

Comissões de conciliação prévia

Vicente José Malheiros da Fonseca*

I - CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A criação das normas jurídicas não é monopólio do Estado. As leis são produto estatal, considerada, em nosso sistema jurídico, a principal fonte de direito, de natureza heterônoma. Todavia, a sociedade admite outras fontes de direito, de natureza autônoma, tais como os costumes e, especialmente, no âmbito do direito do trabalho, as convenções coletivas, os acordos coletivos, o regulamento de empresa (na medida em que adere aos contratos individuais de trabalho) e o estatuto sindical, além da sentença normativa, esta uma fonte mista, autônomo-heterônoma, porque proposta pelos interessados e produzida pelo Judiciário Trabalhista.

A solução dos conflitos trabalhistas também não é monopólio estatal. Existem meios autônomos e heterônomos de resolver as pendências entre o capital e o trabalho.

A negociação é o instrumento autônomo por excelência para solucionar esses conflitos. Ela pode ocorrer na pendência de um processo judicial ou extrajudicialmente.

Se há conciliação durante o processo judicial, que depende de homologação do órgão jurisdicional, na verdade, o ato jurídico é complexo e resulta de consenso entre litigantes, o que pressupõe concessões recíprocas, mas se aperfeiçoa com a chancela do juiz, daí ser meio autônomo-heterônomo de solução do conflito.

Se a conciliação é extrajudicial, direta entre os interessados, e não se refere a nenhuma pendência em juízo, independe de homologação do Judiciário.

No direito do trabalho prevalece, entretanto, o princípio da proteção ao trabalhador, do qual decorrem vários outros princípios, tais como a indisponibilidade e a irrenunciabilidade de direitos fundamentais, dentre diversos outros.

Por isso, são nulos os atos praticados com o intuito de fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação das normas trabalhistas de ordem pública, à luz do art. 9º, da CLT.

Mesmo após o rompimento do contrato de trabalho, a lei procura resguardar os direitos trabalhistas, condicionando, por exemplo, a validade da quitação das chamadas verbas rescisórias à assistência do trabalhador por seu sindicato de classe, pelo Ministério do

Trabalho, Ministério Público, Defensor Público ou Juiz de Paz, conforme estabelecem os parágrafos do art. 477, da CLT.

Outros meios de solução dos conflitos, em geral, são a mediação e a arbitragem, não raro utilizados nos conflitos coletivos de trabalho. A mediação, aliás, é praticada, usualmente, pelo Ministério do Trabalho e, a rigor, a Justiça do Trabalho funciona como uma espécie de árbitro, nos dissídios coletivos. Na verdade, a mediação é mecanismo de auxílio à conciliação, pois o acordo pode se realizar com ou sem a participação do mediador.

O mediador apenas aconselha as partes a negociarem, mediante recursos persuasivos.

O árbitro profere uma decisão para resolver o conflito.

Assim, enquanto a mediação é um instrumento auxiliar da negociação, a arbitragem, frustrada a negociação, é o meio, escolhido pelas partes, para a solução do conflito, imposta pelo árbitro.

Na arbitragem, então, o árbitro exerce um ato de jurisdição, *latu sensu*.

A jurisdição estatal é desempenhada pelo Poder Judiciário, enquanto que a jurisdição não estatal é exercida pelo árbitro. Ambos "dizem o direito", atribuição específica de quem é investido do poder-dever de jurisdição, palavra que vem da expressão latina "jurisdictio".

Nem sempre, porém, a jurisdição "diz melhor" o direito ou resolve melhor o conflito. Às vezes, a jurisdição estatal não diz nem o melhor, nem o pior direito. Simplesmente, não diz. Ou melhor: quando diz, já é tarde. Ou, ainda, diz o direito, pela prolação de uma sentença condenatória, mas a efetiva e real entrega da prestação jurisdicional, com a execução do julgado, é demorada. E justiça tardia - já dizia o grande Rui - é injustiça.

Desse mal sofre também a Justiça do Trabalho, examinada no aspecto bem amplo, sob o aspecto nacional, notadamente nos grandes centros, como São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul, onde, em regra geral, é bastante comprometido o ideal de um processo trabalhista célere, informal e gratuito, sobretudo em razão do volume de demandas, mas também em virtude do método de serviço e o resíduo de pendências. E, ainda, por força do reduzido número de juízes e falta de meios processuais adequados que levam ao retardamento das lides trabalhistas, provocado basicamente pelo estrangulamento verificado na tramitação dos processos nesta Justiça Especializada, em especial nas fases de liquidação, de recursos e de execução.

A grosso modo, as petições iniciais e as decisões deveriam ser líquidas; o sistema recursal deveria ser drasticamente enxugado; e o processo executório deveria ser radicalmente modernizado (neste sentido, tenho proposto, há cerca de 20 anos, a criação de um Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, finalmente aproveitado nas últimas propostas de Reforma do Poder Judiciário, que tramita no Congresso Nacional).

A solução extrajudicial dos conflitos individuais trabalhistas, por intermédio de comissões de conciliação prévia, portanto, é, em tese, uma alternativa válida para pacificar as questões

entre empregados e empregadores, não só após a extinção da relação de emprego, mas também durante o vínculo empregatício.

Creio, contudo, que não basta a simples previsão legal para instituição de meios extrajudiciais de solução dos conflitos entre empregados e empregadores. Faz-se necessário o desenvolvimento de uma cultura motivada para conduzir as partes aos mecanismos alternativos de pacificação das questões entre o trabalho e o capital, o que não se consegue sem que os interessados, sobretudo os trabalhadores, tenham a necessária confiança na atuação desses órgãos, tal como hoje confiam na Justiça do Trabalho, especialmente nesta 8ª Região.

Por isso, a primeira condição, para que a idéia possa ser implementada, é dotar esses instrumentos alternativos de pessoas competentes e lhes proporcionar as estruturas adequadas para exercerem o seu papel de modo equilibrado, com experiência na composição dos conflitos trabalhistas e conhecimento técnico da matéria, além de imparcialidade, independência, diligência, discrição, eficiência, lisura, informalidade, transparência, segurança e, sobretudo, celeridade.

Ora, o sistema de recrutamento, a formação e o aperfeiçoamento dos juízes do trabalho, bem como dos servidores da Justiça do Trabalho, todos especializados na solução dos conflitos trabalhistas, requer um nível de qualidade que poucas organizações, públicas ou privadas, conseguem igualar.

II - O DIREITO COMPARADO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Recomendação nº 94, de 1952, já propunha a criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da empresa, para prevenir ou conciliar as respectivas controvérsias, excluindo de suas atribuições apenas as questões compreendidas no campo da negociação coletiva (Reserva Sindical), conforme lembra o Ministro João Oreste Dalazen, em trabalho publicado na home page do E. TRT da 9ª Região, acessível pela Internet, sob o título "Dissídio individual e conciliação extrajudicial".

Peço vênia para transcrever trechos do citado artigo, onde o ilustre Ministro do C. TST discorre sobre a experiência do direito comparado no trato da matéria:

"Presentemente, numerosos países adotam a tentativa de conciliação extrajudicial do conflito individual trabalhista, ou de forma obrigatória, ou de forma facultativa.

Na Argentina (Lei nº 25.573, de 1995, art. 1º: "Institui-se em caráter obrigatório a mediação prévia a todos os juízos, mediação esta que será regida pelas disposições da presente lei. Este procedimento promoverá a comunicação direta entre as partes para a solução extrajudicial da controvérsia. As partes ficarão isentas do cumprimento deste trâmite se provarem que, antes do início da causa, existiu mediação perante os mediadores registrados

pelo Ministério da Justiça"), desde 1995, para combater a excessiva litigiosidade que também ali atulhou de causas os tribunais e dilatou prazos, houve uma preocupação, segundo GOLDIN, de promover uma "desjudicialização" do conflito individual trabalhista, na "linha de evolução também generalizada nos sistemas europeus de solução dos conflitos" (...), o que determinou "a sanção de um regime de conciliação obrigatória nos conflitos individuais de trabalho, que deve necessariamente transitar como condição para aceitar a jurisdição". As atribuições de conciliador foram confiadas a advogados "que exercem livremente sua profissão e que desempenham essa função conciliatória em seus próprios escritórios". Alcançada a conciliação, deve ser submetida à Justiça ou à Administração do Trabalho para homologação, o que dota o acordo dos efeitos da coisa julgada (GOLDIN, Adrián O. "Os conflitos trabalhistas e suas formas judiciais e extrajudiciais de solução - anotações e reflexões". In: "Anais do Seminário Internacional - Relações do Trabalho", Edição do Ministério do Trabalho, Brasília, 1998. p. 288 e segs.).

Na Espanha, igualmente, a "Lei de Procedimiento Laboral" de 1995 (art. 63 a 73), sob o sugestivo título "de la evitacion del proceso", considera obrigatório o intento de conciliação "perante o serviço administrativo correspondente", como requisito prévio para a tramitação do processo. Desenvolve tal função, criado em 1997, o "Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación" (IMAC), órgão autônomo, de composição tripartite, que atua de forma complementar aos órgãos jurisdicionais trabalhistas. O acordado em conciliação tem força executiva entre as partes, sem necessidade de ratificação ante o Juiz ou Tribunal (art. 68).

Em realidade, nas economias capitalistas mais avançadas do mundo ocidental prevalecem os sistemas de conciliação, mediação e arbitragem, o que, inclusive, constitui política da OIT, como visto.

Entre os países nos quais os conflitos trabalhistas, em grande proporção, são dirimidos através de procedimentos acordados pelas partes figuram a Alemanha, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Grã-Bretanha, Suíça, Suécia e Estados Unidos da América do Norte (onde viceja um vasto sistema de arbitragem trabalhista voluntária privada, destinado, sobretudo, a resolver conflitos jurídicos individuais).

A respeito especificamente da relevância da conciliação no Direito Comparado, discorrem CAPPELLETTI e GARTH:

"O sistema jurídico japonês oferece exemplo do uso largamente difundido da conciliação (169). Cortes de conciliação, compostas por dois membros leigos e (ao menos formalmente) por um juiz, existe há muito tempo em todo o Japão, para ouvir as partes informalmente e recomendar uma solução justa. A conciliação pode ser requerida por uma das partes, ou um juiz pode remeter um caso judicial à conciliação. Esse processo de conciliação, apesar de relativo declínio em seu uso e eficácia, ainda é muito importante no Japão (170). Sem deixar de considerar as condições favoráveis quase exclusivas ao Japão, a observação dos professores Kojima e Taniguchi não pode ser ignorada: "O fato de que a instituição nasceu e foi desenvolvida numa sociedade muito diferente da ocidental e de outras que não correspondem ao extremo oriente, não deve esconder sua validade como um meio adequado de solução de litígios (171).

Muitos países ocidentais, em particular a França e os Estados Unidos, estão comprovando a veracidade da instituição dos relatores japoneses. A experiência dos Estados Unidos, em 1978, com os "centros de justiça de vizinhança", que será discutida a seguir, em conexão com os "tribunais populares" (172) constitui um exemplo importante da renovada atenção dada à conciliação, e a nova instituição francesa do conciliador local já passou do nível experimental. A experiência começou em fevereiro de 1977, em quatro departamentos franceses e, em fins de março de 1978, foi estendida a todos os 95 departamentos franceses (172a). Os conciliadores são membros respeitados da comunidade local que têm seu escritório geralmente nas prefeituras e detêm um mandato amplo para tentar reconciliar os litigantes com vistas à aceitação de uma solução mutuamente satisfatória. Os conciliadores, indicados pelo Primeiro Presidente da Corte de Apelação com jurisdição sobre a localidade, também são chamados a dar conselhos e informações. Evidentemente, existe uma grande demanda na França pelos serviços oferecidos pelos conciliadores locais" (CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Fabris Editor, 1988. p. 84-85).

A bem de ver, o que se constata no Direito Comparado é uma exuberante diversidade de sistemas de solução do conflito individual trabalhista, mas em que assume papel destacado a conciliação, encetada sob forma organizativa que, pela variedade, constitui um verdadeiro mosaico. Há basicamente dois sistemas: a) privados, compreendendo métodos de solução do conflito criados pelas próprias partes; b) sistemas oficiais, de cuja manutenção e funcionamento encarrega-se o respectivo governo (Cfr. Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. Estudio comparativo. Organización Internacional do Trabalho. 2ª ed., 1987, p.97).

Em sistemas governamentais de conciliação, esta se comete ou a um conciliador individual, ou a um órgão colegiado, que pode chamar-se junta, conselho ou comissão. A desvantagem que o primeiro sistema oferece reside em que sua eficácia depende da competência do conciliador individual e, além disso, leva tempo para se formar um corpo de conciliadores capazes, o que decerto demanda investimento estatal. A principal vantagem do sistema governamental colegiado está em que enseja a participação de representantes dos empregados e dos empregadores, o que inspira às partes maior confiança. De todo modo, os países ora conferem à conciliação um caráter voluntário, ora um caráter obrigatório (Cfr. op. cit. em nota anterior, p. 97 e 98).

É comum a conciliação adquirir, em princípio, caráter obrigatório, em virtude de disposição legal que exija prévia submissão e participação das partes a uma sessão de conciliação para resolver o conflito mediante acordo. Em caso de descumprimento de tal exigência, costuma-se castigar a parte com uma sanção administrativa ou penal (Cfr. op. cit. em nota anterior, p. 99 e 100).

Contudo, um sistema privado de conciliação que vem granjeando adesão em diversos países europeus, notadamente na Alemanha, é o que se opera, como assinala SUSSEKIND, através de "organismos intra-empresariais, com representação de administração da empresa e dos seus empregados" (SUSSEKIND, Arnaldo. Comissões de Conciliação Prévia. Rev. LTr. 56-02/166, fevereiro de 1992, p. 166).

III - A REALIDADE AMAZÔNICA

Na Amazônia, em especial, o nível cultural da população ainda não está preparado para instituir órgãos de conciliação, capazes de suprir o importante papel social desempenhado pela Justiça do Trabalho, que tem atuação nos mais longínquos municípios do norte brasileiro. Aqui, a economia, não raro, é rudimentar e as dificuldades de transporte, educação e comunicação, pela imensidão territorial, as peculiaridades regionais e a realidade sócio-político-econômica, fazem do juiz do trabalho, nestas plagas amazônicas, a única esperança para aplacar a sede de justiça de trabalhadores, às vezes, escravizados pela ambição do capital selvagem ou por seus intermediários inidôneos.

Como magistrado trabalhista de carreira, há quase 27 anos, por duas décadas juiz de primeiro grau, em diversas localidades da Amazônia, desde Roraima, Amazonas, Amapá e Pará, e, depois, como Corregedor Regional, hoje Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, não estou convencido de que em nossa Região possa ter sucesso - pelo menos a médio prazo - a idéia de Comissões de Conciliação Prévia para solução dos dissídios individuais trabalhistas, em face da realidade local.

Por inúmeras vezes, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região aprovou, em sentenças normativas, a instituição de Comissões Bilaterais, para a solução de conflitos entre as partes, pela via autônoma. Não tenho notícia de que tenha sido sequer instalada qualquer Comissão Bilateral ou que, muito menos, tenha funcionado a contento.

IV - A REALIDADE BRASILEIRA

A velha CLT, em seu art. 613, inciso V, estabelece que as convenções e os acordos coletivos deverão conter obrigatoriamente "normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos".

Prevê, ainda, a CLT (art. 621) que "as convenções e os acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso".

Também não tenho conhecimento da constituição ou da atuação eficiente de comissões para conciliação de divergências sobre normas coletivas e nem tampouco de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros.

O que sabemos é que os trabalhadores continuam procurando a Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos trabalhistas, cujo movimento é cada vez mais crescente.

Isso revela o descumprimento das normas de proteção ao trabalho; demonstra a necessidade de melhorar o serviço de fiscalização administrativa, a cargo do Ministério do Trabalho; mas também comprova que o alto índice de processos judiciais é o reflexo tanto da situação sócio-econômica do país como da confiança dos trabalhadores na Justiça do Trabalho.

É verdade que as normas trabalhistas devem ser atualizadas aos novos tempos; que à inspeção do trabalho devem ser conferidos os meios necessários para exercer de modo eficiente o seu importante papel preventivo; e, enfim, que somente com o crescimento econômico será possível melhorar a situação de dificuldades vividas pela classe trabalhadora.

O acúmulo de processos na Justiça do Trabalho não decorre apenas da chamada cultura do "demandismo", como se costuma dizer. Afinal de contas, o direito de ação é inerente ao exercício da cidadania, no Estado democrático de direito.

O excesso de ações trabalhistas resulta do panorama vivido pela sociedade brasileira, cujo "pano-de-fundo" não pode esconder a cena da política neo-liberal, principal responsável pela precarização da mão-de-obra nacional, desde o valor ridículo do salário mínimo (R\$-136,00), a falta de garantia de emprego, a organização sindical enfraquecida e outros fatores que, na prática, negam os princípios e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, escritos em nossa Carta Magna (arts. 1º e 3º): a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sem os quais não será possível construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Como se vê, não basta legislar, ainda que seja válido o propósito do legislador. Mais importante do que a lei são as condições imprescindíveis para torná-la realmente eficaz.

De qualquer modo, não custa educar empregados e empregadores no sentido de buscarem alternativas não só para a criação de normas trabalhistas autônomas (convenções e acordos coletivos), como também mecanismos extrajudiciais para a solução dos conflitos entre o capital e o trabalho, na trilha percorrida por outros povos, numa época de globalização da economia. Isso demanda tempo, educação e incentivo, ou estímulo econômico à conciliação. Mudanças culturais não se adquirem do dia para a noite.

Se for assim - e para que não se pense que somos pessimistas ou alheios ao que acontece ao redor do mundo -, talvez possamos alimentar, hoje ou amanhã, a expectativa de que, enfim, a pauta de processos na Justiça do Trabalho tenderá a ser desafogada.

Caso isso ocorra, a Justiça do Trabalho, que atualmente vem recebendo para mais de 2.500.000 (dois milhões e quinhentos mil) novos processos por ano, somente deverá ser chamada a resolver os conflitos que os próprios interessados não conseguiram solucionar, agora com a intermediação de um órgão conciliador, o que importa em dizer que os julgamentos dos processos judiciais trabalhistas poderão ser mais qualificados e, portanto, mais justos.

Oxalá, os propósitos do legislador brasileiro estejam no caminho certo e não seja mais um motivo de frustração como tantos outros ensaios que foram experimentados, sem êxito, em nosso sofrido país.

V - A LEI Nº 9.958/2000

Em 13 de janeiro de 2000 foi publicada a Lei nº 9.958, de 12.01.2000, que alterou e acrescentou 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, ainda, permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Com a citada lei, a CLT foi acrescida do Título VI-A. O art. 625 foi acrescido das letras A até H; o art. 876 teve nova redação; e ao art. 877 acrescentou-se uma letra A, adotando-se, assim, uma recente técnica legislativa que evita a renumeração dos dispositivos legais.

VI - COMENTÁRIOS SOBRE A NOVA LEGISLAÇÃO

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.

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

Comentários:

Pela Lei nº 9.958/2000, não é obrigatória, mas facultativa, a instituição das Comissões de Conciliação Prévia (CCP).

Essas Comissões podem ser instituídas no âmbito das empresas ou dos sindicatos. De qualquer modo, sempre terão composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. Não pode haver Comissão de Conciliação Prévia integrada apenas de empregados ou somente de empregadores.

A atribuição dessas Comissões é tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Para os efeitos da nova legislação, as Comissões de Conciliação Prévia não podem conciliar dissídios coletivos de trabalho, mas tão-somente os individuais. A negociação dos conflitos coletivos continua sendo prerrogativa dos sindicatos.

A teor da nova legislação, pode transparecer que somente serão levadas, às CCP, questões de interesses de empregados e empregadores, e não de qualquer outra espécie de trabalhador, como o eventual, o avulso ou o autônomo, por exemplo. Penso que, por analogia às normas de competência da Justiça do Trabalho, podem socorrer-se também das CCP os trabalhadores avulsos (art. 643, da CLT) e os pequenos empreiteiros (art. 652, "a", III, da CLT).

A constituição das Comissões de Conciliação Prévia pode ocorrer, em regra, de quatro (4) modos: no âmbito de uma só empresa (empresarial); no âmbito de mais de uma empresa (interempresarial); no âmbito de um só sindicato (sindical); e no âmbito de mais de um sindicato (intersindical). Os "Núcleos Intersindicais" (art. 625-H) são espécies deste último tipo de Comissão. Em todos os casos, as Comissões deverão ter composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Para submeter-se às Comissões de Conciliação Prévia (CCP), de qualquer espécie, empregados ou empregadores não necessitam ser sindicalizados, porque a Constituição assegura o direito à livre sindicalização (art. 8º, V).

Embora a lei assegure a estabilidade no emprego aos representantes dos empregados na CCP empresarial, titulares e suplentes, conforme veremos adiante, creio que poderá ser mais eficiente a Comissão do tipo sindical ou intersindical, onde os empregados terão mais liberdade de negociar, ao largo do poder patronal.

A administração pública direta, autárquica e fundacional, pode submeter-se à Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito da própria entidade, se assumir a condição de empregador. Em que pese a Lei nº 9.958/2000 se referir à Comissão de "empresa", cumpre esclarecer que, na acepção da legislação trabalhista, considera-se empregador justamente a empresa (art. 2º, da CLT).

Por outro lado, embora seja garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical (art. 37, VI, da CF/88), o texto constitucional não admite o reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho em favor dos servidores do Estado, ainda que submetidos ao regime contratual (art. 39, § 3º, da CF/88). E como a Comissão sindical ou intersindical depende de norma coletiva (art. 625-C, da CLT), segue-se que esse tipo de CCP não é compatível com a administração pública direta, autárquica e fundacional.

As sociedades de economia mista e as empresas públicas submetem-se a qualquer tipo de Comissão, empresarial ou sindical, porque estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (art. 173, § 1º, II, da CF/88).

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 secreto, 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.

Comentários:

A composição mínima de uma CCP empresarial é de dois (2) membros, um representante dos empregados e outro representante do empregador. E a composição máxima da CCP empresarial é de dez (10) membros, cinco representantes dos empregados e cinco representantes dos empregadores.

Esse critério não se aplica, necessariamente, a CCP sindical.

A lei não exige que os representantes do empregador sejam seus empregados.

Quando necessário e desde que observado o princípio da paridade, considero possível o funcionamento de grupos ou turmas, na mesma CCP, como ocorre nos Tribunais, para melhor racionalizar e agilizar os serviços.

A escolha dos representantes dos empregados, na CCP empresarial, deve ocorrer mediante o sistema de eleição, pelos próprios trabalhadores, em escrutínio secreto, com a fiscalização do sindicato da categoria profissional. Havendo categorias profissionais diferenciadas, deve prevalecer a categoria profissional preponderante na empresa.

Entendo que podem votar e ser eleitos representantes dos empregados, titulares e suplentes, independentemente de filiação sindical, tal como estabelece o art. 164, § 2º, da CLT, que trata das CIPAs, porque o texto constitucional assegura a liberdade de associação sindical ou profissional (art. 8º, V, da CF/88).

Os representantes do empregador serão livremente indicados pela empresa, em número igual aos representantes obreiros.

Cada membro titular da CCP, seja representante dos operários ou do patrão, terá um suplente.

Titulares e suplentes exercerão mandato de um ano, sendo permitida apenas uma recondução por igual período.

Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, na Comissão de Conciliação Prévia instalada no âmbito da empresa, gozam de estabilidade no emprego, até um ano após o final do mandato, salvo o cometimento de falta grave.

Assim como os juízes, que gozam de garantias constitucionais de vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos, a fim de que possam melhor exercer a função jurisdicional, a concessão de estabilidade no emprego, aos representantes dos trabalhadores na CCP empresarial, é fundamental para o exercício independente do cargo na CCP, sem o que ficariam sujeitos às influências patronais, em detrimento da autonomia do órgão conciliador e, por conseqüência, prejudicial aos interessados no bom desempenho das Comissões, sobretudo os trabalhadores.

A lei não diz quando começa a estabilidade dos representantes obreiros. Por analogia à estabilidade do dirigente sindical, porém, penso que os representantes dos empregados na CCP desfrutam de estabilidade desde o registro de sua candidatura ao cargo (art. 8º, VIII, da CF/88).

As faltas graves, em regra geral, são aquelas previstas na legislação trabalhista, como, por exemplo, as hipóteses capituladas no art. 482, da CLT.

Os representantes dos empregados não podem, no período mencionado, ser dispensados por motivo econômico, financeiro ou técnico, como ocorre no caso dos representantes nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (art. 165, da CLT).

Por analogia à situação do dirigente sindical, faz-se necessária a propositura de inquérito judicial, perante a Justiça do Trabalho, para a prova da falta grave e autorização de sua dispensa. Assim, é vedada a dispensa sem justa causa ou arbitrária. A validade do pedido de demissão dos representantes obreiros depende de assistência do Sindicato, do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, ainda por analogia ao caso do dirigente sindical (art. 500, da CLT).

Os representantes do empregador, na Comissão de Conciliação Prévia, não gozam de estabilidade no emprego, mas apenas a confiança do patrão, que pode destituí-lo da função a qualquer tempo, bem como dispensá-lo sem justa causa, a menos que detenham garantia de emprego ou de estabilidade em razão de outra circunstância que não o exercício do cargo na CCP.

O exercício do mandato de representante dos empregados na CCP não importa necessariamente na suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Durante o mandato, o representante obreiro permanecerá exercendo normalmente as suas funções na empresa. O seu afastamento do serviço somente ocorrerá quando convocado para atuar como conciliador na CCP. Este período de afastamento, enquanto ele estiver funcionando como conciliador na Comissão, entretanto, será computado como tempo de trabalho efetivo, nos moldes da regra estabelecida no art. 4º, da CLT, portanto sem prejuízo do pagamento dos salários.

Questão interessante é saber se durante o período de sua convocação, para atuar na CCP, o conciliador terá direito a horas extras, adicional noturno e repouso remunerado, na hipótese de prorrogação da jornada, trabalho em período legalmente noturno e dias destinados ao descanso.

A respeito da matéria, parece que devem prevalecer os interesses sociais da elevada função exercida pelo conciliador, sobre o interesse individual do empregado em perceber os acréscimos salariais, por força da regra contida no art. 8º, da CLT.

De fato, a convocação do representante dos empregados importa em seu afastamento das atividades normais na empresa. Desse modo, o representante obreiro na CCP empresarial, terá computado, como tempo de trabalho efetivo, o período que estiver atuando, como conciliador, a fim de que esse tempo não seja descontado de suas horas ou dias de trabalho, à semelhança das horas que deve comparecer à Justiça, como parte ou testemunha (art. 473, VIII, acrescentado pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999; art. 822, da CLT; Enunciado nº 155/TST; e parágrafo único do art. 419, do CPC). Perante a CCP, ele atua, não na condição de empregado, mas de conciliador.

De qualquer sorte, é recomendável que as reuniões ordinárias da CCP sejam realizadas durante o expediente normal da empresa, nos termos estabelecidos pela Portaria nº 3.214, de 08.06.1978, ao dispor sobre o funcionamento das CIPAs (NR-5, subitem 5.24).

Não obstante a omissão do legislador, entendo que o disposto no parágrafo 2º do art. 625-B, da CLT, sob comentário, aplica-se também aos representantes do empregador na CCP empresarial, ou seja, o cômputo, como trabalho efetivo, do tempo que estiver afastado de suas atividades normais na empresa para atuar como conciliador na Comissão, a menos que não seja empregado.

Na omissão da lei, penso que a convocação do empregado para atuar, como representante obreiro ou patronal, na CCP constituída no âmbito da empresa ou de empresas, deve ser de iniciativa da própria Comissão, a pedido dos interessados, empregados ou empregadores.

É aconselhável que a constituição de Comissão empresarial ou interempresarial e seu funcionamento sejam definidos em regulamento próprio, aprovado pelos empregados, preferentemente com assistência sindical, para tornar o sistema mais democrático.

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

Comentários:

A constituição e o funcionamento de Comissão sindical ou intersindical deverão ser obrigatoriamente estabelecidos em norma coletiva. Se a CCP envolver o interesse de uma só empresa ou algumas empresas individualizadas, a norma resultará de acordo coletivo. Se abranger os interesses de toda uma categoria patronal, depende de convenção coletiva, e, por isso, a norma será celebrada entre o sindicato profissional e o sindicato da categoria econômica.

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

Comentários:

Embora de constituição facultativa (art. 825-A, da CLT), à primeira vista, a lei teria tornado obrigatória a tentativa de negociação perante a Comissão de Conciliação Prévia, antes da propositura de reclamação na Justiça do Trabalho, quanto aos dissídios individuais trabalhistas, nos moldes, portanto, dos dissídios coletivos (art. 616, § 4º, da CLT, e art. 114, § 2º, da CF/88).

À luz da nova lei, essa condição, porém, somente haverá na hipótese de existir o órgão conciliador não estatal, no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria profissional, na localidade de prestação de serviços do empregado. Aliás, não basta apenas existir a CCP, pois é necessário que esse órgão esteja regularmente funcionando.

E se o empregado prestar serviço em diversas localidades, como os agentes ou viajantes, os praticistas, os motoristas intermunicipais ou interestaduais? Creio que nesse caso deve aplicar-se, por analogia, o critério estabelecido no art. 651, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.851, de 27.10.1999, que reza que "quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta (hoje Vara do Trabalho) da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta (Vara do Trabalho) da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima."

Contudo, a norma contida no caput do art. 625-D, da CLT, com a redação da Lei nº 9.958/2000, parece ser manifestamente inconstitucional, salvo a possibilidade de interpretação mais razoável. Com efeito, a exigência de tentativa prévia de conciliação é, conforme preceito expresso na Carta Magna (art. 114, § 2º), apenas para o ajuizamento de dissídio coletivo. Para a propositura de dissídio individual, a Constituição não prevê essa

condição. Ao contrário, o art. 5º, inciso XXXV, da Lei Fundamental, declara que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Dir-se-ia que a Lei nº 9.958/2000 não teria "excluído" do exame do Judiciário os dissídios individuais, mas apenas condicionado o ingresso em juízo trabalhista à prévia tentativa de conciliação perante a CCP.

Acontece que o legislador constituinte pretendeu estabelecer esse condicionamento apenas aos dissídios coletivos, como se infere do art. 114, § 2º, da Constituição. Desse modo, a condição, agora estendida aos dissídios individuais, por força de lei ordinária, sugere uma ampliação não prevista pela Lei Fundamental, daí a inconstitucionalidade denunciada.

* Juiz-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Belém), coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores de TRTs do Brasil, professor de graduação e pós-graduação na Universidade da Amazônia (UNAMA).

Disponível em:< <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1236&p=1>> Acesso em.: 16 out. 2007.