

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Sandra Maria Oliveira Rios

Pedagoga

Advogada

Pós-graduada em gestão empresarial

INTRODUÇÃO

Os conflitos decorrentes das relações de trabalho têm aumentado em progressão geométrica, congestionando a Justiça do Trabalho que, por sua vez, não exerce a prestação de forma adequada e tempestiva.

O Tribunal Superior do Trabalho constatou que de todo o volume desconcomunal de litígios, 40% dos casos são resolvidos na 1ª audiência; 40% a 45% dos conflitos são resolvidos na 1ª instância, ou seja, ainda na Vara do Trabalho e somente de 15% a 20% dos processos são apreciados pelos Tribunais.

Em assim sendo, conclui-se que a conciliação seria um mecanismo para solucionar os conflitos, sem a interferência do Poder Judiciário, através de entendimento entre as partes.

Nesse contexto, surgiu a Lei nº 9.958/2000 publicada no DOU de 13/01/2000, entrando em vigor a partir de 11/04/2000, possibilitando a criação das Comissões de Conciliação Prévia, inserindo no texto consolidado, CLT, os artigos 625-A ao 625-H, art 877-A e dando nova redação ao art 876.

Com a Lei nº 9958/2000, o trabalhador lesado poderá recorrer à CCP (Comissão de Conciliação Prévia) para a solução do conflito, ao passo que anteriormente o único meio institucional de que dispunha para a eliminação da lide era a Justiça do Trabalho.

O escopo das CCPs é não só o de propiciar maior acesso à solução dos litígios, mas também o de fazê-lo de uma forma célere e com grande redução de custos.

I – Instituição

O artigo 625-A da CLT afirma a possibilidade de empresas e sindicatos instituírem as Comissões de Conciliação Prévia.

Quando instituídas no âmbito dos sindicatos – intersindical- terão suas composições e funcionamento estabelecidos em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Já nas comissões instituídas por empresas ou grupo de empresas, o ato de criação é unilateral, dependendo apenas da vontade empresarial, sem a participação dos sindicatos, exceto na fiscalização do processo eleitoral dos represen-

tantes dos trabalhadores.

É importante ressaltar que as comissões atendem aos interesses da empresa e dos trabalhadores, representando a ambos; daí a paridade a que se refere a lei, significando uma composição com delegados do empregados e representantes reais dos empregados.

II – Função

A função das Comissões é “tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho” (art. 625-A da CLT).

Trata-se de uma atuação ativa, com a formulação de propostas e contrapropostas, o aconselhamento dos demandantes quanto aos reais benefícios do acordo, orientação a respeito das possíveis dificuldades decorrentes de uma eventual demanda (quanto ao tempo de duração, ao ônus probatório e a eventual posicionamento da jurisprudência, contrária ou a favor de uma tese ou de outra), e ainda podendo prestar verdadeira consultoria a respeito dos direitos e obrigações legais de cada um.

A Comissão sugere às partes alguma contribuição ou proposta que podem ser aceitas ou não.

A própria Lei 9958/2000 não impõe a conciliação, mas a sua tentativa prévia como condição da ação individual trabalhista, perante órgão especializado (CCP), que pode resultar da prosperação do acordo ou não.

III – Funcionamento

É obrigatória a submissão da demanda à CCP, seja pelo empregado, seja pelo patrão que pretender ingressar no juízo trabalhista se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

A lei estabelece que a demanda será formulada sempre por escrito, podendo ser tomada a termo por qualquer dos membros da comissão.

Em caso de não conciliação, será fornecida tanto ao empregado como ao patrão uma declaração de que foi frustrada a tentativa de acordo, com a descrição do seu objeto, assinada pelos membros da comissão que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista que tenha por objeto as verbas demandadas perante a Comissão.

Por outro lado, prosperando a mediação da comissão com o alcance da conciliação, esta pode ser total ou parcial.

Sendo a conciliação parcial, seu termo deverá conter as definições do acordo, além de enumerar os itens não conciliados, para que o interessado possa ajuizar eventual reclamação trabalhista no particular.

Havendo conciliação total com o atendimento da demanda em sua totalidade, será lavrado um termo, contendo assinatura do empregado, do empregados (ou preposto) e dos membros da comissão, entregando-se cópias para as partes.

Não existindo comissão instituída no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, deverá essa circunstância ser declarada na petição inicial da ação trabalhista.

IV – Efeitos- Eficácia liberatória do termo de conciliação

Quando há conciliação entre as partes através das comissões, o termo respectivo, qual seja, o termo de conciliação tem efeito liberatório, isto é, libera o empregador do pagamento ou confere-lhe quitação de todos os direitos questionados pelo empregado no termo da reclamação, dando quitação geral de direitos, e extinguindo o contrato de trabalho. Tem assim, efeito de coisa julgada.

Abrange o termo de conciliação somente as questões referentes ao conflito individual de trabalho expressas no termo de registro de reclamação perante a comissão, ressalvadas apenas as parcelas ou os direitos excluídos que poderão ser reclamados perante a Justiça.

O art. 320 do CC prevê a quitação que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante.

Estes são os entendimentos do TRT:

Conciliação Extrajudicial – Eficácia Liberatória

- Nos termos do art. 625,E, da CLT, o termo de conciliação tem natureza de título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, alcançando todos os direitos transacionais, o que impede a renovação destes mesmos pedidos em juízo. (TRT – RO –2208/01 – 1º T –Relª Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães – Pub. MG – 27/04/01).

Comissão de Conciliação Prévia – Efeito Liberatório do Termo do Acordo Extrajudicial

- O acordo de vontade celebrado perante a comissão de conciliação prévia constituiu negócio jurídico perfeito e acabado, desnecessária a homologação do judiciário para convalidar a transação. Inexistindo provas de que o reclamante tenha sofrido qualquer coação ao manifestar sua concordância com o ajuste pactuado, é descabida a alegação de que o obreiro não tinha conhecimento técnico para avaliar a extensão de expressão “quitação sem ressalvas” (TRT – 3ª R – RO – 4508/03 – 2º T – Rel Juiz José M. Caldeira – DJMG – 14/05/2003 – p. 14).

V – Título Executivo Extrajudicial

Conforme preceitua o parágrafo único do art. 625-E, da CLT, o termo de

conciliação representa um título executivo extrajudicial.

Caso não haja cumprimento da obrigação acordada em relação a prazo e às condições estabelecidas, o credor estará habilitado a ajuizar contra o devedor ação de execução, não se discutindo mais sobre os direitos conciliados.

Os termos de conciliação firmados perante as Comissões serão executados conforme estabelecido no art 876, da CLT, ou seja, de acordo com o que é fixado no Capítulo V, da Execução da referida Consolidação das Leis do Trabalho.

Será proposta, então, a ação de execução perante a Vara do Trabalho que tem a competência para o processo de conhecimento, prevenido pela Conciliação.

VI - A obrigatoriedade ou faculdade da Comissão de Conciliação Prévia diante de um conflito trabalhista

Conforme o art. 625 – da CLT, qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, se na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Diante do exposto, há dois entendimentos sobre a obrigatoriedade da passagem do conflito de trabalho pela comissão, antes do ajuizamento da reclamação trabalhista.

O primeiro deles é no sentido de que não há obrigatoriedade de se submeter o conflito à CCP, possuindo o credor trabalhista apenas uma faculdade, uma alternativa a mais.

Segundo essa posição, o legislador jamais pode exigir que a demanda seja previamente submetida à CCP, antes de provocar a Justiça do Trabalho, sob pena de ferir o art. 5º, inciso XXXV, da CF: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Ricardo César Lima de Carvalho Souza, em seu artigo Comissões de Conciliação Prévia, discorre que:

Saliente-se que as Comissões de Conciliação Prévia são uma nova forma de solução dos conflitos, uma alternativa e, como tal, não necessariamente obrigatória. Entender obrigatória a submissão das demandas trabalhistas às comissões é deixar manietado o trabalhador em seu direito de escolha ou não, de imediato, da integralidade de seus créditos.

Todavia, há uma segunda corrente que defende a necessidade e obrigatoriedade de passagem do conflito pela Comissão de Conciliação Prévia. Essa é a posição majoritária da doutrina e da jurisprudência.

O art. 625-D, da CLT cria uma condição para o ajuizamento da ação trabalhista, exigindo o esgotamento da negociação extrajudicial das comissões,

antes de se submeter o conflito à Justiça do Trabalho.

Para essa corrente, ocorrerá a extinção do processo trabalhista, sem apreciação de mérito, caso seja comprovada a existência da comissão no âmbito sindical ou da empresa.

Afinal, as comissões representam para os litigantes uma alternativa, ou seja, uma oportunidade de se resolver a lide, de uma forma barata e rápida, por acordo entre empregado e empregador.

Assim, não concordamos que essa lei seja considerada inconstitucional, tendo em vista o aspecto prático de que se reveste, facilitando a solução de conflitos, sem tolher o acesso ao Judiciário em caso de não obtenção de êxito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As CCPs foram, então, criadas com o intuito de acelerar a solução dos conflitos trabalhistas individuais, desafogando a Justiça do Trabalho de inúmeros processos trabalhistas.

Significantes são as vantagens de um acordo celebrado na CCP:

- o custo processual é bem mais reduzido que as custas judiciais da Justiça do Trabalho;
- a solução do litígio é alcançada de forma oral, simples e rápida, dispensando maior formalismo;
- o termo de conciliação tem eficácia imediata e liberatória(exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas);
- não há necessidade de advogados para acompanhar os processo, o que torna o processo mais barato para os patrões e empregados.

Cabe ressaltar que, para a eficácia social da Lei nº 9.958/00, é necessária a efetiva disposição das empresas e dos sindicatos patronais e profissionais de implementar mecanismos efetivos para a construção e funcionamento das Comissões. Outros critérios a serem observados são o respeito à dignidade do trabalhador e aos direitos e às garantias fundamentais do cidadão.

Entretanto, alguns problemas têm sido encontrados na atuação das CCPs como, por exemplo, a cobrança de percentual sobre o valor do acordo, tanto do empregador quanto do trabalhador; a realização de homologação de rescisão de contrato de trabalho; e a transação de valores devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Visando a sanar deficiências no funcionamento das Comissões, o Ministério do Trabalho e Emprego baixou as seguintes normas: Portaria nº 264, de 05 de junho de 2002 e Portaria nº 329, de 14 de agosto de 2002.

Ainda assim, algumas Comissões estão sendo utilizadas, pelos sindicatos

tos ou pelas próprias empresas para fraudar direitos trabalhistas e servem de fonte de arrecadação de recursos oriundos da cobrança de taxas do empregador, além de cobrança de percentuais sobre acordos firmados.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Francisco Fausto, prega uma fiscalização direta da Justiça do Trabalho sobre as Comissões, com o envio das conciliações para a homologação de um juiz. Caso não seja possível esta decisão para conter as irregularidades, é favorável à revogação da Lei nº 9.958, que instituiu as Comissões.

Concordamos com sua idéia de fiscalização direta, com efetividade e eficiência, para que prevaleçam os princípios da ética e da moralidade. No entanto, somos contrários à idéia pregada por ele de revogação da Lei que instituiu as Comissões, principalmente, pois as mazelas citadas anteriormente devem servir para aperfeiçoar as experiências positivas das CCPs e não extingui-las.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

As comissões de conciliação prévia e a solução dos conflitos individuais de trabalho – Suplemento Trabalhista – Setembro: Ltr nº 09, 2002.

BRAGON, Ranier. **Conciliação prévia é justiça paralela, diz TST.** Folha de São Paulo, São Paulo, p. B6, setembro 2003.

Consolidação das leis do trabalho, 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Curso de direito processual civil.** 33ª ed., vol. I, II e III. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

FERNANDES, Cláudia Rolli Fátima. **Força-tarefa aponta crime em comissões.** Folha de São Paulo, São Paulo, p. B6, setembro 2003.

Constituição Federal, 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

LOPES, Otávio Brito. **As comissões de conciliação prévia.** Brasília: Consulex, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo.** São Paulo: Atlas, 2000.

PASSOS, Nicanor Sena. **Prática das comissões de conciliação prévia.** 4ª ed. São Paulo: Ltr, 2003.

SOUZA, Celita Oliveira. **Solução dos conflitos trabalhistas nas comissões de conciliação prévia.** Brasília: Consulex, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho.** 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.