

Eficácia da Conciliação nas Ações Trabalhistas as Comissões de Conciliação Prévia

Juraci Galvão Júnior

Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

I. Introdução

Apenas uma breve análise dos sistemas jurídicos é suficiente para se constatar que nas sociedades mais adiantadas a legislação é mínima, cabendo à negociação um papel preponderante. As próprias partes podem estabelecer métodos para a solução dos conflitos.

Verifica-se, igualmente, que nessas sociedades desenvolvidas a competência da Justiça está restrita aos conflitos de direito. Acreditam que os juizes são preparados para resolver conflitos decorrentes da interpretação e aplicação da lei, não devendo se ocupar com o julgamento de questões estranhas ao direito, como salário, lucro, produtividade, com todos os desdobramentos que esses temas implicam e que sempre dependem de fatores os mais diversos, como conjuntura econômica do momento, por exemplo. Entendem que as regras jurídicas não se prestam a dar soluções satisfatórias aos conflitos de interesse, que devem ser resolvidos pelas próprias partes, que possuem a vivência da situação, objeto do litígio.

Nas sociedades menos desenvolvidas, a possibilidade de negociação é mínima, porque há predominância quase absoluta da lei escrita, o que faz com que a solução de conflitos convirja quase que exclusivamente para o Poder Judiciário. É o que ocorre no Brasil, onde a legislação do trabalho advém fundamentalmente da lei.

Embora as primeiras deliberações sobre Tribunais do Trabalho, adotadas pela Conferência dos Estados Americanos membros da OIT - notadamente do México, de 1946, e de Montevideo, de 1949 - já fizessem nítida distinção entre as duas modalidades de conflitos trabalhistas, entendendo que os conflitos econômicos ou de interesse deveriam ser confiados a órgãos de conciliação e os conflitos jurídicos a órgãos judiciais, a idéia comum em alguns países da América Latina, inclusive no Brasil, é a de uma Justiça do Trabalho competente, tanto para a solução de conflitos jurídicos como para conflitos econômicos. Esse esquema contudo, não correspondeu à dinâmica das relações de trabalho, aumentando os problemas e gerando frustrações.

II. A Justiça do Trabalho no Brasil

A Justiça do Trabalho tem uma participação intensa na vida brasileira, fazendo com que as partes recorram aos tribunais por todo e qualquer motivo. A consequência é previsível. Aqui a Justiça do Trabalho recebe, cada vez mais, um assombroso número de processos.

Todos os problemas trabalhistas, do mais elementar ao mais complexo, recaem na Justiça do Trabalho, o que torna ineficaz o aumento do número de Varas do Trabalho.

Contribuem também para o retardamento da Justiça brasileira o número excessivo de recursos e a constitucionalização dos direitos trabalhistas, o que fez com que uma simples questão de férias fosse transformada em questão constitucional. Além disso, a profusa legislação brasileira, sujeita a interpretações divergentes, pode constituir um estímulo para a instauração de processos individuais e coletivos.

Enquanto isso, a justiça comum no Japão, que tem uma população quase igual à nossa, recebia, durante todo o ano de 1991, a quantia surpreendente de apenas 1000 processos, sendo que a metade foi resolvida na primeira audiência, mediante conciliação.

III. Conflitos do Trabalho. Formas de Composição

O conflito do trabalho se caracteriza por uma pretensão resistida, antes, durante ou depois do contrato de trabalho. O que qualifica o conflito de trabalho é ter, de um lado, o empregado e, de outro, o empregador ou as entidades representativas de uns e outros.

Os conflitos individuais surgem em torno de direitos concretos previstos em lei, enquanto os conflitos coletivos se estabelecem sobre interesses juridicamente protegidos.

Há várias espécies de conflitos que afetam a normalidade do trabalho, mas não são propriamente conflitos do trabalho.

Segundo Alcalá Zamora y Castillo, há três formas de composição dos conflitos trabalhistas: a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

A autodefesa, como o próprio nome diz, é a forma de solução pela qual alguém faz sua própria defesa mediante ação direta, impondo à outra parte o sacrifício não consentido do seu interesse. Na autodefesa ou nos conflitos de ação violenta não há normas procedimentais pré-estabelecidas. É forma primária de solução de conflitos. Dessa espécie de conflito, os mais espetaculares são a greve, o lockout, o piquete e a sabotagem.

A autocomposição também se desenvolve por via da negociação coletiva, mediante ajuste de vontades. A nível individual, o ajuste pode ocorrer quando uma das partes - pela renúncia - ou ambas - pela transação - sacrificam direitos concretos ou duvidosos tendo em vista a solução do conflito. Exemplo de autocomposição é a conciliação, que pode ser judicial ou extrajudicial. A forma autocompositiva tradicional é a convenção coletiva de trabalho e suas variantes são os acordos coletivos ou plúrimos.

A heterocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas mediante tutela de uma fonte ou poder situado acima das partes. A heterocomposição pode ser imposta por lei ou admitida pela vontade das partes. São técnicas heterocompositivas: a mediação, a arbitragem e a jurisdição.

IV. A Mediação e a Conciliação

O art. 6º da Convenção n. 154, de 1981, da OIT, sobre negociação coletiva, refere-se ao recurso voluntário à mediação e à arbitragem. A Recomendação n. 92, de 1951, estimula o recurso voluntário à mediação, à conciliação e à arbitragem como formas alternativas da solução estatal.

No direito positivo brasileiro, a mediação e a conciliação têm a mesma função intrínseca. Embora alguns autores estabeleçam distinções, constata-se que os dois institutos têm diferenças apenas formais, a saber:

a) ao contrário do mediador, que funciona numa etapa antejudicial e é escolhido de acordo com a vontade das partes, o conciliador atua numa fase judicial, sendo sua escolha prevista em lei: o juiz ou o tribunal do trabalho;

b) enquanto a mediação é voluntária, a proposta de conciliação é sempre obrigatória, conforme disposto no art. 764 da CLT:

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.

A mediação.

Para Manuel Alonso Olea, mediação

é

a instituição jurídica destinada à atuação de pretensões - ou à solução de conflitos - perante um órgão designado pelas partes ou instituído oficialmente, chamado a formular uma proposta ou uma recomendação que carece de valor decisório. Derecho procesal del trabajo, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1967, p. 313.

Segundo o Manual do Mediador, é a

intervenção destinada a produzir um acordo. Surge como uma intervenção autocompositiva que apresenta às partes a possibilidade de resolver a disputa de acordo com suas necessidades objetivas (...). É a técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob o controle de uma terceira pessoa, neutra e preparada para superar impasses e continuar negociando, mesmo quando tudo parece estar perdido.

A mediação pode ser utilizada, tanto no decorrer de uma negociação, no momento em que houver discordância a respeito de certa cláusula, como após exauridas as tentativas de prosseguimento da negociação.

Há de se observar que o mediador, embora tenha como finalidade orientar e apresentar alternativas que busquem conciliar o interesse das duas partes, não tem poder decisório. As propostas de acordo que formula não tem efeito vinculante. A decisão é tomada única e exclusivamente pelos interessados, daí seguindo-se, em caso positivo, a celebração da respectiva convenção ou acordo coletivo.

Podem ser mediadores as pessoas físicas, escolhidas pelas próprias partes ou indicadas por instituições, tais como o Ministério do Trabalho ou o Ministério Público.

Embora a mediação seja muito utilizada nos Estados Unidos da América do Norte, no Brasil, de modo geral, é pouco utilizada. Na prática trabalhista, o Ministério do Trabalho tenta a mediação nas mesas-redondas realizadas nas Delegacias Regionais do Trabalho. Os delegados ou inspetores do trabalho promovem o encontro das partes e propõem acordo. A mediação pelo Ministério do Trabalho surgiu com o Decreto-Lei nº 229, de 28.2.67, que alterou a Consolida-

ção das Leis do Trabalho. Surgia a mediação como técnica auxiliar da negociação coletiva:

art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocadas, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

Mas o preceito legal, nessa linha, era inútil porque a consequência da recusa à negociação era a de facultar aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração do dissídio coletivo. Ora, a instauração de dissídio coletivo não pode ser considerada penalidade pelo descumprimento do dever de negociação. A Constituição Federal de 1988, ao admitir a recusa, no art. 114, § 2º, também conferiu às partes o direito ao dissídio coletivo. E em caso de recusa portanto, a parte tem assegurado o mesmo direito, já antes assegurado, de ajuizar dissídio coletivo. Na prática, nenhuma mudança realmente ocorreu, pois a consequência da recusa não admitida pela lei era a mesma da Constituição Federal, ou seja, conferir à parte a faculdade de ajuizamento do dissídio coletivo.

A conciliação.

A conciliação, segundo Cernelutti, é uma declaração de paz no litígio.

A Lei nº 8.952, de 13.12.94, criou a figura da audiência prévia. O Professor Cândido Dinamarco assim se manifestou sobre esse tema:

E agora a reforma do Código de Processo Civil trouxe a clara manifestação do intuito de estimular os juízes a investir nas tentativas de conciliar. Não só instituiu essa audiência, a que chamou de audiência de conciliação, como ainda incluiu entre os deveres fundamentais do juiz no processo o de tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes. (grifo do original)

A conciliação é um dos princípios básicos do processo do trabalho. Por isso, que o art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que os dissídios individuais e coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho deverão ser sempre sujeitos à conciliação. Segundo o art. 831, § único, desse diploma legal, a homologação do acordo é irrecorrível.

Com a nova redação dada ao art. 846 da CLT pela Lei nº 9.022, de 1995, o juiz ou presidente proporá a conciliação logo após a abertura da audiência. Nova proposta de conciliação será feita antes do julgamento (art.850).

Em virtude de normas próprias, muitos entendem, como Manoel Antonio Teixeira Filho, que o art. 331 do Código de Processo Civil, que regulamenta a conciliação, não se aplicaria ao processo do trabalho, mas tão só os parágrafos desse dispositivo:

O (parágrafo) primeiro estatui que, obtida a conciliação, esta será reduzida a termo e 'homologada por sentença'. Embora essa homologação represente tema prática inveterada e arraigada no processo do trabalho, não havia, à risca, norma legal que a exigisse. Decorria, portanto, de uma praxe judiciária salutar, aliás. Agora, temos lei (CLT, art. 769). É relevante observar que a transação, sem a sentença homologatória, não se converte em título executivo judicial.

Entende Teixeira Filho que a providência estabelecida pelo § 2º do mesmo art. 331 deveria

ser adotada, largamente, pelos juizes do trabalho, pois os seus resultados práticos atendem ao principio da celeridade processual. Com essa, fixação, evita-se, por exemplo: 1) a produção de provas acerca de fatos incontroversos; 2) a formulação de perguntas às partes ou às testemunhas sobre, fatos dessa natureza.

Vale lembrar, ainda, que a conciliação pode ser proposta também em alguns feitos em execução, conforme dispõe o art. 342 do Código de Processo Civil.

A conciliação é um instituto tão importante no processo do trabalho que nos dissídios coletivos, segundo estabelece o art. 114, § 1º e 2º da Constituição Federal, e do art. 616, § 4º, da CLT, é um procedimento preliminar, sujeito à comprovação junto à DRT (Instrução Normativa TST 4/93, VI, d), perante o Presidente do TRT (arts. 862 e 782, V, da CLT) ou perante o Juiz da Vara do Trabalho. E não é somente obrigatória, mas imprescindível ao processo do trabalho. Trata-se de etapa que não pode deixar de existir no procedimento judicial trabalhista individual e coletivo. A falta de proposta conciliatória por parte do Juiz produz, no dissídio individual, a nulidade de todo o processado.

Os defensores da conciliação exclusivamente judicial entendem que o incentivo para a realização de acordos a qualquer custo inibiria a obtenção dos direitos integrais a que o trabalhador teria direito. Em vez de darem celeridade ao processo, acabariam, segundo Ivan da Costa Alemão, *por evitar ajuizamento ou incentivar a extinção do feito sem julgamento de mérito*, o que, certamente, não favorece o trabalhador.

V. Métodos Extrajudiciais de Solução de Conflitos Utilizados nos Vários Países

Na Suécia, as relações de trabalho são regulamentadas pela lei denominada Acordo Básico de 1938 e por contratos coletivos. A lei estabelece o dever de paz durante a vigência dos contratos coletivos. Se porventura surgir um conflito, é logo designada uma comissão mediadora que não pode impor obrigações às partes. Todos os conflitos de interesse são resolvidos pelas próprias partes, cabendo ao Poder Judiciário somente a solução de conflitos de direito.

Na Alemanha compete à Justiça do Trabalho julgamento de conflitos de direito e de contratos coletivos, exceto se as partes decidirem em sentido contrário. Ocupa-se o julgamento alemão da legalidade dos laudos arbitrais e dos atos de mediação e de conciliação.

Na Suíça não existe lei ou tribunal específico destinado à solução dos conflitos trabalhistas. Estes são resolvidos pelas regras ajustadas nos contratos coletivos ou por meio de leis gerais. Utiliza-se amplamente a conciliação e a arbitragem. Na grande maioria dos setores porém, os salários são estabelecidos individualmente ou por empresa.

Na Inglaterra, a lei não exige a assinatura de contratos individuais de trabalho. As condições de trabalho são coletivamente estabelecidas. Os mecanismos a serem utilizados em caso de conflitos também estão previstos nos acordos coletivos. Em 1964 foram criados os *Industrial Tribunals*, que têm por finalidade a solução de questões de direito, enquanto os serviços de mediação e de arbitragem, criados em 1974, destinam-se à solução das questões de interesse e de direito.

Na França, há uma intervenção acentuada do Estado nas negociações. As deliberações sobre condições de trabalho, malgrado a legislação vigente, são objeto dos contratos coletivos. Havendo conflito, as partes se utilizam da conciliação estatal. Na prática, os mecanismos legais de solução de conflitos são muito pouco utilizados. O Conselho de *Prud'hommes*, que é composto de empregados e empregadores e, portanto, de juizes leigos, decide unicamente os dissídios individuais. Na verdade, é um órgão mais conciliador do que julgador.

No Japão, o primeiro caminho para a solução dos conflitos trabalhistas é o da mediação e o segundo é o da arbitragem. As Comissões de Relações Industriais, de caráter administrativo, também podem atuar como mediadoras. Esses mecanismos porém, são raramente utilizados, de vez que a maior parte das disputas se resolve diretamente entre os empregados e a empresa. Não existe uma justiça especializada para julgar os conflitos trabalhistas, que são levados à Justiça Comum. A Justiça Comum julga apenas conflitos de direito.

A Nova Zelândia, com a aprovação do novo *Employment Contract Act*, em 1991, passou por uma completa transformação do sistema existente. Assim, a filiação aos sindicatos e associações passou a ser voluntária, podendo ainda os empregados escolherem entre a celebração de contrato individual ou do coletivo. Até a própria modalidade de contrato de trabalho é objeto de negociação.

Nos Estados Unidos, a doutrina do *employment at will* ou *emprego discricionário* está, no Direito, atrelada à plena liberdade do empregador de fixar os termos e as condições do contrato de trabalho. As limitações provêm da negociação coletiva ou, então, do

fato de certas empresas se guiarem por uma política de aproximação simpática com seus empregados. Em relação à despedida, a regra geral é o princípio da despedida potestativa (*termination at will*). Para evitar a sindicalização, as empresas, no geral, respeitam regras vizinhas às engendradas pelas convenções coletivas. A lei, quando existe, é muito mais para estabelecer os meios de negociação do que direitos.

VI. Das Comissões de Conciliação Prévia

No Brasil, a Lei 9.958, que entrou em vigor em 12.04.2000, criou Comissões de Conciliação Prévia, permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. É um instrumento legal que visa beneficiar a celeridade processual trabalhista.

Com efeito, o objetivo da citada lei é que as empresas e os sindicatos podem criar Comissões para examinar as pendências trabalhistas antes do ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho, e assim, por consequência, diminuir o volume de ações trabalhistas.

A lei prevê dois tipos de Comissões. Uma criada pela empresa. Outra, no âmbito do sindicato, criada por Acordo ou Convenção Coletiva.

Assim sendo, existindo um ou outro tipo de comissão, o empregado é obrigado a submeter-lhe seu pleito antes que à Justiça do Trabalho.

A Comissão de Conciliação Prévia é um organismo extrajudicial de direito privado a ser instituído facultativamente. Será instituído pela empresa ou grupo de empresas, independentemente do número de empre-

gados, ou, pelo Sindicato Profissional ou Sindicato Patronal.

A Comissão terá atribuição exclusiva de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho, não tendo poderes de arbitragem, não estará subordinada a registro de organismos públicos.

O referido diploma legal dá nova redação ao artigo 625 da CLT.

Com a nova redação, o citado dispositivo exige que qualquer demanda trabalhista seja submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

Com isso a lei elevou essa exigência à condição de pré-requisito para o ajuizamento de qualquer ação trabalhista.

O referido preceito, da nova legislação, com certeza vai ensejar muita controvérsia, sobretudo, em face do que dispõe o art. 5º inciso XXXV da Constituição Federal que estabelece o seguinte:

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

Impõe-se, ponderar, contudo que a Constituição não regula o acesso à Justiça. Esse acesso é regulado pelas normas de processo, que traçam os requisitos e os pressupostos a serem satisfeitos pelos postulantes judiciais.

Nesse sentido, já se manifestou o STF, *verbis*:

não é inconstitucional o dispositivo de lei que prevê a prévia postulação na esfera administrativa, sem obstar entretanto manifestações do Judiciário.

Em síntese, o diploma legal em questão é um grande incentivo à conciliação, e, por consequência, uma forma de solução de eventuais conflitos trabalhistas.

Não significa, porém, impedimento ao princípio do livre acesso à Justiça.

VII. Conclusão

A criação das Comissões de Conciliação Prévia é uma tentativa de desafogar a Justiça do Trabalho, buscando a solução de pequenas controversas trabalhistas ainda no âmbito empresarial, ou perante o sindicato de categoria profissional.

A crise do Poder Judiciário é consequência lógica do sistema estatutário, de predominância quase absoluta da lei escrita, que não mais resolve o conflito. Na estrutura do “garantismo legal”, de sociedade de leis, se a lei garante o resultado, é preciso existir um Poder Judiciário com muitos tribunais, para garantir a eficácia da lei. É pois natural que, nessas sociedades, esse Poder Judiciário vá se tornando cada vez maior, mais complexo e dispendioso.

Critica-se muito o poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira, mas não podemos esquecer que este só é exercido mediante provocação das partes. A Justiça do Trabalho não atua por sua própria iniciativa.

O direito do trabalho, por ser um direito intensamente ligado à realidade, só muda quando muda a realidade social. Enquanto perdurar a mentalidade da primazia da lei, não haverá mudanças efetivas.

Bibliografia Consultada:

ALONSO OLEA, Manoel. “Derecho procesal dal trabajo”. Buenos Aires : Abeledo Perrot, 1967.

BARROS, Cássio Mesquita, “Jurisdicción especial del trabajo” in *XII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (16 al 20 de octubre), Bolívia : Santa Cruz, 1995, v. 3, p. 341 e ss.

- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de, "Mediação e arbitragem como meios de solução de conflitos coletivos de trabalho: atuação do Ministério Público", *Revista LTr*, São Paulo, v. 62, n. 3, p. 345-51.
- CORDOIL, Paulo André de França, "A nova lei de arbitragem sob a ótica do processo individual do trabalho" *in* *Revista LTr*, v. 61, n. 5, maio de 1997, p. 650.
- COUCÉ, Cláudio Armando & BORGES, Leonardo Dias, "Juízo arbitral nos dissídios do trabalho (individuais e coletivos)" *in* *Revista LTr*, v. 61, n. 3, março de 1997, p. 319.
- GOUVÊA, Lígia Maria Teixeira Gouvêa, "Sobre a Conciliação: reflexões em breves linhas" *in* *Revista LTr*, São Paulo, v. 62, n. 3, p. 352-6.
- MANUAL DO MEDIADOR. Brasília: MTb-SRT, 1996.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho". 13 ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997.
- PASTORE, José. "Encargos sociais no Brasil e no exterior". Brasília: SEBRAE, 1994.
- PASTORE, José. "Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva". São Paulo: LTr, 1994.
- ROBORTELLA, Luís Carlos, "A crise do poder normativo na Justiça do Trabalho" *in* *Revista de Legislação Trabalhista*, v. 56, n. 3.
- SILVA, Floriano Corrêa Vaz da, "As formas de solução dos conflitos individuais de trabalho" *in* "Estabilidade, flexibilidade e formas de solução dos conflitos do trabalho", Curitiba: Juruá, 1991, p. 63 e ss.
- SUSSEKIND, Arnaldo et al. "Instituições de direito do trabalho". 16 ed. atual. por Arnaldo Sussekind e Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 1996. v. 2.
- ZAMORA Y CASTILLO, Alcalá. "Proceso, auto composición y auto defensa". México, 1947.

LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000.

Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VI-A:

"TÍTULO VI-A

DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com represen-

tantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secre-

to, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no *caput* deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de em-

presa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

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

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

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição."

Art. 2º O art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo." (NR)

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei

nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.”

Art. 4º Esta Lei entra em vigor no prazo de noventa dias da data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2000; 179ª da Independência e 112ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias

Francisco Dornelles

Publicado no D.O. de 13.1.2000