.958 de 12 de janeiro de 2000, que, lembre-se, completou em 2010, 10 anos de vigência. A criação da mencionada norma teve como motivação imediata a excessiva quantidade de demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, em todo o território nacional.

O Tribunal Superior do Trabalho, bem como alguns doutrinadores propuseram mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos. O Poder Executivo, todavia, adotando o modelo proposto pelo TST, editou o projeto de lei que instituiria as Comissões de Conciliação Prévia, inserindo os artigos 625-A ao 625-H e os artigos 876 e 877-A, todos na CLT.

À época, o mencionado tribunal, diante do fracasso nos seus esforços em se elaborar um Código de Processo do Trabalho, optou por planejar uma série de modificações na sistemática processual trabalhista, arquitetando, inclusive, como mencionado, o anteprojeto da citada norma.

Além da inclusão da dinâmica das CCP's, houve, nessa onda reformista capitaneada pelo TST, a proposta de criação do procedimento sumaríssimo, que se concretizou posteriormente, através da Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000.

O fato é que a extraordinária quantidade de demandas não permitia que a Justiça do Trabalho desempenhasse de maneira satisfatória as suas funções, o que retardava a entrega da prestação jurisdicional e potencializava o desentendimento das partes pelo prolongamento do estado de incerteza oriundo do conflito.

Todavia, não podemos creditar exclusivamente às numerosas ações trabalhistas, os motivos que conduziram a elaboração das Comissões de Conciliação Prévia. A utilização de mecanismos alternativos de solução de conflitos, mormente os autocompositivos, tem sido cada vez mais fomentada, inclusive pela própria Organização Internacional do Trabalho – OIT, através das Recomendações 92, 94 e 130.

Exemplificativamente, a Recomendação nº. 94 de 1952:

[...] sugere a instituição de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores no âmbito empresarial, visando conciliar controvérsias, a estimular acordos e a excluir do seu campo de aplicação apenas as questões próprias da negociação coletiva pertinente aos sindicatos. (BARROS, 2008, p.210).

Isso, porque é através da utilização desses mecanismos, gerenciados pelos próprios contendores, com que se atinge, mais eficazmente, a finalidade de pacificação dos litígios intersubjetivos.

Frise-se que a solução encontrada pela iniciativa das partes, sem a substituição de suas vontades pela de um terceiro, restabelece, muitas vezes, o estado psicológico preexistente à situação do embate, debelando-se, assim, a chamada lide sociológica (BARROS, 2008) e não, unicamente, a lide juridicamente considerada.

Outras vantagens também se fazem presentes com a adoção de mecanismos alternativos de solução de conflitos, *in casu*, as CCP's. Mencione-se, especialmente, a celeridade, tanto na efetivação das soluções quanto no cumprimento das obrigações assumidas pelos conciliados.

Além dos fatores acima mencionados, a experiência do desenvolvimento, em outros países, de órgãos independentes, destinados à conciliação de demandas, influenciou sobremaneira a nossa legislação na criação das Comissões de Conciliação Prévia.

Cite-se o exemplo da Itália, que prevê a conciliação facultativa, tanto no âmbito dos sindicatos, quanto administrativamente. NASCIMENTO traz o art. 410 da Lei nº. 533, de 1973, que trata das controvérsias individuais, *verbis*:

Art. 410. Tentativa facultativa de conciliação. Aqueles que pretendem propor em juízo uma demanda relativa às relações previstas no artigo precedente (relações de trabalho subordinado privado, mediação, parceria, co-participação agrária, representação comercial e outras relações de colaboração, relações de trabalho dependentes de entes públicos que exercem atividade econômica) e não estão sujeitos aos processos de conciliação previstos nos contratos e acordos coletivos, podem promover mediante um trâmite perante uma associação sindical, a tentativa de conciliação perante a comissão de conciliação, na circunscrição em que se encontra a empresa ou um estabelecimento desta, à qual está vinculado o trabalhador, ou perante a qual ele prestava o seu trabalho no momento do fim do contrato. (NASCIMENTO, 2005, p.1.169)

Ainda relativamente à legislação italiana adite-se que, no meio administrativo, as

conciliações são executadas em comissões perante os Escritórios Provinciais do Trabalho e da Ocupação.

Na Espanha, a *Ley de Procedimiento Laboral* prevê uma tentativa obrigatória de conciliação prévia, a ser realizada perante algum órgão administrativo ou naqueles que forem criados pelos diplomas negociais coletivos. Também na Argentina e no Uruguai há a previsão de conciliação prévia obrigatória, todavia deverá ser realizada perante o Ministério do Trabalho e Seguridad Social (NASCIMENTO, 2005).

Essas as principais condições que cercaram, influenciaram e provocaram o surgimento das Comissões de Conciliação Prévia no Brasil. A seguir, explicitaremos o funcionamento dos mencionados órgãos, pondo em relevo seus fatores mais relevantes.

2.2 ASPECTOS GERAIS DAS CCP'S

2.2.1 Embasamento Legal

As Comissões de Conciliação Prévia encontram sua fonte normativa principal na própria Consolidação das Leis do Trabalho, Título VI-A, artigos 625-A ao 625-H; art. 876 e 877-A, inseridos, como amplamente comentado no presente, pela Lei nº. 9.958/00.

Entretanto, há outras normas cujos objetos são, também, as CCP's. O Ministério do Trabalho editou algumas Portarias que regulam o procedimento de acompanhamento, por parte deste órgão da Administração, dos trabalhos das Comissões.

Exemplificativamente, citamos a Portaria nº 329, de 14 de agosto de 2002, publicada no Diário Oficial da União de 15 de agosto de 2002, oriunda de termo de cooperação nº. 01/2002, firmado entre o Ministério do Trabalho e Emprego, o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Força Sindical, a Confederação Geral dos Trabalhadores, a Social Democracia Sindical, a Confederação Nacional da Agricultura, a Confederação Nacional das Instituições Financeiras, a Confederação Nacional do Transporte, a Confederação Nacional do Comércio e a Associação Nacional dos SIMPI – Sindicatos da Micro e Pequena Indústria.

Essa portaria fixa critérios de estruturação e funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, com o escopo de evitar a ocorrência de procedimentos que representem um desvio na finalidade dos mencionados órgãos.

Além da mencionada Portaria, temos a de nº. 264/2002, definindo normas para o acompanhamento e levantamento de dados relacionados ao funcionamento das Comissões, bem como para a fiscalização do trabalho quanto ao FGTS e contribuições sociais decorrentes da conciliação.

Por fim, dando cumprimento à portaria anteriormente citada, há a Portaria SRT nº. 2, de 12 de julho de 2002, atribuindo à Secretaria das Relações do Trabalho, a produção, o processamento e o tratamento de dados estatísticos, assim como o levantamento de irregularidade no funcionamento das CCP's.

A seguir, relacionaremos os mais relevantes princípios que fundamentam e guiam as CCP's na materialização de seu mister.

2.2.2 Princípios Norteadores

Segundo Manual de Orientação elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego⁸, disponível no seu sítio eletrônico, a criação e o funcionamento das comissões de conciliação prévia devem pautar-se por uma série de princípios.

Cite-se, primeiramente, o *princípio da composição paritária*, exposto no art. 625-A da CLT.

As conciliações entabuladas nas CCP's são realizadas de maneira colegiada, com a participação de representantes dos empregados e dos empregadores. Essa estrutura paritária assemelha-se à verificada nas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, extintas pela Emenda Constitucional nº. 24 de 1999. Elas eram caracterizadas pela existência de um juiz presidente e dois vogais, um representante dos obreiros e outro dos patrões. Poder-se-ia, até, face à proximidade nas datas de promulgação da mencionada EC e da Lei instituidora das

⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Manual de Orientação. 3ª edição. Brasília – DF. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp>>. Acesso em 15 out 2010.

CCP's, concluir que o legislador achou por bem transferir a estrutura das antigas Juntas para as atuais Comissões.

Ainda do art. 625-A da CLT, podemos extrair o *princípio da constituição facultativa*, quando este mesmo dispositivo menciona que “as empresas e os sindicatos **podem** instituir Comissões de Conciliação Prévia [...]” (grifo nosso). BARROS (2008) entende desta maneira, não considerando a sua constituição obrigatória, pois representa uma solução espontânea dos conflitos de interesses.. A prerrogativa também é estendida aos grupos de empresas e aos grupos de sindicatos, segundo seu parágrafo único.

Desta feita, podemos ter três espécies de CCP's, as instituídas nas empresas ou grupo de empresas, as instituídas entre empresas e sindicatos e as instituídas entre sindicatos (intersindicais). Ainda, segundo o artigo 625-H, podem ser instituídos os chamados “Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista”, aos quais será aplicada as mesmas disposições das Comissões.

Outro princípio que rege as Comissões é o da *negociação coletiva e da auto-regulamentação*, tendo mais aplicabilidade nas comissões instituídas em sindicatos ou grupos deles. Isto porque o art. 625-C disciplina que as regras de funcionamento das mencionadas CCP's “terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo”.

Deste modo, as Comissões instaladas entre sindicatos e empresas terão sua organização disposta em Acordo Coletivo de Trabalho, enquanto que as CCP's estabelecidas de maneira intersindical serão regidas, por sua vez, pelo disposto em Convenção Coletiva.

Diferente é o caso das comissões nas empresas. Elas são estabelecidas mediante regulamentação interna, mas possuem sua regência no art. 625-B da Consolidação, determinando, em suma, a sua composição mínima (dois membros) e máxima (10 membros); que a eleição dos representantes dos trabalhadores deverá ser fiscalizada pelo sindicato obreiro; o número de suplentes (mesmo de titulares); o período do mandato (1 ano, permitida uma recondução); a garantia de emprego dos membros da Comissão, até um ano após o final do mandato e, alfim, que o tempo despendido pelo trabalhador na função de conciliador deve ser computado como tempo de trabalho efetivo.

Quanto ao custeio das atividades da CCP, vigem os princípios da *gratuidade do trabalhador* e da *razoabilidade* (art. 10, Portaria MTE 329/2002). Através do primeiro, veda-se qualquer cobrança ao obreiro pela realização da conciliação. Pelo segundo,

[...] o que se persegue, mediante critérios razoáveis de financiamento da atividade, é a preservação dos fins estabelecidos para o instituto conciliatório. A ordem jurídica não concedeu a garantia ou a possibilidade da Comissão de Conciliação Prévia legitimamente cobrar para além de suas necessidades básicas de funcionamento.⁹

O princípio da razoabilidade veda, por exemplo a cobrança de percentuais ou a vinculação de eventual remuneração dos conciliadores aos acordos firmados.

Por fim, os princípios da *Informalidade e Celeridade*, bem como o da *Boa-fé e Lealdade* devem pautar, inegavelmente, a estruturação das Comissões. O primeiro é da própria essência das CCP's, como alternativa ao meio moroso e burocrático da jurisdição. O segundo, por sua vez, guarda extrema relevância com as atividades desenvolvidas nas Comissões, pois, ausente a boa-fé e a lealdade, tanto das partes, quanto dos condutores da solução conciliatória, frustram-se todos os objetivos de uma solução pacífica e justa.

No tópico seguinte, analisaremos de uma maneira um pouco mais aprofundada as espécies de CCP's previstas na legislação, além da forma pela qual cada uma delas angaria recursos para o seu funcionamento.

2.2.3 Espécies e Custeio

Conforme dito acima, as Comissões de Conciliação Prévia, segundo o artigo 625-A e 625-H da Consolidação, podem ser constituídas nas empresas ou grupo de empresas; entre empresas e sindicatos; entre sindicatos (intersindical) e, por fim, nos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Frise-se que, segundo dados do MTE¹⁰, há no Brasil, atualmente, 1.273 Comissões de Conciliação Prévia, sendo 949 de caráter intersindical, 306 entre empresa e sindicato, 14 por grupo de empresas e 4 por empresa.

Relativamente às Comissões instaladas nas empresas ou grupo de empresas, relembre-se que o projeto da lei que instituiu as CCP's previa o número mínimo de 50 empregados, em determinado estabelecimento, para a sua criação. Essa exigência, hoje, já não mais se verifica, inexistindo, pois, limite mínimo de empregados.

⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit, p.13.

¹⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit. p. 03.

Ainda, conforme mencionado anteriormente, as Comissões em comento são instaladas através de simples regulamentação interna da empresa, não necessitando desta ser registrada em cartório, sendo, ainda, o funcionamento das CCP's empresariais custeado, integralmente, pelos estabelecimentos que as instituírem.

As Comissões de Conciliação Prévia instaladas no sindicato ou de caráter intersindical são criadas e reguladas através de diplomas negociais coletivos (Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas de Trabalho) devendo, contudo, sempre observar o critério da composição paritária. Adite-se que sua forma de custeio deve vir explicitada no respectivo instrumento negocial coletivo.

Com relação aos Núcleos, SAAD;SAAD;BRANCO (2007), comentando o artigo que os prevê, o qualifica como obscuro, uma vez que não informa o que seja Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista. Não obstante, o MTE assim conceitua os citados organismos:

São pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos. Os NINTER são constituídos pelos sindicatos representantes da categoria profissional e da categoria econômica (intersindicais) mediante convenção coletiva de trabalho. No instrumento coletivo deverão estar previstas as normas sobre o seu funcionamento, custeio e composição.¹¹

Ao contrário das CCP's intersindicais, possuem personalidade jurídica, como acima consignado, sendo-lhes aplicadas, conforme mandamento do art. 625-H da CLT, as mesmas regras da citada espécie de Comissão, inclusive quanto à escolha da forma de custeio (estabelecida em instrumento coletivo). Frise-se, por fim, que os conciliadores dos Núcleos são empregados das mesmas instituições.

Interessante questão relaciona-se à possibilidade de instituição de CCP's para conciliação de conflitos individuais entre servidores regidos pela CLT e os respectivos entes administrativos.

É certo que na lei não há qualquer proibição expressa, todavia, conforme entendimento de BARROS (2008), haveria alguns óbices na sua instituição.

Em primeiro lugar, restaria impossibilitada a instalação de Comissões de Conciliação Prévia de caráter sindical, pela irrealização de negociação coletiva na Administração Pública Direta com a declaração de inconstitucionalidade, pelo STF, do art. 240 da Lei nº. 8.112/90. Em segundo lugar, as CCP's estabelecidas em empresas também não lograriam êxito, pois a

¹¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit. p. 12.

Lei nº. 9.469/97 admite a transação somente em sede judicial, tornando inviáveis as transações extrajudiciais, como o são as entabuladas nas Comissões.

No tópico seguinte, trataremos da competência das CCP's, delimitando o seu campo de atuação.

2.2.4 Competência

As Comissões de Conciliação Prévia são materialmente competentes para conciliar as demandas individuais, onde, conforme conceituamos no início do presente, devem “estar em jogo” interesses concretos, oriundos de normas vigentes e, claro, devem figurar pessoas determinadas, particularizadas

É certo que o instituto da conciliação só é cabível para situações em que se apresentem interesses controvertidos, ou seja, se houver *dúvida sobre direitos e/ou se os interesses de uma das partes encontrarem resistência pela outra*, casos em que ficará plenamente caracterizado o conflito. Para os casos em que este não existe, cabível o mecanismo da mediação.

Quando fizemos a distinção entre conciliações prévias e posteriores, ficou consignado que seriam prévias quando somente antecedessem a controvérsia, (fase em que o conflito está em procedimento de solução) e nunca o conflito, propriamente dito.

Desta forma, havendo conflito, as conciliações das Comissões poderão ocorrer, inclusive, no curso do contrato.

Necessária, portanto, a existência de um conflito, veda-se a utilização das CCP's para, simplesmente, prestar assistência na rescisão de empregado com mais de 1 ano de serviço, conforme o art. 477, §1º, da CLT. Esse o conteúdo do art. 3º da Portaria nº. 329/2002 do MTE:

Art. 3º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

Parágrafo único. A competência para prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual é do sindicato da categoria e da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 477 da CLT.

Vejamos o seguinte julgado que corrobora essa determinação:

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PERANTE A CCP. AUSÊNCIA DE LIDE. ATO NULO. Empregado com mais de um ano de serviço, dispensado sem justa causa ou que se tenha demitido, deve ter sua rescisão homologada pelo sindicato ou DRT; por exigência do art. 477 da CLT. É nulo o acordo realizado em Comissão de Conciliação Prévia, à qual teve o trabalhador de recorrer para receber seus direitos rescisórios incontroversos. O pagamento ali realizado vale apenas pelo que se pagou e a nulidade pode ser decretada *ex officio* pelo juiz. TRT 2ª Reg. RO 01108200205802006 – (Ac. 9ª T.20040537816) – Rel. Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira. DJSP 22.10.04, p. 19).

Com relação ao território, a competência das CCP's varia conforme as suas espécies. Para as instaladas nas empresas, sua competência ficará restringida aos obreiros desses mesmos estabelecimentos. Já com relação às Comissões sindicais, intersindicais e aos Núcleos, deverão estes se restringir à base territorial dos entes coletivos que os instituíram, mediante, conforme vimos, Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, em respeito ao princípio da unicidade sindical, que, embora de manifesto caráter autoritário, possui guarida constitucional (art.8º, II).Vejamos o seguinte julgado:

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INSTITUÍDA POR CATEGORIAS DIVERSAS DAQUELAS REPRESENTATIVAS DAS PARTES. INEXISTÊNCIA DA EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL PRETENDIDA PELA EMPRESA. A transação extrajudicial realizada perante Comissão de Conciliação Prévia instituída por entidades sindicais diversas daquelas representativas das partes não tem a eficácia liberatória o contrato de trabalho pretendida pela ré; ainda mais considerando que o objeto da pactuação guardou apenas equivalência com as parcelas devidas por força de lei ao empregado despedido sem justa causa. TRT 12ª Reg. RO-V 01230-2004-009-12-00-0 – (Ac. 3ª T. 07680/06, 09.05.06) Relª juíza Gisele Pereira Alexandrino. DJSC 20.6.06, p.358.

O artigo 625-D, §4º, estabelece, ainda, importante regra caso haja, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical. Nesse caso, o interessado poderá optar por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido. Faculta-se, aqui, o empregado ou o empregador, a provocação tanto da Comissão da empresa, quanto da sindical (compreendida a intersindical), não existindo conflito de competência entre elas.

2.2.5 Limites, Eficácia e Natureza Jurídica do Termo de Conciliação

A CLT, no seu artigo 9º, expressamente prevê os efeitos práticos do princípio da indisponibilidade dos direitos, considerando, destarte, nulos, todos os atos que venham a obstar a aplicabilidade de preceitos de normas trabalhistas.

Saliente-se que o Direito do Trabalho é um ramo *sui generis*, com regras e princípios próprios, caracterizado pela sua finalidade precípua em buscar a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.” (DELGADO, 2008, p.58).

Assim é que as regras juslaborais impedem o obreiro de livremente dispor de seus direitos, principalmente no curso do pacto. O estado de subordinação, a posição de dependência econômica, entre outras, são as principais razões para essa proteção.

No término do contrato, mesmo ausente o elemento fático-jurídico da subordinação, permanece a necessidade do trabalhador em obter recursos para sua própria subsistência, o que fundamenta a vigência do mencionado princípio mesmo após o termo do vínculo, embora haja manifestações jurisprudenciais¹² pela cessação dos efeitos oriundos do princípio da indisponibilidade com a conclusão do pacto laboral.

O certo é que as conciliações executadas perante as Comissões de Conciliação Prévia não poderão importar em renúncia ou transação de direitos indisponíveis, o que, na seara trabalhista, alcança grande expressão.

De igual maneira, não poderá ser objeto da conciliação direitos certos, bem como parcelas salariais incontroversas, pois se, de um lado, inexiste conflito, de outro, protege-se o trabalhador contra a forte tentação em dispor de seus direitos para obter sua expressão econômica de maneira mais célere, materializando, mais uma vez, o princípio da indisponibilidade. Assim se manifesta a jurisprudência:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ACORDO. VERBAS INCONTROVERSAS. No momento em que determinado acordo abrange somente parcelas incontroversas, a introdução de cláusula dando plena e geral quitação do extinto contrato de trabalho se afigura abusiva, com a clara intenção de fraudar outros direitos trabalhistas, eis que nenhuma vantagem está sendo oferecida de forma compensatória aos direitos renunciados e é nulo de pleno direito nos termos do art. 9º da CLT. TRT, 2ª Reg., RO 021.11200105602000 – (Ac. 2ª T. 20040111444) – Relª Juíza Sônia Maria Porster do Amaral. DJSP 30.3.04, p.2.

¹² Vide página 22.

Outrossim, não se permite a conciliação sobre encargos sociais, como o percentual de 40% do FGTS, devidos no caso de dispensa injusta.

Quanto à natureza e eficácia os termos de conciliação, o art. 625-E da CLT assim determina:

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Conforme a cristalina redação do dispositivo acima citado, os termos de conciliação oriundos das CCP's gozam da natureza de títulos executivos extrajudiciais, ensejando processo autônomo de execução perante a Justiça do Trabalho, caso, óbvio, não sejam cumpridos por uma das partes.

O art. 876 da CLT enumera, segundo alguns de maneira taxativa (LEITE, 2008), os títulos, judiciais e extrajudiciais, que serão passíveis de execução na Justiça do Trabalho. A lei que instituiu as CCP's modificou sua redação para nela inserir os seus termos de conciliação.

Outra característica dos multicitados termos é a de possuírem eficácia liberatória geral, salvo se forem ressalvadas as parcelas sobre as quais não houve conciliação.

Expressiva parcela da doutrina, como SCHIAVI (2010) e BARROS (2008), vê nessa propriedade um atentado à irrenunciabilidade dos vários direitos trabalhistas, pois, nesse caso, o trabalhador não poderá reclamar, mesmo em via judicial, eventuais diferenças que julgue fazer jus, exceto se fizer constar expressa ressalva no termo.

Embora a possibilidade de anulação do termo obtido mediante indução do empregado em erro sempre se afigure possível, reconhece-se que é difícil materialização, principalmente quando oriundo de comissões instaladas em empresas. Esse o posicionamento de BARROS (2008, p. 214-215), *verbi gratia*:

A eficácia liberatória é absurda, pois retira a efetividade dos direitos sociais previstos em preceito constitucional e atenta contra o princípio da irrenunciabilidade. Esse título será executado perante a Justiça do Trabalho (art. 876 da CLT) e, provavelmente, sem multa, pois não cremos que elas sejam inseridas nos acordos firmados nas comissões no âmbito da empresa, fato que ensejará, na certa, prejuízos ao trabalhador.

Por outro lado, o vício de consentimento na conciliação extrajudicial ensejará ação de anulação (art. 171, II, do Código Civil de 2002) e não ação rescisória, pois o

termo é negócio jurídico extrajudicial. Esse vício também será difícil de ser comprovado, se verificado nas comissões formadas em empresa.”

A mesma crítica estende a autora à Súmula 330 do TST, relativamente à eficácia liberatória geral dada à quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, salvo expressa ressalva.

Vejam algumas jurisprudências sobre a presente temática:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ACORDO FIRMADO EXTRAJUDICIALMENTE SEM RESSALVA. VALIDADE. QUITAÇÃO AMPLA. 1. A Lei nº. 9.958/00 introduziu a figura das Comissões de Conciliação Prévia (CCP's) a serem instituídas no âmbito das empresas ou dos sindicatos, facultativamente, com a finalidade de buscarem a composição dos conflitos individuais de trabalho (CLT, art. 625-A), de modo a que não seja necessário o recurso à Justiça do Trabalho. Trata-se, portanto, de forma alternativa de solução de conflitos, junto com a arbitragem e a mediação pelo Ministério do Trabalho. 2. Para a composição dos conflitos individuais de trabalho, está prevista a tentativa prévia de conciliação pelo sindicato, passando-se, caso não haja acordo, à fase judicial. Todavia, a partir do momento em que as partes elegem o foro extrajudicial para dirimir conflito intersubjetivo de interesses, no caso a CCP, e chegam ao consenso, forçoso reconhecer que o “Termo de Conciliação” possui natureza de ato jurídico perfeito (CF, art. 5º, XXXVI), que traduz manifestação espontânea de vontades e constitui título executivo extrajudicial (CLT, art. 625-E, parágrafo único) 3. Na hipótese em exame, o TRT consignou que o termo de conciliação continha eventuais diferenças salariais, inclusive horas extras (objeto da presente demanda trabalhista), não existia nenhuma diferença a ser paga pelo Reclamado, e que a Reclamante não tinha nada mais a pleitear (verba, valor ou diferença), dando total quitação ao extinto contrato de trabalho, até porque a Reclamante recebeu do Reclamado o importe de R\$ 49.676,52 pela quitação das parcelas rescisórias. 4. Ora, o uso da CCP como mero órgão de passagem de acesso ao Judiciário frustra o objetivo da Lei que a instituiu, que é o desafogamento do Judiciário Trabalhista. Assim, tendo as instâncias ordinárias consignado que a Reclamante deu plena e geral quitação de eventuais diferenças salariais e das horas extras, com assistência sindical e sem ressalva, forçoso reconhecer que o termo de ajuste possui natureza de transação extrajudicial com implicações na esfera judicial, até porque não se alegou manifestação de vontade viciada que pudesse invalidar o ato jurídico perfeito e acabado. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. TST-RR-75/2003-751-04-00.0 – (AC.4ª T.) - 4ª Reg. – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. DJU 24.6.05, p.1.026.)

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL. CARÊNCIA DE AÇÃO. O termo de conciliação firmado entre as partes perante omissão de conciliação prévia, ao contrário do que ocorre com o termo de rescisão do contrato de trabalho, envolve concessões recíprocas e, desse modo, tem eficácia liberatória geral quanto às obrigações oriundas do contrato, salvo em relação àquelas expressamente ressalvadas, conforme preceitua o art. 625-E, parágrafo único, da CLT. Não havendo qualquer ressalva no termo de conciliação, consideram-se extintas as obrigações trabalhistas e, em conseqüência, mostra-se ausente o interesse processual do empregado para ajuizamento de reclamatória, nos termos do art. 3º do CPC, perfectibilizando-se a carência de ação, que impõe a extinção do processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, inciso VI,

do CPC. Provimento negado. TRT, 4ª Reg., RO 01165-2002-305-04-00-3 – (AC. 4ª T., julg. 11.12.03) – Rel. Juiz Darcy Carlos Mahle. DJRS 29.1.04.

Se, entretanto, não lograr êxito a conciliação, ou se uma das partes, devidamente ciente da data e local da sessão, lá não comparecer, será fornecida ao empregado e/ou ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devera ser juntada à eventual reclamação trabalhista, conforme redação do §2º do art. 625-D da CLT.

O prazo prescricional para interposição de eventual reclamação será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando, desta forma, a fluir, pelo que lhe resta, a partir da mencionada tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F, relativamente à realização da sessão de tentativa de conciliação (10 dias a partir da provocação do interessado).

Em conjunto, esses são os aspectos gerais relacionados às Comissões de Conciliação Prévia que merecem maior destaque. Em seguida, levantaremos o ponto mais controverso relacionado às CCP's, qual seja, a obrigatoriedade ou não de prévia conciliação extrajudicial para eventual interposição de reclamação junto à Justiça do Trabalho.

2.3 AS CCP'S E O ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO

Muito se discute em relação ao que dispõe o *caput* do art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, quando determina que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços ela houver sido instituída, seja no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.”.

Segundo alguns doutrinadores como NASCIMENTO (2005), BARROS (2008) e SAAD;SAAD;BRANCO (2007) , tal disposição está a determinar a passagem obrigatória pela Comissão, se no local da execução do labor do obreiro houver CCP competente para conciliar a sua controvérsia, estabelecendo o mencionado artigo uma condição da ação ou mesmo um pressuposto processual para a proposição da reclamatória.

Não obstante, outros não extraem interpretação que considera compulsória a tentativa de conciliação extrajudicial, pois a redação do projeto da lei que instituiu as CCP's , previu

originariamente o seguinte:

Os conflitos individuais do trabalho entre empregado e empregador serão submetidos, previamente, à Comissão de Conciliação Prévia, como condição do ajuizamento da ação trabalhista'. 'O descumprimento injustificado do procedimento disciplinado nesse artigo importa extinção do processo, sem apreciação do mérito, além de sanção por litigância de má-fé, se for o caso. (BARROS, 2008, p.212).

Saliente-se que essa redação não fora aprovada, o que demonstraria que a intenção do legislador não foi de tornar a tentativa de conciliação das CCP's obrigatória.

Reafirmando que não se estaria diante de nova condição da ação ou pressuposto processual, manifestou-se um dos nossos pretórios:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – SUBMISSÃO DO CONFLITO – FACULDADE. O art. 625-D da CLT não estabeleceu nova condição da ação ou mesmo pressuposto processual, tratando-se apenas de faculdade do empregado. Pelo que, sua inobservância não acarreta a extinção do feito sem julgamento do mérito. (TRT 12ª R. – 3ª T. – ROV n. 3561/2004.018.12.00-5 – Ac. N. 13.191/05 – Relª Lígia M. Teixeira Gouvêa – DJ 8.11.05 – p.195) (RDT n. 12 de Dezembro de 2005).

SCHIAVI (2010) posiciona-se no sentido de que, como a conciliação pode ser tentada na audiência trabalhista pelo Juiz do trabalho, esta supriria eventual ausência de conciliação extrajudicial. Corroborando esse entendimento está o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. FEITO NÃO SUBMETIDO À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFEITOS JURÍDICOS. NULIDADE SANADA PELO PRÓPRIO CURSO DO PROCESSO JUDICIAL TRABALHISTA. A previsão do rito de passagem extrajudicial pela CCP ou NICT (art. 625-D e 625-H, CLT), caso desconsiderada pela parte, não implica nulidade processual absoluta e insanável: é que a instigação à conciliação, dever do Magistrado no início da audiência processual trabalhista (o art. 846, *caput*, da CLT, determina ao Juiz que, na abertura da audiência, antes da apresentação da defesa, proponha a conciliação), tem o condão de sanar o vício percebido. Ora, não se declara eventual nulidade, no Direito Processual do Trabalho, se não se verificar manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794, CLT) ou caso seja possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato (art. 796, a, CLT). Assim, a instigação conciliatória inerente à dinâmica processual trabalhista elide eventual prejuízo resultante da omissão extrajudicial, suprimindo-se esta omissão perante o próprio Juiz, a quem cabe determinar que o ato de composição se realize na audiência. Agravo instrumento desprovido (TST – AIRR – 1167/2006-004-19-40.8.- Ac. 6ª T. – Relator Min. Maurício Godinho Delgado – DJ 26.9.2008,).

Um outro argumento contra a necessidade de passagem prévia pelas CCP's é o que a considera como violação ao princípio do acesso ao poder judiciário ou da inafastabilidade da

jurisdição, constante do inciso XXXV da CF e exposto no primeiro capítulo deste trabalho.

Este foi o posicionamento adotado pelo STF no julgamento das ADIs ns. 2.139 e 2.160, em 13 de maio de 2009, quando se manifestou nesses termos:

Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse¹³

Deferindo parcialmente a cautelar para dar interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao art. 625-D da CLT.

Nesse julgamento ficaram vencidos a Ministra Cármen Lúcia e o Ministro Cezar Peluso. Este, inclusive, assim se manifestou:

Eu acho que, com o devido respeito, a postura da Corte, restringindo a possibilidade da tentativa obrigatória de conciliação, está na contramão da história, porque em vários outros países hoje há obrigatoriedade do recurso às chamadas vias alternativas de resolução de conflitos, até porque o Poder Judiciário não tem dado conta suficiente da carga de processos.¹⁴

E conclui, referindo-se ao prescrito pelo artigo citado da CLT como

[...] uma tentativa preliminar de conciliar e de resolver pacificamente o conflito, com a vantagem de uma solução não ser imposta autoritariamente. As soluções consensuais são, em todas as medidas, as melhores do ponto de vista social.¹⁵

Assim, até final julgamento das mencionadas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, prevalece o entendimento acima consignado.

Contudo, parcela expressiva dos doutrinadores em Direito do Trabalho não vê na dicção do art. 625-D um entrave à materialização do princípio da inafastabilidade. Entre eles, NASCIMENTO (2005), BARROS (2008) e SAAD;SAAD;BRANCO (2007, p.682) que, por sinal, assim se manifesta:

Não tem o preceito a mácula da inconstitucionalidade. Tê-la-ia se, realmente, obstasse o acesso do empregado à justiça (inciso XXXV do art. 5º da CF). Mas, em

¹³ Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=2139&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em 18 out. 2010.

¹⁴ Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=108151&caixaBusca=N>>. Acesso em 18 out. 2010.

¹⁵ *Ibidem*

verdade, o que esse preceito legal exige é que, antes de ir a Juízo apresentar sua reclamação, deve o empregado recorrer à Comissão de Conciliação – se ela existir. Tem ele a liberdade de aceitar, ou não, proposta que ponha fim ao dissídio. Frustrada a tentativa de conciliação, abre-se-lhe o caminho de acesso ao Judiciário.

Particularmente, consideramos acertada a posição do STF em não se considerar obrigatória a prévia tentativa de conciliação perante as CCP's. Isto, pois estar-se-ia impondo às partes um procedimento que só alcança suas finalidades plenas através da expressão livre de suas vontades, como ocorre em todas as formas autocompositivas de solução de conflitos.

Assim, considerando obrigatório o procedimento das CCP's, mesmo que as partes não quisessem se submeter à conciliação, teriam de retardar a propositura da ação correspondente para somente após a declaração da tentativa conciliatória frustrada (art. 625-D, §2º, CLT).

É certo que o parágrafo terceiro permite às partes ingressarem na Justiça do Trabalho, independentemente de prévia tentativa junto às Comissões, expondo motivo relevante que impossibilite a conciliação extrajudicial. Todavia, mais uma vez considerada obrigatória a passagem pelas CCP's, percebe-se que se está diante de um conceito vago, cabendo a cada magistrado determinar o conteúdo da expressão “motivo relevante”, havendo, portanto, o risco da parte, mormente o reclamante, em ver sua demanda extinta sem julgamento de mérito, o que retarda, mais uma vez, a solução da demanda.

Consideramos que a utilização crescente das CCP's deve ser alcançada através de iniciativas e estratégias diversas que não a imposição de seu procedimento como obrigatório, o que vai de encontro, repita-se, à sua própria natureza autocompositiva.

Esses são, em síntese, os argumentos levantados pelos que admitem e pelos que não admitem a passagem obrigatória das demandas individuais pelas CCP's. Espera-se, contudo, manifestação definitiva do STF em relação à constitucionalidade do art. 625-D, especialmente seu *caput*.

Em seguida iniciaremos nosso terceiro e último capítulo, contemplando o cerne deste trabalho de conclusão de curso, qual seja, a atuação das Comissões de Conciliação Prévia no município de Campina Grande – PB.

3 A ATUAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA NO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB.

Em 2010, a Lei nº. 9.958 de 12 de janeiro de 2000, que inseriu no ordenamento jurídico pátrio a figura das Comissões de Conciliação Prévia, completou 10 anos, sendo, assim, interessante verificar, após esse dilatado período, a sua efetivação em todo o território nacional como mecanismo alternativo de solução de conflitos trabalhistas.

Conforme tivemos a oportunidade de mencionar, há, atualmente, no Brasil, 1.273 Comissões de Conciliação Prévia, sendo 949 de caráter intersindical, 306 entre empresa e sindicato, 14 por grupo de empresas e 4 por empresa.

Com este trabalho, todavia, buscaremos comprovar a atuação das CCP's na cidade de Campina Grande, situada no agreste do Estado da Paraíba. A escolha do citado município deu-se em razão deste abrigar o Centro de Ciências Jurídicas do Campus I da UEPB, e, especialmente, pela sua economia forte e dinâmica, que polariza mais de sessenta municípios, destacando-se na oferta de postos de trabalho, o que favorece, sem dúvidas, o aumento na frequência de conflitos trabalhistas.

De fato, Campina Grande movimenta toda a economia do chamado “Compartimento da Borborema”, sendo, outrossim, apontada como um das maiores cidades do Nordeste do Brasil, possuindo, segundo dados do IBGE de 2007¹⁶, o segundo maior PIB do interior da região, atrás, apenas, de Feira de Santana, na Bahia.

Centraremos nossa análise em dois pontos primordiais, que, cremos, servirão de parâmetro para concluirmos se as Comissões de Conciliação Prévia em Campina Grande possuem uma atuação relevante na resolução dos conflitos trabalhistas. Em primeiro lugar, analisaremos se as CCP's foram instituídas de maneira satisfatória no citado município, passando-se, destarte, à verificação do êxito dos mencionados órgãos como mecanismo de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

¹⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Produto Interno Bruto a preços correntes e Produto Interno Bruto *per capita* segundo as Grandes Regiões, Unidades da Federação e municípios – 2003-2007. Dez. 2009. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/pibmunicipios/20032007/tab01.pdf>>. Acesso em 15 out. 2010.p.25

3.1 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INSTALADAS EM CAMPINA GRANDE – PB.

Conforme explicitamos no capítulo anterior, as Comissões de Conciliação Prévia podem ser de quatro espécies, segundo o prescrito pelos artigos 625-A e 625-H da Consolidação. Assim, podem elas ser constituídas nas empresas ou grupo de empresas; entre empresas e sindicatos; entre sindicatos (intersindical) e, por fim, nos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, havendo, para cada uma, regulamentação específica.

Na Paraíba, segundo dados da Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego da Paraíba, obtidos junto ao seu titular, Sr. José Cursino Nunes Raposo, dispomos de quatro Comissões, três situadas em João Pessoa, quais sejam, o NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, a CCP intersindical dos empregados em postos de gasolina e outra dos trabalhadores em transportes (CCPT) e uma em Campina Grande, denominada Centro de Conciliação Intersindical da Paraíba – CINCON, sobre a qual passaremos a tratar em seguida.

3.1.1 **Natureza, Origem e Composição do CINCON**

O CINCON é um ente sem fins lucrativos, dotado de personalidade jurídica de direito privado, obtida com o registro do seu estatuto no Cartório do Registro Civil das Pessoas Jurídicas. Nesse aspecto, aproxima-se muito mais dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, previstos no art. 625-H da CLT, já que as CCP's intersindicais do art. 625-A não dispõem de personalidade.

Foi criado em 20 de fevereiro de 2001 através de duas entidades sindicais, a Federação das Indústrias do Estado da Paraíba, de um lado, e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado da Paraíba, de outro, à época presididas, respectivamente, pelo Sr. Francisco de Assis Benevides Gadelha e pelo Sr. João Avelino da Silva. Desde 2005 é administrado pela Sra. Juliana Dantas, conciliadora da entidade.

Atualmente, há sessenta sindicatos cadastrados junto ao CINCON¹⁷, metade da categoria econômica e metade dos trabalhadores, em respeito à composição paritária exigida pela Consolidação, o que delimita sua competência, pois é responsável por tentar conciliar os conflitos individuais na base territorial dos sindicatos que o integram.

Assim, o funcionamento do Centro Intersindical de Conciliação do Estado da Paraíba movimenta o importe de trinta negociações coletivas no Estado, tendo competência, em muitos casos, para dirimir conflitos individuais não somente originários de Campina Grande, mas de toda a Paraíba, pois muitos dos sindicatos que possuem abrangência estadual estão sediados nesta cidade e são associados ao CINCON.

Destarte, de maneira a viabilizar o acesso à conciliação extrajudicial do CINCON, podem as sessões funcionarem nas dependências do NINTER, em João Pessoa, ou em outras localidades, conforme consignado nas cláusulas dispostas nos diplomas negociais coletivos que o institui.

No tópico seguinte, informaremos o local onde, hodiernamente, funciona a mencionada entidade, bem como o seu funcionamento relativamente à sessão de tentativa de conciliação.

3.1.2 Local e Funcionamento

Atualmente, o Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista está situado à Rua Manoel Elias, nº. 26, no Centro de Campina Grande, próximo ao viaduto Elpídio de Almeida e ao SESC Centro, portanto de fácil localização e acesso a todos os que desejarem submeter seus conflitos individuais de trabalho à tentativa prévia de conciliação. Funciona de segunda a sexta, das 08:00 horas às 12:00 e das 14:00 às 17:30 horas.

Segundo informações da Sra. Juliana Dantas, as demandas são propostas junto ao CINCON através dos sindicatos, que encaminham à entidade um formulário denominado “Entrevista”¹⁸, com a identificação das partes e dos objetos pleiteados pelo demandante.

¹⁷ Vide Anexo A

¹⁸ Vide Anexo B

Aqui uma observação. Como explicitamos no capítulo anterior, as Comissões de Conciliação Prévia não servem para, simplesmente, prestar assistência na rescisão de empregado com mais de 1 ano de serviço, nem, igualmente, poderá ser objeto da conciliação direitos certos e parcelas salariais incontroversas.

No formulário denominado “Entrevista” consta quesito determinando a observação do pagamento das verbas incontroversas no ato da audiência, face, também, à recomendação do Ministério Público do Trabalho de 29/10/2003.

A lista das verbas que poderão ser objeto da conciliação, nem sempre transacionáveis ou renunciáveis, está anexa ao presente trabalho¹⁹. A conciliadora da entidade nos informou que, hodiernamente, não vem incluindo nas conciliações indenização envolvendo danos morais, fazendo, assim, caso se verifiquem, ressalvas nos termos para posterior ajuizamento de ações junto à Justiça do Trabalho.

As “Entrevistas” são transcritas nos “Termos de Demanda”²⁰ e, posteriormente, são enviadas ao demandante e ao demandado as suas respectivas convocações²¹, até cinco dias antes da sessão de tentativa de conciliação, que deve ser realizada no prazo máximo de dez dias a partir da provocação do interessado, segundo o art. 625-F da CLT.

Mencione-se que, de acordo com as cláusulas insertas em alguns diplomas negociais coletivos vigentes em 2010, O CINCON vem cobrando o valor de R\$ 120,00 (Cento e Vinte Reais) pela realização da tentativa de conciliação, exclusivamente da empresa demandada.

No próximo tópico, expomos os dados colhidos junto à mencionada entidade, relativos às demandas postas à sua análise e tentativa de conciliação. Para melhor observação e conclusão dos elementos obtidos, restringiremos nossa verificação aos anos de 2008 e 2009.

¹⁹ Vide Anexo C

²⁰ Vide Anexo D

²¹ Vide Anexos E e F

3.1.3 Dados Relativos às Demandas Apresentadas ao CINCON

Neste tópico apresentamos as informações obtidas no CINCON, referentes às tentativas de conciliação levadas a cabo pela instituição.

Em primeiro lugar, segundo informações do próprio Centro Intersindical, em 2008 foram propostas 562 demandas. Desse total, houve um percentual de 91,41% de demandas conciliadas, sendo 8,59% frustradas²².

Quanto às categorias sindicais envolvidas nas tentativas de conciliação²³, verifica-se que a indústria da construção civil e do mobiliário do estado da Paraíba foi responsável por 44,19% das demandas, ficando, assim, em primeiro lugar. Em seguida aparece o comércio de Campina Grande, com 25,22% e as empresas que comercializam combustíveis derivados do petróleo, com 7,51%. As demais categorias, juntas, somam 23,08%.

Analisando o gênero das pessoas que provocaram o CINCON em 2008²⁴, observamos um percentual de 88,01% de homens contra 11,99% de mulheres, refletindo as categorias sindicais que mais utilizam o serviço de conciliação da entidade.

Em 2009, o número de tentativas de conciliação apresentou um acréscimo de, aproximadamente, 28%, chegando à cifra de 720 demandas²⁵. Isto, segundo a própria administradora da entidade, deu-se em razão da crise econômica mundial que atingiu todos os países, inclusive o Brasil e provocou reflexos também em Campina Grande.

Desse montante de demandas em 2009, 96,89% foram bem sucedidas, sendo frustradas apenas 3,11%²⁶.

Relativamente às categorias sindicais²⁷, observa-se, mais uma vez, que a indústria da construção civil e do mobiliário assume a liderança das demandas com 33,47%. Em seguida aparece o comércio, com 20,14%; os prestadores de serviço, com 15%; as empresas que comercializam combustíveis derivados do petróleo, com 8,06%; as indústrias de calçados, com 4,72; os hotéis e similares com 3,75%; a indústria de alimentação com 3,47; as indústrias

²² Vide Anexo G

²³ Vide Anexo H

²⁴ Vide Anexo I

²⁵ Vide Anexo J

²⁶ Vide Anexo K

²⁷ Vide Anexo L

de extração de minerais não metálicos, com 2,64% e as indústrias de plásticos e resinas sintéticas, com 2,36. As demais categorias somam um pouco mais de 6%.

Quanto ao gênero dos demandantes²⁸, embora tenha o percentual de mulheres apresentado um aumento, chegando a 16,67%, observa-se, ainda, maioria masculina de 83,33%.

No próximo tópico, utilizaremos todos esses dados de maneira a concluirmos se o CINCON, como representante das CCP's em Campina Grande, tem tido atuação relevante na resolução dos conflitos trabalhistas do citado município.

²⁸ Vide Anexo M

CONCLUSÃO

A problemática escolhida para o presente deu-se em razão, como já amplamente mencionado neste trabalho, da necessidade de verificação da atuação das Comissões de Conciliação Prévia, após mais de dez anos vigentes em nosso ordenamento.

Com todos os dados colhidos e apresentados, podemos ter uma ideia de como elas vêm atuando em Campina Grande, dando-nos subsídios para analisarmos se foram instituídas satisfatoriamente e se possuem êxito como mecanismo de solução extrajudicial. Ainda, podemos concluir acerca dos fatores que influem o funcionamento das Comissões, bem como as providências mais relevantes que devem ser tomadas para aprimorar o desempenho do seu importante mister, conforme aludido na Introdução.

Assim, em primeiro lugar, verificamos que em Campina Grande há, apenas, uma Comissão de Conciliação Prévia, na verdade um Núcleo Intersindical, denominado “Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista – CINCON”, inexistindo, portanto, as espécies sindicais e empresariais ou grupo de empresas.

Comprovamos, desta forma, que o município em comento carece de mais CCP’s, o que tornaria o instituto mais conhecido e mais utilizado, fomentando-se a conciliação extrajudicial como método compositivo.

Todavia, relativamente ao CINCON, através dos dados levantados referentes aos anos de 2008 e 2009, pudemos perceber que, embora seja a mencionada entidade a única representante das Comissões de Conciliação Prévia no município, fora instalada de maneira satisfatória, cumprindo sua missão há nove anos, gozando de certa atuação na resolução dos conflitos trabalhistas da cidade. Senão vejamos.

Mencione-se, primeiramente, o fato de sessenta sindicatos do estado da Paraíba terem instituído, pela suas negociações coletivas, as Comissões de Conciliação Prévia através do CINCON.

Essa constatação denota que os entes coletivos, obreiros e empresariais, têm a conciliação extrajudicial como mecanismo preferencial na resolução de controvérsias trabalhistas, deixando, portanto, a Jurisdição em plano secundário, como, de fato, deve ser, por todas as razões já mencionadas no presente trabalho.

Em segundo lugar, quando somamos o total das demandas propostas junto ao Centro Intersindical de Conciliação com o total das reclamações trabalhistas ajuizadas nas cinco Varas do Trabalho de Campina Grande, nos anos de 2008 e 2009, temos um panorama do percentual de conflitos individuais trabalhistas que a mencionada instituição fora responsável por compor.

Assim, em 2008²⁹, o CINCON atuou em 11,8% dos conflitos individuais do município (562 oriundas do CINCON somadas a 4.192 reclamações), tendo, conforme vimos, alcançado índice de conciliação de 91,41%.

Em 2009³⁰, procedendo-se da mesma forma, observamos um percentual quase idêntico, de 11,01% do total dos conflitos trabalhistas (720 do CINCON acrescidas de 5.814 reclamações).

Também percebemos que as Comissões, em Campina Grande, não têm sido consideradas mera instância de passagem da Justiça do Trabalho, ante a quantidade reduzida de ações de execução de termo de conciliação oriundo de CCP's ajuizadas nas cinco Varas do Trabalho do município. Frise-se que em 2008 apenas 3 ações de execução foram ajuizadas. Em 2009, observamos a cifra de 19 ações de execução de termo de conciliação, ainda assim bem inferior em relação ao número de conciliações realizadas. Essa verificação demonstra que, pelo menos em tese, os termos são cumpridos pacífica e satisfatoriamente.

Outrossim, não houve, nem em 2008, nem em 2009, qualquer ação intentando anulação de termo de conciliação oriundo do CINCON, o que demonstra que os mencionados documentos são obtidos em respeito aos direitos do trabalhador, sem a utilização de meios que neutralizem ou desvirtuem a sua vontade, induzindo-o ao erro.

Contudo, mesmo diante de todas essas constatações, poder-se-ia levantar o argumento de que a atuação das CCP's em Campina Grande deveria ter sido um pouco mais expressiva, diminuindo mais fortemente a quantidade das ações propostas na Justiça do Trabalho. Isto, pois, repita-se, já há mais de 10 anos estão vigentes no nosso ordenamento.

Embora não atuando na elevada intensidade pensada pela Lei 9.958/2000 e seus projetos, não podemos negar que há, sim, como ficou consignado, certa atividade das Comissões de Conciliação Prévia na mencionada municipalidade.

²⁹ Vide Anexo N

³⁰ Vide Anexo O

A ausência da cultura da conciliação no nosso país, aliadas à precária fomentação oficial da utilização das CCP's, são, em nossa opinião, os grandes fatores impeditivos na atuação cada vez mais enérgica desses órgãos como mecanismo de solução de conflitos trabalhistas, promovendo a justa composição das lides jurídicas e sociológicas do trabalho.

Percebe-se, na verdade, um sentimento de desconforto dos entes e agentes públicos em torno do funcionamento das mencionadas Comissões, sempre relacionado à possibilidade de sua desvirtuação, o que representa, reconheça-se, uma grande contradição.

Isto, pois o acompanhamento das atividades das CCP's é atribuição dos órgãos oficiais, em especial do Ministério do Trabalho e Emprego, através, como visto, das Portarias nº. 329, 264 e SRT nº. 2, o que, pelo menos com relação à Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Campina Grande, não vem sendo cumprido a contento, face o desconhecimento dos seus gestores e funcionários relativamente ao funcionamento do CINCON.

Afinal, deseja o Estado brasileiro que os conflitos de interesses laborais sejam solucionados preferencialmente de maneira extrajudicial, através de meios autocompositivos, ou, ao revés, deve-se abandoná-los em favor à exclusiva submissão das numerosas contendas ao exercício da jurisdição?

Precisamos de uma resposta dos organismos oficiais traduzida em ações, estimulando a solução primacial das controvérsias através das CCP's, sem, no entanto, determiná-las obrigatórias (como nos posicionamos), encorajando a sua multiplicação e, principalmente, acompanhando de maneira mais próxima o seu funcionamento. Ao revés, adotando-se uma linha diversa que privilegie a via jurisdicional, que sejam extintas do nosso arcabouço normativo, sem meias palavras.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal – Parte Geral**. Vol. 1. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União n. 191-A, 05 out. 1988.

_____. Decreto-lei 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, 09 ago. 1943.

_____. Lei No 5.869, de 11 de Janeiro de 1973. **Código de Processo Civil**. Diário Oficial Da União, 17 nov. 1973.

_____. Decreto-Lei No 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial Da União, 31 dez. 1940.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. 13. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro – Parte Geral**. Vol. 1. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Produto Interno Bruto a preços correntes e Produto Interno Bruto *per capita* segundo as *Grandes Regiões, Unidades da Federação e municípios – 2003-2007*. Dez. 2009. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/pibmunicipios/20032007/tab01.pdf>>. Acesso em 15 out. 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

MAGANO, Octávio Bueno. Normatividade e Autocomposição. Disponível em <<http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/11.pdf>>. Acesso em: 20 ago.2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Manual de Orientação. 3. ed. Brasília – DF. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/geral/publicacoes.asp>>. Acesso em: 15 out.2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT Comentada**. 40. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Editora Método, 2008.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

ANEXOS

ANEXO A- Sindicatos Cadastrados no CINCON



CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia Listagem dos Sindicatos Cadastrados

Data/Hora...09/11/2010 10:18:48

Página No...:1

Código do Sindicato	Descrição do Sindicato
12	Fed Ind Est PB
29	Fed Comércio Est PB
28	Fed Trab Ind Est PB
27	Outros
39	Sind Emp Asseio Conserv Est PB
31	Sind Ind Arroz Est PB
8	Sind Ind Bebidas Geral Est PB
7	Sind Ind Panif Conf C.Gde PB
44	Sind Ind Vest Est PB
20	Sind Ind Curt Couros Peles Est PB
19	Sind Peças Ass Veiculos Est PB
14	Sind Com Atacad Est PB
3	Sind Com Varej C Gde PB
11	Sind Com Varej Feira Amb C.Gde PB
32	Sind Com Varej Mat Op Fot Cinem Est Pb
25	Sind Com Varej Prod Farm Est PB
13	Sind Com Vareji Gen Alim C.Gde PB
70	Sind Cond V Rod Transp Urb Passag C Gde PB
1	Sind Const Civil Mob Est PB
51	Sind Emp Com Serv Comb Der Petr Comp Borb
47	Sind Emp Prest Serv C Gde PB
57	Sind Emp Seg Privada Est PB
71	Sind Emp Transp Passag C Gde PB
64	Sind Emp Vend Prod Farm Prop Est PB
58	Sind Empreg Ent Cult Recr Assist Soc Est PB
52	Sind Empreg Hoteis Sim C. Gde Inter PB
63	Sind Empreg Vend Viajantes Est PB
53	Sind Hoteis Rest Bares Sim Gde Int PB
41	Sind Ind Doces Cons Est PB
22	Sind Ind Ext Oléos Veg Ani Est PB
36	Sind Ind Mat Seg Prot Trab Est PB
62	Sind Ind Benef Vidros Est PB
10	Sind Ind Ext Benef Min N Met Est PB
42	Sind Ind Ext Fibras Veg Desc Alg C Gde PB
68	Sind Ind Fiação Tec Est PB
46	Sind Ind Gráfica Est PB



CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia
Listagem dos Sindicatos Cadastrados

Data/Hora...09/11/2010 10:18:48

Página No...:2

Código do Sindicato	Descrição do Sindicato
23	Sind Ind Mat Plást Resina Sintét Est PB
65	Sind Inter Trab Ind Fiação Tec Est PB
50	Sind Rev Comb Der Petr C Gde Int PB
55	Sind Revend Gás Est PB
48	Sind Trab Emp Prest Serv C Gde PB
2	Sind Trab Const Civil Mob Est PB
40	Sind Trab Emp Prest Serviços CG/PB
16	Sind Trab Ind Alime CGde PB
4	Sind Trab Ind Benef Bento Est PB
43	Sind Trab Ind Ben Fib Veg Desc Alg Est PB
17	Sind Trab Ind Calç C.Gde PB
5	Sind Trab Ind Ext Benef Min ñ Met Est PB
66	Sind Trab Ind Fiação Tecelagem Est PB
61	Sind Trab Ind Papel Cel Est PB
60	Sind Trab Ind Plast Res Sint C Gde Reg.
54	Sind Vigilante CGde PB
24	Sind. Emp Benef Bentonita Est. PB
26	Sind. Empregados Comércio CG Região
21	Sind. Ind Calçados Est. PB
34	Sind. Ind Fiação Tec Mal Meias Est PB
59	Sind. Ind. Calçados Campina Grande
37	Sind. Ind. Metal. Mat. Elet Est PB
9	Sind. Ind. MilhoTorref. Moag. Café Ref.Sal Est. PB
18	Sind. Ind. Sabão Velas Estado Paraíba
15	Sind.Com. Atacadista Drogas Est. PB

Total de Registros Cadastrados...: 61

ANEXO B- Entrevista

ENTREVISTA – TERMO DA DEMANDA

I – Identificação das partes:

Demandante:

Função: _____ Fone: _____

Nome: _____

RG. _____ CIC _____ CTPS _____ Serie _____

Endereço: _____ Bairro: _____

PIS: _____ Data da Admissão ____/____/____ Data da Saída ____/____/____

Maior Remuneração: R\$ _____ Estado civil _____ Concede Pensão alimentar: _____

Causa do afastamento: **Sem justa causa** **Por justa causa** **A pedido**

Demandado/Empresa

Razão Social: _____ CGC n.º _____

Endereço: _____ Fone: _____

CEP: _____ - Bairro: _____ Cidade: _____ UF: _____

II – Objetos demandados;

N.º	Descrição	x	valores
01	Aviso prévio	() AVISO em dobro ()	
02	13º salário	()	
03	13º salário proporcional	() /12"	
04	13º salário indenizado	() /12"	
05	Salário família	() Dias	
06	Férias integrais	()	
07	Férias proporcionais	() /12"	
08	1/3 sobre férias	()	
09	Salário maternidade	()	
10	Saldo de salários	() Dias	
11	Comissões	()	
12	Horas extras	() Horas	
13	Gratificações	()	
14	Adicionais: insalubridade	() Periculosidade () noturno ()	
15	FGTS não recolhido	() Multa 50% ()	
16	FGTS mês anterior	() Multa 50% ()	
17	Período s/ CTPS assinada	()	
18	Chave de identificação(entrada FGTS) p/ liberação do FGTS ()		
19	Anotação da CTPS	()	
20	A devida baixa na CTPS	()	
21	Retificação de função	()	
22	Descontos indevidos	()	
23	Diárias	()	
24	Diferença salarial	()	
25	Descanso semanal em dobro	()	
26	Estabilidade: CIPA	() SINDICAL () GESTANTE ()	
27	Multa do Art. 9º /Lei 7238	()	
28	Multa Art. 477 da CLT	()	
29	Multa Convença Coletiva	()	
30	Liber. Guias Seguro Desemprego	() Indenização do SD ()	
31	Vales transporte	()	
32	Vales refeições	()	
33	Carta de referencia	()	
34	Outros	()	

35 (X) Pagamento das verbas incontroversas no ato da audiência em cumprimento a NOTIFICAÇÃO RECOMENDATORIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, datado de 29/10/2003.

Obs: _____

CINCON – CENTRO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Endereço: Av. Vigário Calixto, 57, Catolé VIZINHO AO GINÁSIO DO SESC AÇUDE VELHO/EM
FRENTE A GRÁFICA MUNICIPAL - FONE: 337.7700

ANEXO C- Verbas Objeto de Conciliação



CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Listagem dos Títulos Cadastrados

Data/Hora...09/11/2010 10:34:35

Página No...:1

Código do Título	Descrição do Título
42	INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS
145	1/3 DE FÉRIAS INDENIZADAS
146	1/3 DE FÉRIAS INDENIZADAS
147	1/3 DE FÉRIAS INDENIZADAS
2	1/3 DE SALÁRIO SOBRE FÉRIAS
117	1/3 FÉRIAS PROPORCIONAIS
144	1/3 S/ FÉRIAS VENCIDAS
121	1/3 S/ MÉDIAS FÉRIAS INDENIZADA
120	1/3 S/ MÉDIAS FÉRIAS INDENIZADAS
113	1/3 S/ MÉDIAS FÉRIAS PROPORCIONAIS
26	13º PROPORCIONAL
103	13º SALÁRIO INDENIZADO
25	13º SALÁRIO PROPORCIONAL
107	ACIDENTE DE TRABALHO
27	ACÚMULO DE FUNÇÕES
83	ADIANTAMENTOS
30	ADICIONAL DE HORA EXTRA
85	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
28	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
128	ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA
129	ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA
29	ADICIONAL NOTURNO
31	ANOTAÇÃO DA CTPS
122	ATUALIZAÇÃO DA CTPS
150	AUXILIO MORADIA
32	AUXÍLIO FUNERAL
33	AUXÍLIO NATALIDADE
34	AVISO PRÉVIO
81	AVISO PRÉVIO EM DOBRO
80	BAIXA NA CTPS
35	CADASTRAMENTO NO PIS
82	CARTA DE REFERÊNCIA
36	CESTA BÁSICA
95	CHAVE IDENTIFI. P/ LIBERAÇÃO DO FG TS
102	CHEQUES DEVOLVIDOS
152	CLAUSULA VIGÉSIMA

**CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba**

Comissão de Conciliação Prévia

Listagem dos Títulos Cadastrados

Data/Hora...09/11/2010 10:34:35

Página No...2

Código do Título	Descrição do Título
90	COMISSÕES DEVIDAS E NÃO PAGAS
89	COMISSÕES E REFLEXOS
37	COMISSÕES RETIDAS
38	COMISSÕES SOBRE SERVIÇOS
39	COMISSÕES SOBRE VENDAS
40	CONTRATO SOCIAL DE CONSTITUIÇÃO
41	CORREÇÃO DE VALORES DE VERBA RESCISÓRIA
94	CTPS RETIDA
43	DANOS MATERIAIS
125	DEMONSTRATIVO DO TRABALHADOR
44	DEPÓSITO DO FGTS
91	DESCANSO SEMANAL EM DOBRO
105	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
116	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO S/ VARIÁVEIS
45	DESCONTOS INDEVIDOS
46	DEVOLUÇÃO DA CTPS
51	DIFERENÇA DAS VERBAS RESCISÓRIAS
48	DIFERENÇA DE COMISSÕES
141	DIFERENÇA DE COMISSÕES E REFLEXOS
49	DIFERENÇA DE SALÁRIO
92	DIFERENÇA SALARIAL
50	DIFERENÇA SALARIAL E SEUS REFLEXOS
88	DIREITOS TRABALHISTAS INCONTROVERSOS
47	DIÁRIAS
106	DOENÇA OCUPACIONAL
52	DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS
53	DUPPLICIDADE DE CONTRATO
54	DUPPLICIDADE DE FUNÇÃO
55	ESTABILIDADE
56	ESTABILIDADE DE MEMBRO DA CIPA
3	ESTABILIDADE DO PRAZO DA DATA BASE
57	ESTABILIDADE GESTANTE
58	ESTABILIDADE SINDICAL
126	EXTRATO RESCISÓRIO
127	FERIADOS SANTIFICADOS
60	FOLGAS



CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação, Prévia
Listagem dos Títulos Cadastrados

Data/Hora...09/11/2010 10:34:35

Página No...3

Código do Título	Descrição do Título
6	FORNECIMENTO DE R.S.C. (CLÁUS. 22 º CLT
4	FÉRIAS
108	FÉRIAS INDENIZADAS
131	FÉRIAS INTEGRAIS
59	FÉRIAS PROPORCIONAIS
132	FÉRIAS PROPORCIONAIS INDENIZADAS
5	FÉRIAS VENCIDAS
61	GRATIFICAÇÃO
114	HORA NOTURNA REDUZIDA
110	HORAS "IN INTINERI"
1	HORAS EXTRAS
86	HORAS EXTRAS E OS REFLEXOS REMANESCENTES
134	HORAS FÉRIAS NORMAIS
111	HORAS NORMAIS
7	INDENIZAÇÃO
62	INDENIZAÇÃO ALIMENTÍCIA
124	INDENIZAÇÃO AVISO PRÉVIO
115	INDENIZAÇÃO DE INTERVALOS
8	INDENIZAÇÃO DO ART. 9º DA LEI 6.708/79
63	INDENIZAÇÃO POR ATO DISCRIMINATÓRIO
9	INSALUBRIDADE
136	JORNADA DE TRABALHO
64	JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA
10	LICENÇA GESTANTE
65	LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ
66	MULTA 50% FGTS
15	MULTA DA CONVENÇÃO COLETIVA
12	MULTA DA SÚMULA 300 TST
11	MULTA DO ART. 467 DA CLT
67	MULTA DO ART. 479
13	MULTA DO ART. 53 DA CLT
68	MULTA DO ART. 9º DA LEI Nº 7.238
14	MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT
69	MULTA DO ARTIGO 477 CLT
138	MÉDIA VAR. 13º SALÁRIO
118	MÉDIAS DE FÉRIAS INDENIZADAS

Endereço...: RUA: MANOEL ELIAS

26

CENTRO

CAMPINA GRANDE (83)3321-2818

**CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba****Comissão de Conciliação Prévia****Listagem dos Títulos Cadastrados**

Data/Hora...09/11/2010 10:34:35

Página No...4

Código do Título	Descrição do Título
139	MÉDIAS DE VAR. 13º SALÁRIO
119	MÉDIAS FÉRIAS INDENIZADAS
135	MÉDIAS HORAS EXTRAS FÉRIAS
112	MÉDIAS S/ FÉRIAS PROPORCIONAIS
140	MÉDIAS S/ FÉRIAS PROPORCIONAIS
70	OBSERVAÇÕES
16	OUTROS
98	PASEP
71	PEDIDO DE DEMISSÃO
17	PERICULOSIDADE
72	PERÍODO CLANDESTINO
93	PERÍODO S/ CTPS ASSINADA
97	PIS
130	PLANTÕES
99	QUEBRA DE CAIXA
100	QUEBRA DE CAIXA
18	QUEBRA DE CAIXA CLÁUSULA 7º CCT
123	QUEBRA DE CLÁUSULA CONTRATUAL
73	QUINQUÊNIOS
143	REAJUSTE DO PISO SALARIAL
149	REFLEXOS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
151	REFLEXOS ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
142	REFLEXOS DAS COMISSÕES RECEBIDAS
19	REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS
133	REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS
148	REFLEXOS DE ADICIONAL NOTURNO
74	REPERCUSSÃO NA RESCISÃO DE CONTRATO
20	REPOUSO SEMANAL REMUNERADO
75	RETIFICAÇÃO DE FUNÇÃO
21	RISCO DE VIDA
101	SABADOS E DOMINGOS
77	SALDO DE SALÁRIOS
76	SALÁRIO FAMÍLIA
84	SALÁRIO MATERNIDADE
137	SALÁRIO MENSAL
22	SALÁRIO RETIDO



CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Data/Hora...09/11/2010 10:34:36

Listagem dos Títulos Cadastrados

Página No...5

Código do Título	Descrição do Título
96	SEGURO
23	SEGURO DESEMPREGO
78	SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS
109	SÁBADOS DOMINGOS E FERIADOS
104	VALE GÁS
24	VALE REFEIÇÃO
79	VALE TRANSPORTE

Total de Títulos Cadastrados.: 151

ANEXO D- Termo de Demanda



1.QUALIFICAÇÃO DAS PARTES

Demanda No.: /

Demandante..:

Endereço..:

Estado..:

Sindicato Representante do Demandante..:

Município..:

CTPS/CGC-CNPJ..:

No.: Bairro..:

Demandado..:

Endereço..:

Estado..:

Sindicato Representante do Demandado..:

Município..:

CTPS/CGC-CNPJ..:

No.: Bairro..:

Data de Admissão..:

Data de Demissão..:

Tipo de Dispensa..:

Cargo..:

Salário..:

OBJETOS DEMANDADOS

Diante do acima exposto, requero a notificação da parte demandada para comparecer na data e hora aprazada, no intuito de ser realizada a tentativa de conciliação nos termos das Cláusulas convencionadas e da lei 9.958/2000.

CAMPINA GRANDE, 9 de Novembro de 2010

Demandante/Representante Legal

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

ANEXO E- Convocação ao Demandante



CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Data/Hora...09/11/2010 11:09:24

CONVOCAÇÃO AO DEMANDANTE

Página No...:1

Ao **Demanda No.:** /

Demandante..: CTPS/CGC-CNPJ..:
Endereço..: No.:* Bairro..
Estado..: Município..
Sindicato Representante do Demandante..:

Demandado..: CTPS/CGC-CNPJ..:
Endereço..: No.: Bairro..
Estado..: Município..
Sindicato Representante do Demandado..:

Designamos o dia **sábado, 30 de dezembro de 1899** as **00:00** horas, para a
realização da sessão de tentativa de conciliação.

Conciliador Laboral

Conciliador Patronal

Ciente da Designação supra

Em 9 de Novembro de 2010

ANEXO F- Convocação ao Demandado



Ao

Demanda No.: /

Demandado..:

Endereço..:

Estado..:

Sindicato Representante do Demandado..:

Município..:

CTPS/CGC-CNPJ..:

No.:

Bairro..:

Demandante..:

Endereço..:

Estado..:

Sindicato Representante do Demandante..:

Município..:

CTPS/CGC-CNPJ..:

No.:

Bairro..:

Solicitamos o comparecimento à sessão de tentativa de conciliação, em face da demanda formulada, conforme cópia anexa, e de acordo com a Lei 9.958 de 12 de Janeiro de 2000.

Sessão...: sábado, 30 de dezembro de 1899

Hora.....00:00

Comissão de Conciliação Prévia

Conciliador Laboral

Conciliador Patronal

Em 9 de Novembro de 2010

Ciente da designação supra e do teor da demanda

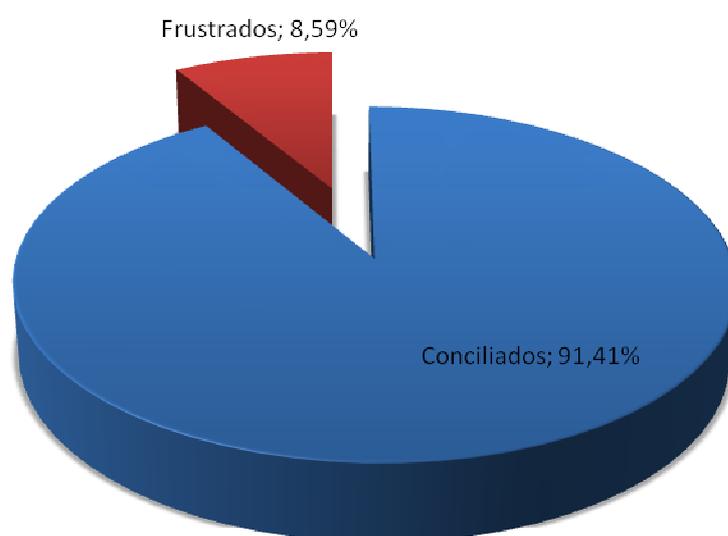
ANEXO G- Percentual de Demandas Conciliadas e
Frustradas em 2008

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Gráfico de Conciliações x Não Conciliações

Período de 02/01/2008 a 30/12/2008

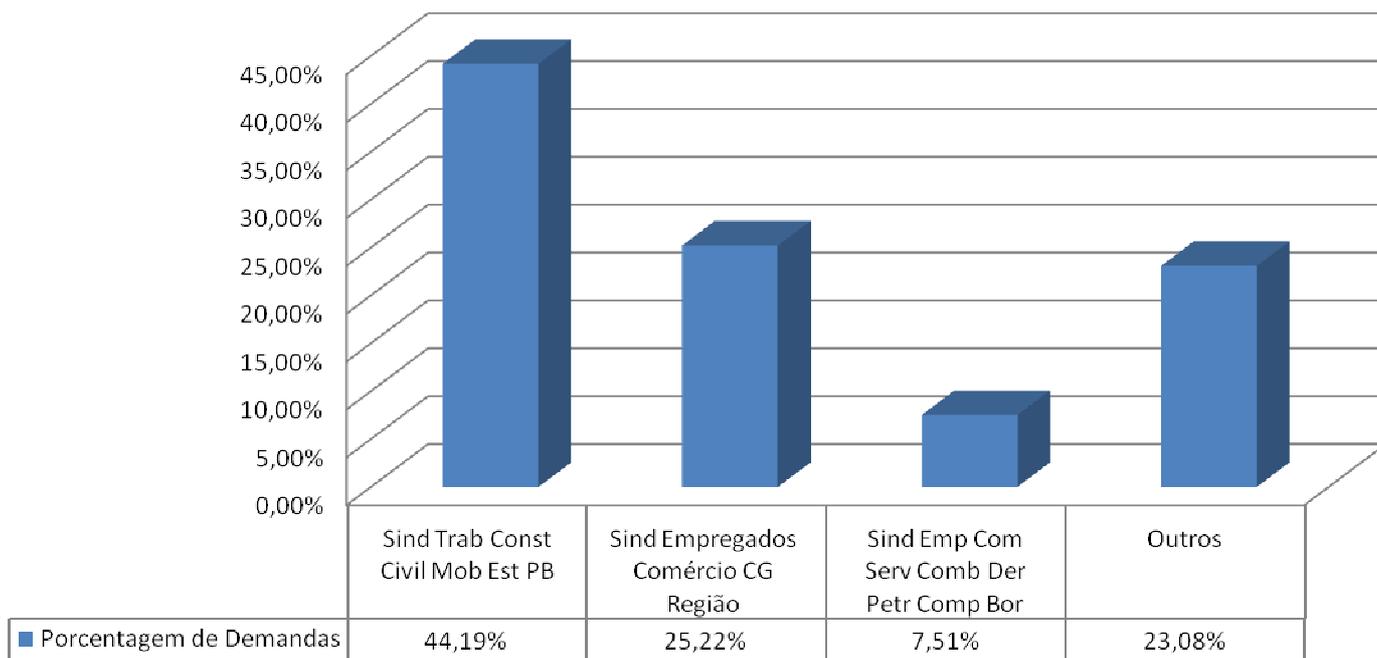


ANEXO H- Percentual de Demandas por Categoria
em 2008

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Gráfico de Demandas por Categoria

Período de 02/01/2008 a 30/12/2008



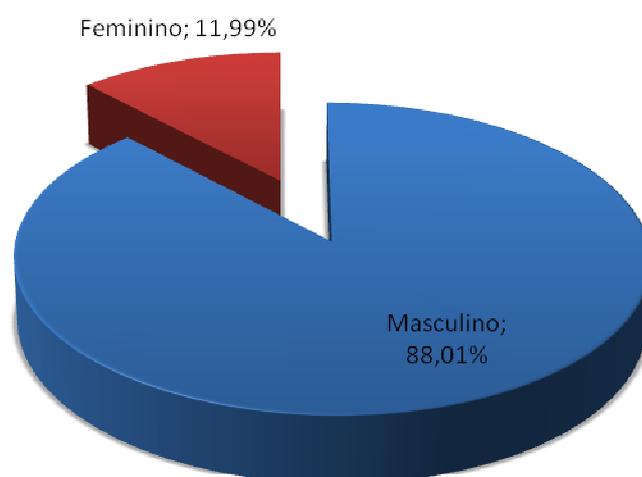
ANEXO I- Percentual de Demandas por Gênero em
2008

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Gráfico de Demandas por Gênero

Período de 02/01/2008 a 30/12/2008

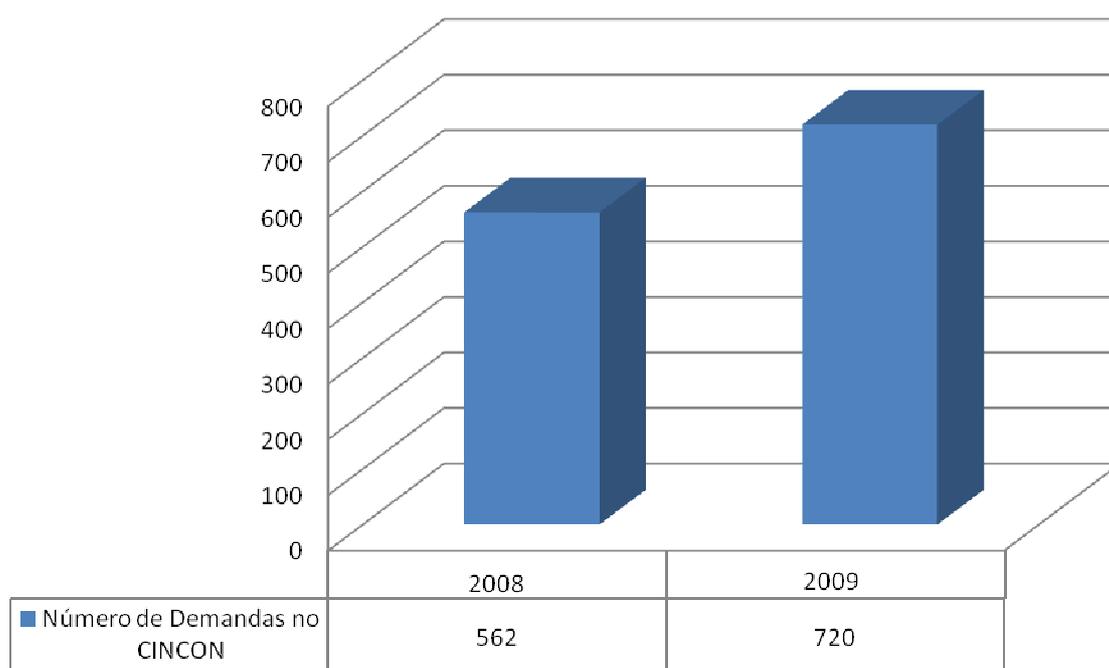


ANEXO J- Número de Demandas propostas no
CINCON em 2008 e 2009

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Número de Demandas em 2008 e 2009



ANEXO K- Percentual de Demandas Conciliadas e
Frustradas em 2009

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Gráfico de Conciliações x Não Conciliações

Período de 02/01/2009 a 30/12/2009

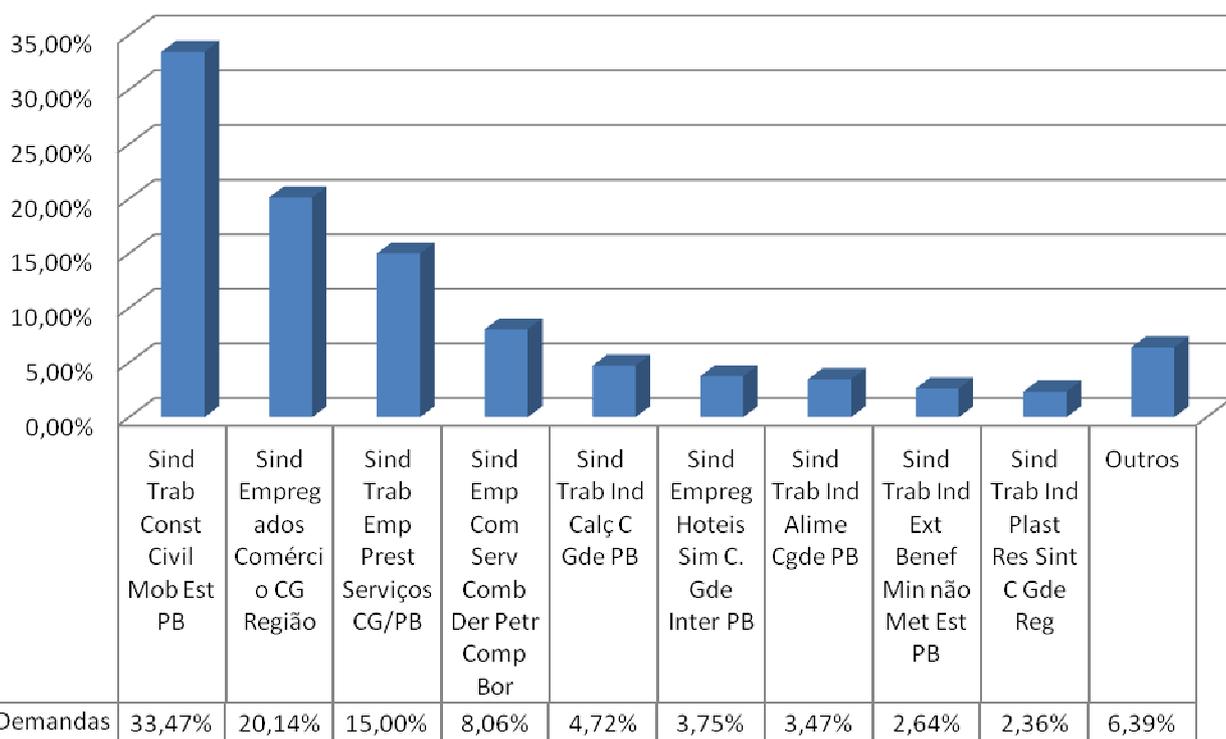


ANEXO L- Percentual de Demandas por Categoria
em 2009

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Gráfico de Demandas por Categoria

Período de 02/01/2009 a 30/12/2009



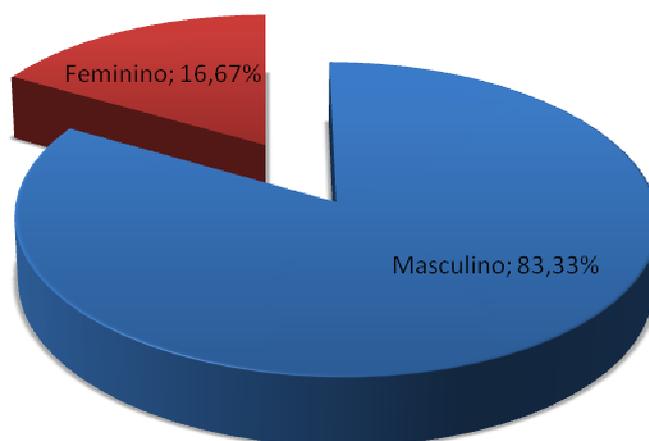
ANEXO M- Percentual de Demandas por Gênero
em 2009

CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista Est. Paraíba

Comissão de Conciliação Prévia

Gráfico de Demandas por Gênero

Período de 02/01/2009 a 30/12/2009



ANEXO N- Número e Espécies de Ações
Trabalhistas Ajuizadas em 2008 nas Cinco Varas do
Trabalho de Campina Grande – PB



ESTATÍSTICA DE AÇÕES NO PERÍODO DE 01/01/2008 A 31/12/2008

DISTRIBUIÇÃO DOS FEITOS DE CAMPINA GRANDE

Classe	07	08	09	23	24	TOT
Ação Anulatória						
Ordinário		002	002	003	001	8
Sumaríssimo			001	001		2
Ação Cautelar						
Ordinário	003	004*	003	005	003	18
Ação Civil Pública						
Ordinário	002	002	002	003	003	12
Ação de Cobrança Contribuição Sindical						
Ordinário	001		001	001	001	4
Ação de Cobrança de Honorários Profis.						
Ordinário	002	002	001	001	001	7
Ação de Consignação em Pagamento						
Ordinário	026	026	027	028	029	136
Sumaríssimo		001				1
Ação de Cumprimento						
Ordinário	008	009	008	008	009	42
Ação de Execução						
Ordinário	001				001	2
Ação de Indenização						
Ordinário	065	063	068	065	075	336
Ação de Indenização por Acidente de Tra.						
Ordinário	016	017	016	016	016	81
Ação de Representação Sindical						
Ordinário	001	001	001	001	001	5
Ação Declaratória						
Ordinário	002	003	003	003	002	13
Ação Diversa						
Ordinário	001		001		001	3
Sumaríssimo					001	1
Carta de Ordem					001	1
Carta Precatória Executória						
Ordinário	031	029	031	031	031	153
Carta Precatória Inquiritória						
Ordinário	002	003	003	003	003	14
Carta Precatória Notificatória						
Ordinário	013	014	011	013	012	63
Embargos de Terceiro						
Ordinário	004	009	005	005	002	25
Execução de Certidão de Crédito Judicial						
Ordinário	007					7
Execução de Termo de Ajuste de Conduta						
Ordinário	002	002	003	002	002	11
Execução de Termo de Conciliação de CCP						
Ordinário	001		001		001	3



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

<u>Classe</u>	<u>Vara:</u>	<u>07</u>	<u>08</u>	<u>09</u>	<u>23</u>	<u>24</u>	<u>TOT</u>
	<u>Rito</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	
Execução Fiscal	Ordinário	012	011	013	012	010	58
Inquérito para Apuração de Falta Grave	Ordinário		001	001			3
Interdito Proibitório	Ordinário					001	1
Mandado de Segurança	Ordinário	001	001	001	001		5
Reclamação Trabalhista	Ordinário	339	366	328	317	326	1.676
	Sumaríssimo	503	476	511	524	506	2.520
Reintegração / Manutenção de Posse	Ordinário	001	002	001	001	001	6
		1.044	1.044	1.043	1.044	1.042	5.217

ANEXO O- Número e Espécies de Ações
Trabalhistas Ajuizadas em 2009 nas Cinco Varas do
Trabalho de Campina Grande – PB



ESTATÍSTICA DE AÇÕES NO PERÍODO DE 01/01/2009 A 31/12/2009

DISTRIBUIÇÃO DOS FEITOS DE CAMPINA GRANDE

Classe	Vara:										TOT
	07	08	09	23	24	07	08	09	23	24	
Rito	07	08	09	23	24	07	08	09	23	24	TOT
Ação Anulatória	001	001	001	002		001	001	001	002		5
Ação Cautelar	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	20
Ação Cível Pública	002	002	002	003	002	002	002	002	003	002	11
Ação de Cobrança Contribuição Sindical	023	024	024	024	023	023	024	024	024	023	118
Ação de Cobrança de Honorários Profis.	003	003	004	003	004	003	003	004	003	004	17
Ação de Consignação em Pagamento	017	018	017	017	018	005	005	006	005	005	87
Ação de Cumprimento	005	005	006	005	005	001	002	001	001		26
Ação de Execução	001	002				056	054	058	051	055	4
Ação de Indenização	056	054	058	051	055	051	047	053	050	045	274
Ação de Indenização por Acidente de Tra.	051	047	053	050	045	002	003	002	002	002	246
Ação de Representação Sindical	002	003	002	002	001	001	001	001	001	001	2
Ação Declaratória	002	003	002	002	002	001	001	001	001	001	11
Ação Diversa	001	001				001	001	001	001	001	2
Alvará Judicial	001					001	001	001	001	001	1
Carta de Ordem	002	001	001	001		002	002	001	001		1
Carta Precatória Executória	035	035	037	034	036	004	004	006	004	005	4
Carta Precatória Inquiritória	004	004	006	004	005	020	020	021	020	020	177
Carta Precatória Notificatória	020	020	021	020	020	016	011	005	008	004	23
Embargos de Terceiro	005	001				005	001				101
Execução de Certidão de Crédito Judicial	001	001	002	001	001	001	001	002	001	001	44
Execução de Termo de Ajuste de Conduta	001	001	002	001	001	002	002	003	003	003	6
Execução de Termo de Conciliação de CCP	002	002	003	003	003	001	001	003	003	002	13
Sumaríssimo	001	001	003	002	002						6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

<u>Classe</u>	<u>Vara:</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	<u>Qt</u>	<u>TQt</u>	
	<u>Rito</u>	07	08	09	23	24	
Execução Fiscal	Ordinário	005	005	005	006	005	26
Inquérito para Apuração de Falta Grave	Ordinário			001		001	2
Interdito Proibitório	Ordinário			001		001	2
Mandado de Segurança	Ordinário					001	1
Reclamação Trabalhista	Ordinário	618	657	601	598	614	3.088
	Sumaríssimo	542	505	552	571	556	2.726
Reintegração / Manutenção de Posse	Ordinário		001				1
Restauração de Autos	Ordinário	001					1
		1.415	1.410	1.409	1.409	1.409	7.052