

Comissões de conciliação prévia no Brasil: “poder judiciário da democracia”

Previous conciliatory commissions: “Judiciary Power of Democracy”

Bleine Queiroz Caúla

*Bacharela em Direito e Pedagogia pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR, cursando Especialização em Processo Civil na UNIFOR, Advogada Auxiliar do Escritório de Prática Jurídica da UNIFOR e Consultora Técnica da Procuradoria da Assembléia Legislativa do Estado do Ceará.
E-mail: bleinequeiroz@unifor.br*

Resumo

Comissões de Conciliação Prévia no Brasil. Apresenta-se o seu conceito e contexto. Aponta-se suas principais vantagens. Analisa-se se a Lei 9.958/2000 fere o princípio do acesso ao Poder Judiciário. Aborda-se a conciliação prévia em outros países, fazendo um paralelo com a nova forma de solução adotada no Brasil. Conclui-se que a referida lei não é inconstitucional e que o instituto da conciliação prévia é utilizado em vários países.

Palavras-chave: Democracia do Poder Judiciário. Comissões de Conciliação Prévia.

Abstract

Committees of Prior Reconciliation in Brazil. It is presented their concept and context. It is pointed out their main advantages. It is analysed Law 9.958/2000 which refers to the principle of access to the Judiciary. It is approached the Prior Reconciliation in other countries, making a parallel with the new form of solution adopted in Brazil. It is concluded that this Law is not unconstitutional and the Institute of Prior Reconciliation is used in several countries.

Keywords: Democracy of the Judiciary. Committees of Prior Reconciliation.

Introdução

Dados publicados na Revista Jurídica Consulex, em julho de 2002, revelam que cerca de dois milhões de novos processos trabalhistas aportam, a cada ano, nas 1.109 Varas do Trabalho em todo o Brasil. Desses processos, menos da metade é resolvida por acordo.

O TST – Tribunal Superior do Trabalho, órgão da cúpula da Justiça do Trabalho, composto de 17 ministros, somente no ano de 2001, julgou mais de 121 mil processos, uma média de sete mil e cem processos por ministro, o que é absurdo.

O simples e puro aumento do número de Varas do Trabalho, além de ser extremamente dispendioso, não resolveria a morosidade na solução da prestação

jurisdicional. Era uma reivindicação antiga da doutrina que fosse criada uma forma de solução extrajudicial, célere e eficaz, resultando na publicação da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, elemento de fundamental importância para o desafogamento do Poder Judiciário, onde serão dirimidos os conflitos individuais das relações de trabalho.

A Lei 9.958/2000 inovou o cenário jurídico trabalhista, tendo como meta a desregulamentação do Direito do Trabalho e conseqüentemente a sua flexibilização. No plano do direito processual, a mudança mais significativa na legislação fora a extinção dos juízes classistas.

A relevância e a justificativa da criação das Comissões de Conciliação Prévia estão sendo

defendidas por diversos magistrados do trabalho e também por grande parte da doutrina, dentre eles o ex Ministro do Trabalho Paulo Jobim, Sergio Pinto Martins, Otávio Brito Lopes, José Washington Coelho, Vicente José Malheiros da Fonseca, Ada Pelegrini Grinover, Celita Oliveira Sousa, Sebastião Saulo Valeriano, Kazuo Watanabe, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Estevão Mallet, Juarez Duarte Lima e outros.

Mas, as Comissões de Conciliação vêm enfrentando várias críticas por parte dos operadores do direito do trabalho, em especial os advogados que militam nessa área. Passados quatro anos da sua publicação, na prática, a lei está sendo violada por parte de algumas Comissões já instituídas no país, constituindo um meio de fraude contra os direitos trabalhistas, por meio da cobrança ilegal de percentuais dos trabalhadores em razão das conciliações realizadas, coação para forçar o empregado a conciliar, violação ao princípio da irrenunciabilidade de direitos.

Os conflitos de interesse são inevitáveis em todas as sociedades, mas o que se busca é uma alternativa de como solucioná-los num menor espaço de tempo, dado o caráter alimentar do direito postulado pelo empregado, que é hipossuficiente, evitando que ele espere por seis ou sete anos para receber seus direitos.

É necessária uma maior agilidade e desburocratização na solução dos conflitos trabalhistas, entretanto, as boas idéias podem ser deturpadas. A pesquisa aponta quais as providências tomadas pelo TST, juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, a ANAMATRA, Centrais Sindicais, Confederações Patronais, onde foi celebrado um Termo de Cooperação, conjugando esforços no sentido de garantir maior eficiência, eficácia e atendimento ao interesse público, respeitado o princípio da proteção ao trabalhador.

A pesquisa realizada é do tipo bibliográfica e de campo (realização de entrevistas estruturadas) junto a alguns operadores do Direito do Trabalho, e documental, com base na Lei 9.958/2000, a Constituição Federal de 1988, o Código de Processo Civil, pesquisas na Internet, revista jurídica e ampla doutrina. Segundo a utilização de resultados, a pesquisa é pura, visto que implica somente ampliar os conhecimentos na área sem transformar a realidade. Segundo a abordagem, é uma pesquisa qualitativa, pois seu critério não é numérico, porquanto visa apenas a aprofundar e a abranger os conceitos e teorias. Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, por explicar os fatos, e exploratória, pois busca maiores informações sobre as Comissões de Conciliação Prévia.

1 As Comissões de Conciliação Prévia – Conceito e Contexto

Várias indagações são feitas a respeito da natureza jurídica das Comissões de Conciliação Prévia, recém - instituída pela Lei nº 9.958/2000. Define-se a natureza jurídica de uma instituição em razão do seu enquadramento na lei. As Comissões de Conciliação não são pessoas jurídicas de direito privado, mas sim, meros organismos internos constituídos pelas empresas ou pelos sindicatos, respondendo os seus constituintes por todos os atos e obrigações inerentes à sua instalação e ao seu bom funcionamento. São meras Comissões como determina a própria Lei, não possuindo personalidade jurídica de uma sociedade civil.

Saad (apud SOUSA, 2001, p. 88) ressalta que "... em vários segmentos do ordenamento jurídico, é o termo comissão usado para indicar um grupo de pessoas formado com o fim de realizar determinado projeto ou desempenhar funções especiais."

Na Lei sob comento, comissão refere-se a um grupo de pessoas representando, paritariamente, os empregadores e os empregados.

Acentua Lopes (2000, p. 41) : "A Lei nº 9.958/2000 não traz um conceito explícito para as Comissões de Conciliação Prévia, limitando-se a disciplinar a sua constituição, composição, atribuições e funcionamento". Conceitua Lopes (2000, p. 41):

As Comissões de Conciliação Prévia são órgãos de mediação obrigatória, instituídos por empresas e/ou sindicatos, de composição paritária (formados por representantes indicados pelos empregadores e eleitos pelos trabalhadores), com a finalidade de buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho.

Na opinião de Sousa (2001, p. 88):

Comissões de Conciliação Prévia se definem como um organismo instituído por sindicatos ou por empresa, sem personalidade jurídica, composto de representantes de empregados e de empregadores, em igualdade numérica, denominados conciliadores, sendo eleitos os dos empregados e dos sindicatos, e indicados os da empresa, com a atribuição de reunir as partes e tentar conciliar os seus conflitos individuais de trabalho.

Comissões de Conciliação Prévia, de fato e de direito, constituem-se tão somente um conjunto de pessoas, pois não têm personalidade jurídica própria; pessoas essas, que na condição de representantes dos empregados e dos empregadores, reúnem-se com o fito de tentar promover a conciliação de suas divergências, decorrentes da relação de trabalho, uma vez que não se pode ignorar que a Justiça do Trabalho é, na sua essência, conciliatória.

É salutar ressaltar o princípio da irrenunciabilidade de direitos que deve, no mínimo, opor limites às decisões proferidas pelas Comissões. É um princípio em que há um acordo unânime dos autores quanto a sua vigência e importância. No Direito do Trabalho ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.

Afirma o autor espanhol Hinojosa (apud RODRIGUEZ, 1993, p. 68): “É questão de ordem pública que o trabalho humano seja devidamente protegido e remunerado; que a cobiça não explore a necessidade; que impere a verdadeira liberdade.”

É mister ressaltar que as Comissões têm composição paritária, ou seja, devem ser composta por igual número de representantes de empregado e empregadores, respeitando o princípio da igualdade.

A verdadeira razão de ser das Comissões é tentar conciliar os conflitos individuais oriundos da relação do trabalho, reunindo empregados empregadores, no prazo de dez dias, para realizar a sessão de tentativa de conciliação a partir da data da provocação do interessado, conforme regula a CLT em seu artigo 625-F.

A própria *mens legis* utiliza o termo interessado uma vez que ambas as partes, empregados e empregadores, podem provocar a reunião da Comissão.

Diferentemente da Justiça do Trabalho, as Comissões não verificam se existiu ou não uma relação de emprego, pois como não têm competência para julgar, limitam-se a tentar conciliar as partes em conflito e, chegando-se a um acordo, lavrar o termo de conciliação, pondo fim à divergência.

Não se pode deixar de ressaltar que na relação de emprego prevalece o princípio da primazia da realidade, o que significa que a relação de emprego não se caracteriza somente pela assinatura da carteira de trabalho. Logo, o trabalhador que não tem sua carteira assinada deverá receber a assistência da Comissão, que atua no exercício da delegação de função pública, propiciando o bem-estar e a pacificação dos conflitos do trabalho, assim como é dever do Estado.

A assistência da Justiça do Trabalho, assim como a das Comissões de Conciliação Prévia, não poderão ser negadas a essa grande massa de trabalhadores que exercem suas atividades laborais sem carteira assinada, imersos na ilegalidade ou atuando fraudulentamente como autônomos ou por conta-própria. Sousa (2003) salienta que a Comissão de Conciliação Prévia:

É uma fórmula diferida para a solução dos dissídios (acordo e título executivo extrajudicial), não um substitutivo de jurisdição (privatização da Justiça) ou

mecanismo derogativo da competência constitucional que comete à Justiça do Trabalho, a competência, para conciliar os dissídios (CF, art. 114).

Na visão de Furtado (2000, p. 89), as Comissões são “uma espécie de filtragem de ações judiciais, ações que, doravante, regra geral, somente serão interpostas caso se esgote a tentativa conciliatória extrajudicial...”. Afirma Martins (2002, p. 77) que:

A criação das comissões prévias de conciliação, assim como dos juzizados especiais de pequenas causas trabalhista, é uma reivindicação antiga da doutrina, de forma a tentar desafogar a Justiça do Trabalho do excessivo número de processos.

Defende Sousa (2001, p. 43), justificando a importância da criação da Lei que instituiu as Comissões, que “é o resultado da sujeição do Estado à pressão feita pela sociedade, pois nem os empregados nem os empregadores suportam mais o jugo da demora da Justiça do Trabalho para o julgamento dos seus processos.”

A CLT, instituída no Governo Getúlio Vargas, completou 60 anos de existência em 1º de maio do ano corrente, e essa Lei, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia representa relevante mudança no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que mudou o paradigma de que somente o Estado ou os sindicatos é que sabem e decidem o que é interessante e justo para o trabalhador. Um país como o Brasil, onde cerca de 60% dos trabalhadores não têm proteção previdenciária e, de cada 10 empregados, 6 estão no mercado informal, não pode ser opor às mudanças, é preciso desburocratizar o sistema.

Desde a regulamentação do trabalho no Brasil, é a primeira Lei editada que deixa margem de liberdade para os particulares pensarem e adotarem os meios operacionais indispensáveis ao seu cumprimento, bem como afasta as formalidades burocráticas ociosas e dispensáveis. O Estado deve funcionar como regulador e não como intervencionista.

A Lei 9.958/2000 alterou o artigo 876 e introduziu o artigo 877 da CLT, atribuindo aos termos de conciliação lavrados perante as comissões a força de título executivo extrajudicial, ou seja, o que foi acordado na conciliação tem caráter obrigatório sob pena de execução, desde que não fira direitos irrenunciáveis do trabalhador. Tal fator dá maior credibilidade às comissões, obrigando ao empregador cumprir o acordo.

Havendo inadimplemento do termo de conciliação, poderá o mesmo ser discutido na Justiça do Trabalho, independentemente da formação de prévio processo de conhecimento, conforme artigo 876, *caput*, da CLT.

A Justiça do Trabalho é, na sua essência, conciliatória e foi reforçada pela Lex Magna em seu

artigo 114. Daí o artigo 616 da CLT obrigar a tentativa de negociação prévia para os dissídios coletivos de trabalho. Logo, o legislador apenas estendeu a mesma sistemática aos dissídios individuais.

O grande objetivo do texto legal é a solução dos conflitos trabalhistas sem a intermediação ou a imposição do Estado, de forma sucinta, mas resguardando os direitos dos interessados e visando a proteção do trabalhador. Também cuida de estabelecer a delimitação territorial da competência das Comissões, que é circunscrita ao local da prestação dos serviços. Delgado (2003, p. 1447) critica a Lei 9.958 de 2000 e a define como:

A descentralização de poder tentada pela Lei n. 9.958, de 2000, conferindo ao documento conciliatório extrajudicial *eficácia liberatória geral*, passa, necessariamente, no Direito Brasileiro, pela negociação coletiva trabalhista (art. 8º, VI, CF/88)².

Entende Delgado (2003, p. 1447) que o intento buscado pela Lei é conseguir formular mecanismo extrajudicial de solução de conflito empregatício, sem a observância e respeito aos princípios nucleares do Direito do Trabalho. A própria Carta Magna Federal não oferece ao Direito Individual do Trabalho mecanismos com poderes tão extensos quanto os imaginados por esta Lei.

1.1 Constituição

Um dos fatores positivos dessa nova norma é que o conflito pode ser resolvido na própria empresa não necessitando ir para a Justiça do Trabalho. Funciona como uma espécie de filtragem, diminuindo muito as reclamações trabalhistas e conseqüentemente o seu custo.

A CLT não especifica um número mínimo de empregados para que possa ser instituída a comissão nas empresas, mas no projeto de lei, em cuja matéria fora discutida, havia uma exigência de 50 empregados.

Destarte a Lei 9.958/2000 não obriga a constituição das comissões, pois nela emprega-se o verbo poder, tornando-se assim facultativa a sua instituição. Assim dispõe o artigo 625-A da CLT, *in verbis*:

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos **podem** instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. (grifo nosso)

O artigo supramencionado visa a conciliar os conflitos individuais do trabalho, não havendo,

portanto, qualquer previsão da instituição das comissões para resolver os conflitos coletivos, vez que estes são resolvidos pelo instituto da mediação, arbitragem, convenção coletiva, acordo ou dissídio coletivo.

O legislador facultou que as comissões poderão ser divididas em: de empresa, que são criadas apenas no âmbito da empresa; de grupo de empresas, em que há várias empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico; sindical, que são feitas apenas no sindicato de empregados ou de empregadores e, por fim intersindical, em que a sua criação é feita por mais de um sindicato, podendo ser de empregados e de empregadores. Quando criadas nas empresas, elas podem ter um custo menor, mas determinadas empresas que possuem um número reduzido de empregados certamente não criarão as comissões e optarão em resolver o conflito nas comissões criadas pelo sindicato.

Na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, a Lei não faz detalhamento para a sua constituição, apenas estabelece que as Comissões de que os sindicatos participem deverão ter a sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção coletiva de trabalho ou em acordo coletivo.

É mister não se confundir a previsão do artigo 625-A da CLT com a aplicabilidade do artigo 11 da Constituição Federal, que regula a eleição, nas empresas com mais de 200 empregados, de um representante destes, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.

O artigo 625-C da CLT regula que: "A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo".

A Lei deixa ao alvedrio dos sindicatos criar normas para regular a constituição e o funcionamento da Comissão, mediante a livre negociação coletiva, desde que isso seja feito por meio de convenção coletiva de trabalho ou de acordo coletivo de trabalho.

O Projeto original previa um prazo de 60 dias para que fossem instaladas as comissões a partir da vigência da lei, cobrando, inclusive, uma multa diária de um salário mínimo, duplicada a cada 10 dias. Mas na redação da Lei 9.958/2000 não há prazo para a criação das comissões em face das mesmas serem um instituto facultativo, tampouco aplicação de multa. A intenção do legislador não é coagir e sim facilitar o fim do litígio laborativo.

As comissões empresariais e as de grupos de empresas não necessitam de negociação coletiva

² O artigo supramencionado visa a conciliar os conflitos individuais do trabalho, não havendo, portanto, qualquer previsão da instituição das comissões para resolver os conflitos coletivos, vez que estes são resolvidos pelo instituto da mediação, arbitragem, convenção coletiva, acordo ou dissídio coletivo.

para sua criação, mas de livre estabelecimento por parte do empregador, não havendo forma prevista em lei para validade deste ato.

Diferentemente das comissões sindicais que terão a validade determinada nos acordos ou convenções coletivas, no prazo máximo de vigência de dois anos, as comissões empresariais poderão ter um estatuto que estabeleça qual o prazo de existência, podendo ser determinado ou indeterminado.

O legislador foi omissivo ao não mencionar quem irá pagar os custos das comissões. Será difícil cobrar um valor do empregado, que é hipossuficiente. Entende o Professor Sérgio Pinto Martins (ano, p.) que “poderia também haver mudança da lei para que a contribuição sindical também tivesse por objetivo o financiamento dos trabalhos das comissões.”

Regula o artigo 14 da Lei nº 5.584/70 que apenas a assistência judiciária gratuita é prestada pelo sindicato e não a conciliação realizada nas comissões. E o artigo 592, inciso I, alínea a, e inciso II, alínea a, da CLT regula que parte da arrecadação da contribuição sindical é destinada ao custeio da assistência gratuita.

1.2 Composição

A composição das Comissões está determinada pelo artigo 625-A da CLT. Foram feitas algumas alterações no Projeto nº 4.694/98, reduzindo o número mínimo dos membros da comissão que era de quatro e passou a ser de dois, ou seja, não pode ser unilateral. O número máximo será de dez membros. As empresas que tiverem apenas um empregado não poderão instalar uma comissão, salvo se a comissão tiver o próprio empregado e um membro qualquer indicado pelo empregador.

A eleição dos membros da comissão composta pelos empregados será em escrutínio secreto, registrada em ata e fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional e a outra metade indicada pelo empregador. Ou seja, os empregadores indicam e os empregados elegem, assim como ocorre na CIPA. É conveniente a existência de um presidente para dirigir os trabalhos.

Em caso de impugnação da eleição dos empregados, esta será feita perante a Justiça Comum, conforme entendimento da Súmula nº 4 do STJ que diz: “Compete à Justiça Estadual julgar causa decorrente do processo eleitoral sindical.”

Os membros indicados pelo empregador não precisam necessariamente ser empregados, pois o texto da lei nada menciona a esse respeito. Quanto aos membros dos empregados, estes devem ser empregados da própria empresa. Os integrantes da Comissão de Conciliação Prévia denominam-se

conciliadores. Não é qualquer pessoa que pode ser conciliador.

O número de suplentes corresponderá ao número de titulares, que deverá substituí-lo em caso de necessidade, mas poderá haver regra a respeito desse assunto no estatuto, no regulamento da empresa ou na norma coletiva.

O mandato, que no projeto original era de dois anos, passou a ser de um ano, permitida uma recondução. Logo, o mandato total será de, no máximo, dois anos, sendo vedada mais de uma recondução. No entendimento de Martins (2001, p. 27):

Se o menor é trabalhador, pode participar da comissão, não sendo necessário ser assistido por seus pais, pois não há exceção para esse fim na lei. Entretanto, é recomendável que não existam menores de 21 anos na comissão, justamente para não se discutir sua capacidade de participar da comissão e a nulidade do ato, caso haja essa participação.

Não há qualquer vedação na lei de parentes figurarem como membros, o que não é proibido é permitido. Mas o certo é que não haja parentes nas comissões em respeito ao princípio da proporcionalidade, um dos mais importantes do direito.

A forma de representação nas Comissões de Conciliação Prévia decorre de Lei que as instituiu, consoante se observa no artigo 625-A, portanto, é uma representação legal.

A Constituição Federal de 1988 ampliou a representação dos sindicatos, estendendo-a aos direitos individuais de toda a categoria e não somente aos direitos individuais dos associados, portanto, poderão atuar como defensor, tanto no pólo ativo tomando a iniciativa ou requerendo medida judicial ou administrativa, quanto no pólo passivo, apresentando contestação ou defesa.

Os sindicatos, com o advento desse novo instituto, assumem um papel de extrema relevância, qual seja, estimular a redução da intervenção estatal, buscando a via negocial para a solução dos conflitos entre o capital e o trabalho. Isso representa a modernização da legislação trabalhista que vem superando o arcaico modelo de relações de trabalho. Para gerar e preservar empregos, é mister aperfeiçoar as instituições que interferem diretamente no mercado laboral.

O Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 264, de 5 de junho de 2002, que dispõe sobre o acompanhamento e levantamento de dados relacionados ao funcionamento das Comissões, e a fiscalização do trabalho quanto ao FGTS e Contribuição Social em decorrência da conciliação. Outrossim, o TST, juntamente com o Ministério Público do Trabalho, com as Centrais Sindicais e Força

Sindical, com a Associação Nacional dos Sindicatos da Micro e Pequena Indústria, instituíram um Termo de Cooperação Técnica, assinado também em 5 de junho de 2002, para o aprimoramento do instituto das Comissões de Conciliação Prévia.

O objeto do presente Termo é "estabelecer entre os partícipes o compromisso de conjugar esforços com vistas a assegurar eficiência, eficácia e atendimento ao interesse público no que se refere à atuação das Comissões de Conciliação Prévia – CCPs, previstas no Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho".

Outra Portaria de nº 329, de 14 de agosto de 2002, foi editada estabelecendo procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. Versa o seu artigo 3º o seguinte: "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." (grifo nosso)

O artigo supramencionado impõe como condição a existência de conflito entre empregado e empregador para que se recorra à Comissão de Conciliação, resguardando o papel dos sindicatos na homologação das rescisões contratuais.

Estão assegurados no artigo 10, §§ 1º e 2º da referida Portaria os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador. Não será cobrado do trabalhador qualquer pagamento pelo serviço prestado, tampouco as Comissões não podem constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

É vedado que os membros da comissão percebam qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados, conforme artigo 10, § 3º da Portaria nº 329/2002.

Caberá ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, e ao Ministério Público do Trabalho propor medidas para aperfeiçoar o funcionamento e o custeio das Comissões e avaliar os instrumentos administrativos e judiciais a serem utilizados contra o seu irregular funcionamento.

2 Principais Vantagens desse Instituto

O Princípio da Razoabilidade é talvez o mais importante princípio que vigora na ciência do direito, para que haja um limite de poder e nos permita ver o sistema jurídico em um todo harmonioso. Interpretações literais das normas muitas vezes não levam a lugar algum pois não são razoáveis. A lógica jurídica é que nos oferece significado para as normas. O que se quer evidenciar aqui é o fato de que o Direito não pode se transformar numa coisa

mumificada, cega e muda, em face das mutações sociais. O Direito deve atualizar-se, deixar-se influenciar pelos ventos das mudanças sociais. Se o processo de industrialização enfraqueceu a interpretação dogmática da lei, a atual revolução pós-industrial obriga a flexibilização dos direitos a fim de que estes se ajustem à realidade dos novos tempos.

Somente com a flexibilização das relações de trabalho é que haverá a adequação da lei a esse novo processo social. As Comissões de Conciliação vêm, portanto, ao encontro dessa compreensão, impedindo que o litígio se instale, flexibilizando o ordenamento jurídico de modo a permitir que as partes, em situação de igualdade, experimentem a possibilidade de conciliação como o caminho menos oneroso, menos traumático e mais ponderado de resolverem suas diferenças.

No Brasil, a Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário com a Constituição Federal de 1946, significando um grande avanço para o trabalhador, haja vista que, em vários países, como os Estados Unidos, Itália, Argentina, Bolívia e Espanha, as causas trabalhistas são dirimidas pela Justiça Comum. Então conclui-se ser a Justiça do Trabalho especial, dada a importância que lhe foi dispensada desde o governo de Getúlio Vargas.

É da cultura do nosso povo confiar mais no Judiciário, entendendo que nenhuma outra forma de solução de conflito que venha a ser criada terá a mesma credibilidade e confiabilidade do Poder Judiciário. Será? Não é o que pensa a grande maioria dos doutrinadores, pois a justiça perdeu o seu encanto, em face da morosidade da solução das ações. Seu maior argumento consiste no fato da dispensa do advogado junto às comissões, assim como ocorre no juizado especial civil e criminal, do instituto do habeas corpus, da ação trabalhista pelo *jus postulandi*, da arbitragem e agora as Comissões de Conciliação.

Este instrumento tão valioso que são as Comissões de Conciliação Prévia só terá significação se o povo tiver preparo para a sua aplicação eficiente. Nada obsta que o empregado ou o empregador compareça perante as Comissões acompanhados de advogado, isto daria mais segurança para a conciliação. Eis aqui as principais vantagens desse novo instituto:

* O passivo trabalhista da empresa poderá diminuir consideravelmente devido ao fato dos conflitos serem resolvidos na própria empresa ou no sindicato, havendo assim uma redução de custos pois não necessitará contratar advogado para defender a empresa, nem perda de tempo com audiências;

* A Justiça do Trabalho se beneficiará com o funcionamento das comissões, pois diminuirá o número das reclamações na primeira instância em função das conciliações realizadas;

- * Solução rápida e segura dos conflitos individuais do trabalho;
- * Moderno e eficiente instrumento de solução de conflitos;
- * Satisfação dos direitos do trabalhador, que busca proteção, será atendida no presente, não tendo que esperar por vários anos;
- * Exercício do diálogo da sociedade na resolução de conflitos;
- * Função pedagógica ao criar uma cultura conciliatória em sede de dissídio individual;
- * Ganha o empregador, hoje onerado pela necessidade de manter uma estrutura jurídica complexa e pelos custos da sucumbência;
- * Prevalece, na relação de emprego, o princípio da realidade, logo, mesmo que o trabalhador não possua carteira assinada, ele deverá receber a assistência da Comissão;
- * As Comissões de Conciliação, no exercício da delegação de função pública, poderão propiciar o bem-estar geral e a pacificação dos conflitos dos trabalhadores, tal como faz o Estado;
- * Justa apreciação dos fatos pelas próprias partes que o vivenciaram;
- * Acompanhar prática semelhante em outros países;
- * Incentivar a harmonização entre o trabalho e a livre iniciativa, art. 1º, inciso IV da CF: “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.”
- * Admite-se o *ius postulandi* das partes interessadas, podendo as partes comparecerem perante as Comissões acompanhadas de advogado;

Argumenta-se que a inconseqüência e a falta de seriedade por parte de alguns empresários, conciliadores e sindicalistas e a falta de cultura em torno da solução de conflitos na esfera extrajudicial em nosso país sejam algumas das causas que dificultam o fiel funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia até então instituídas.

Dentre as denúncias, as mais graves referem-se à cobrança, tanto do empregador quanto do trabalhador, de percentual sobre o valor dos acordos realizados; à quitação geral dos créditos e não das parcelas envolvidas na transação; à utilização de símbolos da República para passar a impressão de tratar-se de órgão do Poder Judiciário; à sonogação fiscal e previdenciária; à homologação de rescisão de contrato de trabalho; à transação de valores devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Todavia, tais circunstâncias não devem contribuir para uma prematura condenação. O Ministério do Trabalho, os Sindicatos, a OAB, o Poder Judiciário devem, juntos, buscar mecanismos com vistas ao aprimoramento das Comissões de Conciliação Prévia, assegurando e respeitando todos os princípios que regulam o Direito do Trabalho.

3 As Comissões de Conciliação Prévia Ferem O Princípio do Acesso ao Poder Judiciário?

O Princípio do acesso ao Poder Judiciário elencado no artigo 5º, inciso XXXV da Carta Magna Federal, uma das cláusulas pétreas, garante que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

O artigo é claro e transparente, “lesão ou ameaça a direito”, logo não é admissível suspeitar-se que o instituto das Comissões de Conciliação Prévia venha ferir esse princípio, pois em nenhum momento o trabalhador sofre ameaça ao seu direito. O que se busca é uma solução mais célere do conflito e, não havendo acordo, poderá o empregado fazer sua reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

É natural do ser humano opor resistências às mudanças, pois se sentem inseguros e atônitos ao se depararem com novas regras, procurando, a princípio, ser contra. É o medo do novo. Até os pilares do Direito, os Códigos, vêm sofrendo sucessivas alterações decorrentes da modernidade, a exemplo da recente reforma do Código Civil, que fora criado em 1916.

O mundo inteiro está mudando, os valores, as necessidades pertinentes à vida em sociedade, em virtude das grandes e revolucionárias transformações econômicas e sociais. O Direito do Trabalho passa também por grandes transformações significativas, dentre elas a Lei 9.958/2000, que trata das Comissões de Conciliação Prévia, como também a Lei 9.957/2000 do Procedimento Sumaríssimo.

Alguns doutrinadores do Direito do Trabalho divergem sobre a constitucionalidade da Lei 9.958/2000. No ano de 2002, a Abrat – Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, albergada na CNPL – Confederação Nacional de Profissionais Liberais, ajuizou no STF uma ADIn - Ação Declaratória de Inconstitucionalidade da lei que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, tendo o Supremo Tribunal indeferido a liminar de suspensão dos seus efeitos.

A Lei 9.958/2000, em seu artigo 625 – D, impôs a condição para que o empregado ajuíze uma ação na Justiça do Trabalho que é a tentativa prévia de conciliação do problema. O não cumprimento ao dispositivo da lei acarretará a devida extinção do processo, sem analisar o mérito da questão.

Não se pode negar a relevância da criação de fórmulas alternativas de solução de conflitos laborais. Pasmem, mas na prática o princípio do acesso ao Judiciário, na opinião de muitos doutrinadores, não passa de mero objetivo a ser alcançado pelo Estado, muito mais do que um direito constitucionalmente garantido ao cidadão. Tal deficiência é decorrente

da morosidade da justiça na entrega da prestação jurisdicional e, conseqüentemente, na solução dos problemas que, na esfera trabalhista, são urgentes dada a natureza tipicamente alimentar.

O procedimento criado pelo art. 625-D e parágrafos da CLT não é inconstitucional, pois não priva o empregado de ajuizar ação na Justiça do Trabalho, apenas estabelece as condições desta, em conformidade com o art. 267, inciso VI do CPC, que é fonte subsidiária do Direito Processual do Trabalho.

4 A Conciliação Prévia em outros Países

Os direitos fundamentais do trabalhador são regras universais e todos os países civilizados as adotam. Na CLT estão incorporadas as garantias fundamentais que foram perfilhadas pelos demais países, denominadas de opção normativa.

É mister ressaltar as formas de solução de conflitos trabalhistas em outros países, fazendo um paralelo com o atual sistema adotado no Brasil, com o advento da Lei 9.958/2000. Vários países adotam sistemas de conciliação prévia ou a arbitragem, passando pelas vias administrativas estatais ou por órgãos criados pelos empregados e empregadores. Dentre eles, pode-se citar os Estados Unidos, França, Canadá, Argentina, Espanha, Colômbia, Uruguai, México, Peru, Chile, Reino Unido.

Quase todas as províncias canadenses possuem uma Junta Administrativa de Trabalho, tripartite, que é uma oficina pública formada por empregados, empregadores e um presidente representando o governo. Não existe Justiça do Trabalho, salvo na Província de Quebec, onde existe um Tribunal do Trabalho.

A solução dos conflitos trabalhistas coletivos e individuais, em sua maioria, é resolvida pelo instituto da arbitragem. Estando esta prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, será obrigatória. No Direito Coletivo do Trabalho, a mediação e a conciliação são pré-requisitos obrigatórios na solução conflituosa entre empregados e empregadores.

Grã-Bretanha, Suíça, Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Suécia, Uruguai, Peru, Colômbia, Chile, Reino Unido, México adotam o sistema de conciliação prévia dos conflitos de trabalho, por meio de procedimento resolvido entre as partes.

Pode-se observar que estes países adotam, de forma obrigatória, sistemas extrajudicial de solução de conflitos, quer seja passando pelas vias administrativas do Estado ou por órgãos criados pelos empregadores e trabalhadores.

Conclusão

Não se pode generalizar afirmando que o instituto das Comissões de Conciliação Prévia não funciona, tampouco que ele fere princípio constitucional pelo fato de haver irregularidades em algumas Comissões já instituídas no Brasil. O Poder Judiciário não é hoje a única via judicial, até porque ele não consegue resolver, em tempo hábil, todos os conflitos da sociedade. Hoje dispomos dos institutos da Arbitragem, Mediação, Conciliação, Facilitação de Diálogo, Negociação, utilizados para sanar os conflitos, o que poderíamos chamar de "Poder Judiciário da Democracia".

Não resta dúvida de que a burocratização impede a celeridade do processo, somada à estrutura física inadequada do Poder Judiciário, ao exíguo número de servidores da Justiça, à escassez de equipamentos tecnológicos e, principalmente, ao excessivo número de processos impetrados.

Destarte, padeceu o legislador de alguns equívocos inescusáveis, tais como: não ter adotado o caráter obrigatório de seu funcionamento em sede empresarial, sindical ou intersindical; não estipulou quem arcaria com os custos e manutenção das Comissões, o que gerou grande celeuma, constituindo fator de promoção de fraudes contra os direitos trabalhistas.

O mundo do trabalho mudou, e essa mudança decorre da necessidade de estabelecer uma forma de parceria entre o empregador e os seus colaboradores. Colaboradores é a palavra correta do novo modelo de relações de trabalho, substituindo o termo empregado, onde vale o conhecimento, o desempenho, a preocupação sistêmica do trabalhador com o empreendimento onde trabalha. O empregado não é mais um mero subordinado, mas sim, um fornecedor.

É nesse mundo de grandes e profundas transformações que o Estado brasileiro edita a sua norma, dispendo sobre a conciliação, pela via extrajudicial, dos conflitos individuais do trabalho. Num país onde mais de 60% das pessoas trabalham no mercado informal, sem carteira assinada e sem qualquer proteção previdenciária, não se pode olvidar o marco importante que essas Comissões representam para o trabalhador.

O nosso atual sistema tributário é o grande responsável pelo índice alarmante de desemprego no Brasil. Não há quem resista à elevadíssima carga tributária, principalmente as pequenas e médias empresas.

É oportuno ressaltar que a Jurisprudência pátria aos poucos vem adotando posição favorável à exigência da prévia tentativa de conciliação, acolhendo

a preliminar de nulidade do processo sem julgamento do mérito, que não tenha antes passado pelas Comissões, nos termos do art. 267, IV, do Código de Processo Civil.

Medidas saneadoras do possível irregular funcionamento já foram tomadas pelo TST, por meio da Portaria 264/2002 e a implementação do Termo de Cooperação assinado juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Centrais Sindicais, mediante o Termo de Cooperação celebrado. Caberá aos Sindicatos fiscalizar e criar condições para o bom e regular funcionamento das Comissões.

Um dos alicerces em que se funda a referida lei refere-se ao isolamento em que se encontrava o Brasil, frente às demais nações que há tempos adotam o sistema extrajudicial de solução de conflitos de trabalho. Nas economias capitalistas mais avançadas do mundo ocidental prevalecem os sistemas de conciliação, mediação e arbitragem, dentre eles: Alemanha, Itália, Grã-Bretanha, Canadá, Estados Unidos, Argentina, Bélgica e outros.

Constatou-se que o grande impasse para a aceitação das Comissões de Conciliação Prévia consiste num problema cultural, visto que o brasileiro tem aversão a procedimentos extrajudiciais por entender que somente por meio do Estado prevalecerá a lúdima justiça, o que é um equívoco.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. *Constituição federal, código civil, código de processo civil*. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Procedimento sumaríssimo: comissões de conciliação, incluindo FGTS e seguro-desemprego para o doméstico*. São Paulo: LTr, 2000.

LOPES, Otávio Brito. As comissões de conciliação prévia. *Revista Jurídica Consulex*, Brasília, DF, ano 6, n. 133, p. 12-13, jul. 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual trabalhista*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. *Fundamentos de direito processual trabalhista*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1993.

SALEM NETO, José. *Comentários às novas leis trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

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

SOUSA, Ricardo César Lima de Carvalho. *Comissões de conciliação prévia*. Disponível em: <<http://www.google.com.br>>. Acesso em: 16 jan. 2003.