

ASPECTOS POLÊMICOS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Tatiana Ferreira Borges

Aluna do 10º período do Curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva

A Lei nº 9958/2000 instituiu e regulamentou as Comissões de Conciliação Prévia, inserindo-as no corpo da CLT, acrescentando os arts.625-A a 625-H. Mas o que são estas Comissões? Nicanor Sena Passos as conceituam como

“Um organismo jurídico, de natureza autocompositiva, em que as partes respectivas, através de atos não jurisdicionais, buscam, mediante comum acordo, solucionar conflitos individuais trabalhistas, existentes ou na iminência de existir”.¹

Na verdade, as Comissões de Conciliação Prévia são um meio extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas que se utilizam da transação para que empregado e empregador cheguem a um acordo. O papel do conciliador será o de tentar aproximar as partes, nunca podendo julgar ou impor uma decisão. É bom frisar que só conflitos individuais do trabalho poderão ser apreciados nestas Comissões.

As Comissões de Conciliação Prévia surgiram como uma alternativa mais rápida de resolução dos conflitos trabalhistas, objetivando a diminuição do número de demandas que chegam à Justiça do Trabalho; propiciando a concreção do Procedimento Sumaríssimo e conseqüentemente tornar a Justiça laboral mais célere e eficiente.

O problema para a não aceitação destas Comissões parece ser o fato de o empregador se encontrar em posição privilegiada em relação ao empregado. É bom lembrar que o salário tem natureza alimentar, serve para a sobrevivência do trabalhador e numa situação de fim de vínculo empregatício (quando as Comissões de Conciliação Prévia mais atuarão), o empregado estará preocupado com seu futuro e por isto fragilizado, aceitando possivelmente acordos que se caracterizariam como verdadeiras renúncias. Outro fato a se considerar é a ignorância de muitos trabalhadores que poderão assinar termos de conciliação sem ao menos saber do que se trata.

Importante precedente histórico deste instituto são os Conselhos de *Prud' hommes*, criados por Napoleão em 1806 e vigentes até hoje na França. Seus princípios basilares são a

¹ PASSOS, Nicanor Sena. Prática das Comissões de Conciliação Prévia. 4ed. LTR. São Paulo.2002. P.37.

conciabilidade e composição paritária na função de solucionar os conflitos. Caso não ocorra o acordo, o processo passará ao órgão de instrução e julgamento no Tribunal. Da decisão dos conselhos cabe recurso ao Tribunal comum. José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho acreditam que os órgãos brasileiros com função de conhecer e julgar os conflitos individuais do trabalho, quais sejam: as Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932 de natureza administrativa e as Juntas de Conciliação e Julgamento da CLT, se espelharam nos Conselhos franceses em termos de estrutura e atribuições.²

Como procedimento extrajudicial o verdadeiro predecessor das Comissões de Conciliação Prévia no Brasil foram os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, idealizados pelo Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos e criados inicialmente na cidade de Patrocínio/MG em 1994. Esta iniciativa de conciliação entre empregados e empregadores, de forma extrajudicial, deu tão certo que incentivou a regulamentação destas Comissões não só no âmbito sindical como no âmbito empresarial, pela Lei nº 9958/2000, instituindo as Comissões de Conciliação Prévia.

As Comissões de Conciliação Prévia podem ser instituídas pelas empresas, pelos sindicatos, por grupos de empresas e por mais de um sindicato.

As Comissões de Conciliação Prévia devem possuir composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. Paritária significa aos pares, com representantes de ambas as partes em número igual. Desta forma, pelo menos em tese, a conciliação será imparcial, buscando a melhor solução para ambas as partes.

Carlos Augusto G. Kalybatas, acrescenta ainda à discussão o fato de que a competência atribuída às Comissões de Conciliação Prévia de tentar conciliar os dissídios individuais do trabalho é inconstitucional já que tal atribuição foi dada constitucionalmente à Justiça do Trabalho no art.114, não podendo ser transferida a nenhum outro órgão ou ente. Instituiu-se, portanto, segundo o autor, Tribunal de exceção.

A Comissão será composta no mínimo por 2 representantes e no máximo por 10 representantes, em mesmo número para representantes de empregados e dos empregadores, sendo, portanto, sempre paritária (cada representante terá um suplente).

² PINTO, José Augusto Rodrigues e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Manual da Conciliação preventiva e do procedimento Sumaríssimo Trabalhista. LTR. São Paulo. 2001. P.42.

Os representantes dos empregados serão eleitos por voto secreto. A empresa organizará as eleições, de acordo com a previsão estatutária e notificará o sindicato por meio idôneo (recomenda-se a notificação postal com aviso de recebimento) para este fiscalizar o pleito. A função do sindicato será somente de fiscalizar, não podendo interferir nos atos preparatórios, nas regras eleitorais e na posse dos eleitos. A fiscalização deverá garantir que todos os empregados tenham direito de voto (inclusive os afastados e os menores), além de garantir a lisura do processo eleitoral, não permitindo que a eleição se faça por votação aberta ou por simples escolha. Caso ocorram conflitos ou desrespeito a probidade na eleição, deve-se levar ao conhecimento da Justiça do Trabalho, que será competente para resolver o conflito e/ou fraude.

Os representantes dos empregadores serão livremente indicados por estes, sem necessidade de eleição ou procedimento especial. Poderá ser um dos sócios, algum membro de diretoria, advogado, terceiro de confiança ou um dos empregados da empresa.

O importante é que empregados e empregador tenham como representantes pessoas de confiança, que sejam idôneas e que apresentem bom comportamento, além de possuir caráter conciliador, sendo apreciável que tenha conhecimentos jurídicos, ou pelo menos, das normas trabalhistas.

O §1º do art.625-B dita que é vedada à dispensa dos membros das Comissões de Conciliação Prévia, até 1 ano após o fim do mandato, salvo se cometer falta grave (estabilidade). Esta garantia só se inicia com a eleição do beneficiado, perdurando por 1 ano após o término do mandato. Isto implica em dizer que o empregado poderá ser demitido no período anterior à eleição (mesmo após sua candidatura) e caso o empregado se sinta perseguido caberá Ação na Justiça Laboral, por extensão, com fulcro no art.453,§3º da CLT, demonstrando que a denúncia vazia do contrato explicita na verdade burla a uma possível estabilidade, o empregado terá direito à reintegração ou à indenização (que no caso parece ser o mais indicado).

O §2º do art.625-B é claro ao dizer que o membro da Comissão de Conciliação Prévia trabalhará normalmente na empresa e poderá se afastar temporariamente quando estiver atuando como conciliador. As atividades serão exercidas concorrentemente, enquanto não se faz necessária à presença na Comissão, o empregado exercerá a função estipulada no contrato de trabalho.

Poderá se estipular remuneração específica para a função de conciliador afora a de seu salário, caso esta remuneração não esteja prevista, é pacífico entre os autores que o empregado fará jus ao pagamento de horas-extras quando a Comissão funcionar após o horário de trabalho. O mesmo valendo para o adicional de trabalho noturno, posto que o empregado estará à disposição da empresa, exercendo função dentro desta.

A constituição e normas de funcionamento das Comissões instituídas pelos Sindicatos serão definidas em acordo ou convenção coletiva, não estando obrigadas a seguir o instituído no art.625-B. Tal liberdade se mostra fundamental para garantir a autonomia dos sindicatos, que estabelecerão direcionamentos de acordo com as peculiaridades das categorias que representam.

Questão fulcral nas Comissões de Conciliação Prévia é a discussão sobre a obrigatoriedade ou não de submissão a estas Comissões antes de se ajuizar Ação Trabalhista. Três correntes se apresentam:

A primeira corrente acredita que a obrigatoriedade de submissão às Comissões de Conciliação Prévia se constitui em pressuposto processual. Os defensores desta corrente acreditam que a obrigatoriedade de tentativa de conciliação não apresenta nenhuma espécie de inconstitucionalidade e não fere o direito de acesso ao Judiciário, o artigo somente acrescentou um requisito a mais para se acessar a Justiça. É pressuposto processual representado pela observância da forma processual adequada à pretensão. Dita Ives Gandra da Silva Martins:

“A pretensa inconstitucionalidade, vislumbrada por alguns, na obrigatoriedade de passagem prévia da demanda perante a comissão de conciliação, não tem qualquer procedência. As Comissões de Conciliação Prévia não constituem óbice ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo art.5º, XXXV, da Constituição Federal, na medida em que são apenas instância prévia conciliatória, em que a comissão deve dar resposta à demanda em 10 dias (CLT, art.625-F), o que, de forma alguma, representa óbice ao acesso ao Judiciário.

(...)

assim, a nova lei exige que, nas localidades ou empresas onde houver Comissão de Conciliação Prévia instituída, o empregado apresente sua demanda à comissão, para apreciação prévia (CLT, art.625-D), caso não seja bem sucedida a conciliação. A negociação prévia passará a ser exigida tanto para os dissídios coletivos quanto para os dissídios individuais, como forma de se prestigiar as soluções autônomas dos conflitos trabalhistas.”³

³ MARTINS, Ives Gandra da Silva. A Justiça do Trabalho do ano 2000. as Leis 9756/98, 9957 e 9958/00 e a Ec 24/99. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1223>.

A segunda corrente defende a obrigatoriedade de submissão à Comissão de Conciliação Prévia como condição de ação. São três as condições de agir: 1) possibilidade jurídica do pedido; 2) interesse de agir; 3) legitimidade das partes. De acordo com esta corrente, a obrigatoriedade de submissão à Comissão trata-se de condição da ação, precisamente o interesse de agir. Para eles, quem quer que sua pretensão seja regularmente recebida e julgada, tem que seguir o mandamento de ultrapassar o meio extrajudicial de resolução de conflito. Dita Sérgio Pinto Martins:

“Nota-se que o procedimento instituído representa condição da ação para ajuizamento de reclamação trabalhista. Trata-se de hipótese de interesse de agir, que envolve o interesse em conseguir o bem por obra dos órgãos públicos (Chiovenda, 1998:89)

Reza o inciso VI do art.267 do CPC que o processo é extinto sem julgamento de mérito quando não concorrer qualquer das condições da ação, ‘como...’. Isso demonstra que as condições da ação não são apenas a possibilidade jurídica do pedido, a legitimidade das partes e o interesse processual, sendo a determinação legal exemplificativa e não exaustiva. A lei poderá estabelecer outras condições para o exercício do direito de ação.”⁴

A terceira corrente acredita que a submissão às Comissões de Conciliação Prévia deve ser facultativa, opcional para a parte interessada, do contrário estará se ferindo o art.5º, XXXV, da Constituição Federal que dita: “ a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, ou seja, a obrigatoriedade de passagem pela comissão estaria criando um obstáculo ao livre acesso ao Judiciário. Podemos considerar este o argumento principal desta teoria, porém, outros também se apresentam: 1) toda pessoa tem direito de ver sua demanda ser resolvida em local hábil e por pessoa competente, ou seja, na Justiça e por um Juiz, não podendo ser obrigada à tentativa de conciliação por pessoa leiga; 2) a lei não obriga a criação de Comissões de Conciliação Prévia, por isto não poderá obrigar a passagem por estas, do contrário estará se ferindo o princípio da isonomia, onde iguais devem ser tratados de forma igual; 3) ao ditar que “qualquer demanda” não se está dizendo que toda demanda trabalhista será submetida à Comissões de Conciliação Prévia, na verdade, o artigo somente delimita a competência de tais comissões; 4) não se pode querer ampliar o exposto no art.114, §2º, CFB. Este só se aplica aos dissídios coletivos e não pode abarcar dissídios individuais; 5) o direito de ação não pode ser restringido por lei ordinária, obrigando a tentativa de conciliação; 6) a lei não

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia e procedimento sumaríssimo. 2ed. Atlas. São Paulo. 2001. P.39.

estipula nenhuma sanção para o descumprimento do preceito; 7) o judiciário é obrigado a tentar a conciliação, por isto, se não se quis tentar extrajudicialmente, o Judiciário tem condição de suprir tal falta; 8) a conciliação extrajudicial, por não ter fiscalização estatal, poderia gerar fraudes e renúncias não permitidas em lei; e finalmente, 9) o número de demandas trabalhistas não diminuirá com a tentativa de conciliação, não se diminui a conflitualidade impedindo que as demandas cheguem à Justiça.

Da mesma opinião Jorge Luiz Souto Maior:

*“A técnica extrajudicial pode existir como mecanismo racional e adequado de solução dos conflitos individuais trabalhistas, mas não é necessariamente o melhor meio de fazê-lo; pelo contrário, até que se mostre eficiente deve-se reservar ao cidadão a opção, incondicionada, da via jurisdicional, que precisa continuar preocupada em se demonstrar, em nossa realidade, a viabilidade prática e a legitimidade desse método extrajudicial de solução de conflitos, como o da Justiça do Trabalho. Em suma: a via extrajudicial deve ser – com o perdão do pleonasma – uma opção voluntária para solução de conflitos e não uma obrigatoriedade obstativa da via judicial”.*⁵

Em que pese as douradas opiniões em contrário, nos filiamos à terceira corrente. Se a conciliação é um meio extrajudicial de resolução de conflitos, deve ser, portanto, meio alternativo, assim como a arbitragem e a mediação. A lei das Comissões de Conciliação Prévia tem evidentes arbitrariedades e a única maneira de considerá-la constitucional e mantê-la vigente será considerar que a tentativa de conciliação é facultativa.

Se, após o procedimento conciliatório, as partes chegarem a um consenso a respeito da demanda, será elaborado um Termo de Conciliação, que necessariamente deve ser assinado pelo empregado, pelo empregador (ou quem o represente – Preposto) e pelos membros da Comissão, sendo que cada parte receberá uma cópia e a via original será arquivada pela Comissão de Conciliação Prévia. O Termo deverá ser o mais completo possível, devendo constar os nomes corretos do empregado e do empregador, com as devidas qualificações (endereço, CPF e CNPJ); se houve obrigações pactuadas; o valor e forma de quitação; quais as parcelas ou verbas deverão ser pagas; a abrangência da conciliação e as devidas ressalvas, além da data e local do pagamento.

Esse Termo será considerado Título Executivo Extrajudicial e, conforme a letra da lei, terá o condão de resolver toda a relação trabalhista, das matérias versadas quando da conciliação e de todas as outras, exceto quando se ressaltar no Termo quais matérias não

⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Temas de processo do Trabalho. LTr. São Paulo. 2000. p.136

estão inseridas em seu contexto. É a chamada eficácia liberatória geral. Este efeito devastador seria mais forte inclusive do que o da coisa julgada no Judiciário, por isto deve-se limitar tal eficácia às parcelas constantes do Termo e efetivamente quitadas, não abarcando toda a relação trabalhista. Carlos Augusto G. Kalybatas proclama:

*“Não se pode privar os trabalhadores do direito de procurar livremente a Justiça do Trabalho, obrigando-os a se sujeitarem a uma conciliação, feita em condições DESFAVORÁVEIS que, se aceita, IMPEDE-OS DEFINITIVAMENTE DE AJUIZAR AÇÃO! Alijando o princípio da irrenunciabilidade de direito que é pedra angular do Direito do Trabalho. Tudo em nome da solução do problema chamado: ‘passivo trabalhista’ que consideram os mentores intelectuais da lei aumentar o ‘custo Brasil’”.*⁶

A lei dita que por motivo relevante o interessado poderá ir diretamente à Justiça, sem se submeter à Comissão de Conciliação Prévia. Motivo relevante será toda circunstância que impeça o interessado de procurar a Comissão de Conciliação Prévia, esta circunstância poderá ser de ordem material ou moral. Podemos citar: Casos de urgência que demandem medida cautelar ou tutela antecipada; casos onde se discuta direitos indisponíveis ou de ordem pública; doença do empregado ou do empregador; acidente que impeça de procurar a Comissões de Conciliação Prévia; aproximação de termo final prescricional; casos que envolvam vínculo empregatício ou que necessite de produção de provas; arguição de inconstitucionalidade da exigência de submissão à Comissão de Conciliação Prévia; e o fato de não pretender a conciliação.

Como se percebe, o simples fato de não querer submeter sua demanda a uma Comissão de Conciliação Prévia, e sim ao Judiciário, o qual considera mais apto para resolver o conflito, já pode ser considerado motivo relevante.

Na verdade, ao se instituírem as Comissões de Conciliação Prévia está se acreditando em uma saída falsa, pois o que efetivamente se está combatendo são os efeitos do problema e não a causa. Se as empresas respeitassem a legislação trabalhista, não haveria motivo para se procurar a tutela jurisdicional. Se o empregador não cumpriu antes as obrigações legais, não será em uma Comissão extrajudicial que o fará, com certeza ele tentará burlar a lei novamente. O caminho certo seria a implementação das leis e não a

⁶ KALYBATAS, Carlos Augusto Galan. Leis inconstitucionais pretendem desprestigiar a Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1234>.

criação de um obstáculo ao acesso à Justiça, afinal, não se cura um doente o impedindo de chegar ao hospital. Já dizia Carlos Augusto G. Kalybatas: “*HECHA LA LAY, HECHA LA TRAMPA= feita a lei, feita a burla, ou seja, assim que surge uma nova lei já se procura encontrar uma maneira de se escapar dela*”.⁷

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) apresentou proposta de alteração da Lei 9.958/00, objetivando sanar as irregularidades até hoje apresentadas por estas comissões e evitar novas irregularidades. Dentre outras, são alterações sugeridas: vedação de cobrança de taxas, fim da obrigatoriedade das Comissões de Conciliação Prévia, limitação dos efeitos da conciliação e responsabilização por fraudes cometidas perante as comissões. Se aceita tal proposta, os problemas levantados a respeito das Comissões estarão sanados, principalmente no que tange à facultatividade do procedimento extrajudicial mencionado.

Por fim, como fonte de reflexão que se aplica às Comissões de Conciliação Prévia, diz Paul Valéry (citado por José Eduardo Faria): “*o que tem arruinado os conservadores é a má escolha das coisas a serem conservadas e o que tem arruinado os inovadores é a má escolha das coisas a destruir*”.⁸

Se a lei 9.958/00 é constitucional ou não, só a Justiça poderá dizer, cabendo a nós utilizarmos a conciliação de acordo com a realidade brasileira, objetivando não só o desafogamento da Justiça Laboral, e sim a obtenção da Justiça para todos e a relevância da dignidade da pessoa humana em primeiro lugar.

⁷ KALYBATAS, Op. Cit.

⁸ VALÈRY, Paul. As transformações do Judiciário em face de suas responsabilidades sociais. 1998, p.67 *apud* MIQUELUZZI, Oswaldo.