

PARTE I

ARTIGOS DOUTRINÁRIOS

SEMINÁRIO SOBRE O FUNCIONAMENTO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA EM GOIÁS¹

IALBA-LUZA GUIMARÃES DE MELO²

Inicialmente, não poderia deixar de apresentar meus cumprimentos ao Conselho Temático de Relações de Trabalho da FIEG pela iniciativa de promover o presente Seminário e, por conseqüência, fomentar a discussão sobre a nova realidade vivenciada no Estado de Goiás com a implantação das Comissões de Conciliação Prévia. Ressalto, senhores, ser esta uma oportunidade ímpar para se fazer um balanço do funcionamento das comissões já instaladas, e mesmo de apresentação de críticas, elogios e sugestões, quando cabíveis.

Do tema objeto de reflexão e debate no presente Seminário, a partir de uma análise voltada mais para o aspecto jurídico, pretendo traçar uma síntese dos pontos principais da legislação introdutória da nova forma de atividade conciliatória extrajudicial, na busca de solução negociada para os impasses advindos do conflito capital/trabalho. Deixarei a cargo dos demais ilustres palestrantes a abordagem pertinente à experiência prática relativa à implantação, funcionamento e resultados e demais dados estatísticos dessas comissões em nosso Estado.

Pois bem.

Fazendo parte de um “pacote” legislativo instituidor de autêntica reforma trabalhista, composto pelas Leis **9.756/98**, que impôs alterações significativas na CLT, relativamente à parte recursal, **9.957/2000**, que criou o rito sumaríssimo no Processo do Trabalho e a Emenda Constitucional n.º **24/99**, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho, e tendo por objetivo a agilização e redução de custos na solução dos conflitos trabalhistas, a Lei n.º **9.958, de 12.01.2000** impôs alteração expressiva no panorama da atividade conciliadora nessas contendas.

O legislador, preocupado com o elevado e crescente volume de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho (cerca de 2 milhões por ano) e confiante na representação efetiva das categorias profissional e econômica e na capacidade autocompositiva de sindicatos e também das empresas, buscou reduzir o número de demandas a serem submetidas à definição, pelos órgãos exercentes da jurisdição, de com quem está o direito. A intenção da lei outra não é senão a de assegurar-se anterior atuação de organismos extrajudiciais, de modo a prevenir os dissídios individuais do trabalho.

¹ Palestra proferida no dia 16.10.2000, durante Seminário Sobre o Funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia em Goiás, promovido pela FIEG.

² Juíza Presidente do TRT 18ª Região

Com pertinência, anota o grande mestre José Augusto Rodrigues Pinto:

[...] o surgimento das chamadas comissões prévias de conciliação articula-se com importantes alterações da organização judiciária e da conciliação judicial, já que esses órgãos se destinam, visivelmente, a ocupar o vazio deixado pela extinção da representação classista nos tribunais trabalhistas e a inegável atrofia sofrida pela fase processual de conciliação, nas resultantes Varas do Trabalho, agora reduzida a uma só tentativa obrigatória, a cargo do magistrado togado, pelo menos no procedimento sumaríssimo, que deverá formar a massa dos dissídios individuais.”³ (destaques no original).

Segundo se extrai do texto legal, poderão ser instituídas comissões de empresas ou sindicais, em quatro modalidades: a) comissão de empresa, criada em qualquer empresa mediante entendimento com o sindicato profissional respectivo; b) comissão sindical, originária no âmbito sindical dos trabalhadores de uma determinada categoria, com representação patronal, ou vice-versa; c) comissão de grupo de empresas: criada por mais de uma empresa, com a participação dos sindicatos profissionais; d) comissão intersindical: criada por mais de um sindicato, de qualquer categoria profissional ou econômica, sempre com a participação de sindicatos que assegurem a paridade. Vale ressaltar que a criação das Comissões independe do número de funcionários da empresa, sendo que as sindicais serão sempre constituídas e organizadas mediante instrumento de negociação coletiva, isto é, por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A lei estabelece, para as comissões de empresa, um número mínimo de dois e máximo de dez membros, com número de suplentes igual ao dos titulares, que cumprirão mandato de um ano, sendo permitida recondução única. A comissão sindical terá a definição do quantitativo de seus membros no instrumento coletivo. Em qualquer caso, sempre com composição paritária. A investidura dos representantes dos empregados nas comissões de empresa ou interempresariais é procedida mediante escrutínio secreto sob fiscalização do sindicato da categoria respectiva; os representantes da empresa ou do sindicato patronal serão designados; nas comissões sindicais, o critério será estabelecido no instrumento normativo.

Detêm os membros da Comissão, titulares e suplentes, garantia provisória de emprego até um ano após o final do mandato, o que importa dizer que sua dispensa condiciona-se a prévio procedimento de inquérito para apuração da prática de falta grave, nos moldes dos arts. 494 da CLT. Criou-se, pois, nova forma de estabilidade, a par das já asseguradas ao dirigente sindical, ao membro de CIPA e à gestante, além da prevista em norma coletiva.

Conquanto seja, segundo os termos inequívocos da lei, organismo de constituição facultativa, diversamente do que previa o Projeto que lhe deu origem, no sentido da obrigatoriedade de criação de comissão nas empresas

³ In Processo Trabalhista de Conhecimento, LTr, 5ª Edição - 2000, pág. 324.

com mais de cinquenta empregados, uma vez presente na localidade de prestação de serviços, torna-se obrigatória a submissão de qualquer demanda trabalhista a seu crivo. Importante ressaltar que a atuação dessas comissões restringe-se aos conflitos individuais de trabalho: encontra-se fora de seu âmbito de atuação a busca de solução de conflitos coletivos ou assuntos estranhos à relação de emprego.

Portanto, passou a Lei a fixar nova condição de ação para ingresso com reclamatória trabalhista, comprovada através de declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, fornecida pela Comissão. Tendo sido alvo de acirrada polêmica doutrinária, recentemente, em pesquisa realizada junto aos participantes do 12º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho, em torno de 70%, consideraram constitucional a obrigatoriedade da conciliação prévia, por entender que a exigência não vulnera o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, insculpido no inciso XXXV do art. 5º da Carta Republicana de 1988, configurando, isto sim, mera condição da ação.

Alcançada a conciliação, será fornecido às partes o termo respectivo, assinado por seu membros, que conterá as cláusulas do acordo. Poderá o empregado valer-se do termo de conciliação para intentar a execução na Justiça do Trabalho. O termo referido tem eficácia liberatória geral, salvo quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Pelo projeto originário, deveria a conciliação obtida receber homologação judicial, o que acabaria por desvirtuar o intuito visado, já que na própria Justiça do Trabalho cerca de 40% das reclamatórias ajuizadas são conciliadas em primeira audiência.

Com a nova redação determinada pela lei referida, o artigo 876 da CLT passou a incluir no rol dos títulos executivos os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia ou Núcleos Intersindicais de Conciliação, além dos termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, sendo que a competência para execução foi atribuída ao Juízo que seria competente para o processo de conhecimento relativo à matéria. Acabou, assim, o legislador por introduzir no Processo do Trabalho hipótese, até então inexistente, de execução por título extrajudicial.

Convém aqui registrar que não receberam o mesmo tratamento legal o acordo extrajudicial individualmente celebrado e o laudo arbitral trabalhista, que não foram expressamente arrolados nas disposições do art. 876 consolidado.

As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir do ingresso da reclamação, sendo que, esgotado o prazo, será fornecida declaração de que a tentativa conciliatória foi frustrada. Tal declaração habilita o interessado a ingressar com ação judicial e deverá instruir sua inicial.

O anteprojeto de lei elaborado pelo Ministro Arnaldo Süssekind estipulava aos representantes paritários a per-

cepção de remuneração do cargo ou função; no entanto, a Lei 9.958/2000 não contém idêntica previsão, com o que presume-se a gratuidade do mandato, salvo estipulação em contrário pelas partes interessadas.

Outro importante aspecto diz respeito à suspensão da prescrição pela provocação da Comissão de Conciliação Prévia, fluindo o prazo restante a partir da tentativa infrutífera ou do esgotamento do prazo para apreciação do pleito pela Comissão.

E para finalizar minha fala, manifesto meu otimismo relativamente à nova lei que, a despeito de apresentar alguns aspectos negativos, tem muitos pontos dignos de aprovação. Ressalto a necessidade de implantação e estímulo à nova forma de composição extrajudicial, sob pena de o instituto vir a se tornar apenas mais um dentre tantos que apenas figuram “decorativamente” em nosso sistema jurídico, sem que tenham aplicação prática mais expressiva. Nesse passo, penso ser de extrema importância a participação efetiva nas comissões dos sindicatos de empregados, que devem se tornar mais fortes e representativos, pois em nosso país não se tem por tradição a busca de solução para as lides, seja de que natureza forem, fora do pálio da atividade judicante do Estado.

Estas senhores, eram as considerações principais que tinha a apresentar sobre o tema. Agradeço a gentileza do convite a mim formulado e me sinto honrada em também participar do evento e assim poder dar minha contribuição sobre assunto de tamanha relevância, atualidade e controvérsia.

Muito obrigada!