

COMISSÕES E NÚCLEOS DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

1 - A EXPERIÊNCIA DE SOLUÇÃO PARITÁRIA

A solução paritária, sem qualquer interferência de alguma autoridade, não faz parte de nossa herança histórica.

A nossa história registra uma experiência formalista burocrática, cartorial.

A lição de SÉRGIO BUARQUE DE HOLANDA, ao cuidar de nossas raízes, apontando nossa origem ibérica, afirma que:

“(...) desta cultura resulta a singular tibieza das formas de organização, de todas as associações que impliquem solidariedade e ordenação entre os povos. Em terra em que todos são barões não é possível acordo coletivo durável, a não ser por uma força exterior respeitável e temida (...). À frouxidão da estrutura social, à falta de hierarquia organizada devem-se alguns dos episódios mais singulares da história das nações hispânicas, incluindo-se nelas Portugal e o Brasil (...). A falta de coesão em nossa vida social não representa, assim, um fenômeno moderno (...)” (“in” Raízes do Brasil - Companhia das Letras - 26ª Ed. - 8ª reimpressão – 1999 - pp. 32/33).

Alguns de nossos hábitos somente se explicam por esta herança ibérica.

Cito alguns deles:

- o reconhecimento de firma,
 - a prova de residência,
 - a autenticação de cópia de documentos,
 - a ocorrência policial, para o recebimento de um seguro de carro,
- em tudo,
- o CARIMBO, sem o que nada parece ter valor!

Assim, quando se estuda a razão pela qual a solução judicial tem sido a eleita como a preferida em nossa terra, deve ser tomado em conta este traço forte de nossa cultura.

Lembro que esta não é uma marca do Direito do Trabalho.

A Justiça do Trabalho está sobrecarregada. Mas o mesmo acontece com a Justiça Comum, bastando, por exemplo, comparar as estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho, do Superior Tribunal de Justiça e as do Supremo Tribunal Federal.

Logo, criar por lei uma solução paritária - sem qualquer participação estatal – não significa, necessariamente, o sucesso da iniciativa legislativa.

Se bastasse a lei, a solução da arbitragem estaria sendo um sucesso na área do cível.

Com isso, evidentemente, não estou dizendo que a cultura seja imutável.

O que estou afirmando é que sua mudança tem como pressuposto um real conhecimento dela. A verdade, como está no ensinamento aristotélico apreendido pelo tomismo, está nas coisas e não no nosso pensamento ou, pior, na nossa vontade. A verdade é, portanto, objetiva e deve se impor à nossa inteligência. Adequar a inteligência ao objeto estudado é que condiciona a apreensão da verdade.

Entendo, pois, que a questão do sucesso das Comissões e dos Núcleos de Conciliação Prévia é muito mais cultural que legislativo.

2 – A SOLUÇÃO PARITÁRIA E A MELHORA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Também sustento que o objetivo da lei não pode ser reduzido a mera questão de resolver um acerto de contas na saída do empregado da empresa. Para isto já existem o Sindicato, o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

O que a comissão deve colimar é se transformar em instrumento válido na melhora das relações de trabalho e, como decorrência disto, reduzir a conflituosidade latente entre patrões e empregados.

Esta conflituosidade – alimentada por mútua desconfiança - é que faz crescer o número de ações trabalhistas. É ela também que tem justificado a intervenção estatal e inviabilizado as soluções paritárias, ora pretendidas pela lei.

Sem esta definição clara e precisa de qual é o objetivo colimado, que, pelo visto, deve ser ambicioso, não acredito que se possa ir longe com esta solução legislativa.

Essas comissões não podem, portanto, se transformar em solução barata e esperta para por fim ao possível conflito entre empregado e empregador ao final do contrato de trabalho.

3 – AS COMISSÕES E OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Nos Núcleos, claramente, busca-se mais do que simples assistência ao final do contrato, já que entre seus objetivos está o promover permanente integração entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores e entre estes e os agentes privados e públicos.

Eles pretendem prevenir conflitos, verificando os problemas próprios de cada setor de atividade em que ele atua, promovendo constante aproximação entre os sindicatos em ordem à melhora das relações de trabalho.

Como se sabe, também nos Núcleos a solução é paritária, mas eles possuem uma base tripartite.

Daí, ao meu sentir, o sucesso que têm alcançado nas cidades em que foram implantados.

Os Núcleos não têm feito abstração de nossa herança cultural.

Esses exemplos devem ser seguidos pelas Comissões, que não podem se transformar em mero expediente de “carimbar” as rescisões trabalhistas.

4 - AS COMISSÕES SOB ÓTICA DOS EMPREGADOS

Os empregados devem ser convencidos de que as Comissões se prestam a melhorar seu relacionamento com seus empregadores, relacionamento este que deve tender a ser cada vez mais democrático.

A prática deve demonstrar a todos eles que foi vantajosa a solução encontrada pela Comissão, ao final do contrato de trabalho.

Se isto não acontecer, será muito difícil que o empregado se convença de que alguma vantagem poderá advir dessas Comissões.

5 - AS COMISSÕES DO PONTO DE VISTA DOS EMPREGADOS

Substancialmente, tudo o que foi dito quanto aos empregados vale também para os empregadores.

Mas com referência aos empregadores é manifesto seu interesse na interpretação que se dará ao art. 635-E, que no seu parágrafo único prevê eficácia liberatória geral para o termo de conciliação.

Vale lembrar que quanto ao recibo de rescisão, com assistência sindical, a questão tem lavrado enorme e infundável controvérsia judiciária.

Em fevereiro de 1994, o Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado nº 41, segundo o qual a quitação, nas hipóteses dos § 1º e § 2º do art. 477 da CLT, refere-se, exclusivamente, aos valores discriminados no documento respectivo.

Vinte anos depois, em dezembro de 1993, tal Enunciado foi substituído pelo de número 330. Tal entendimento foi alterado para dizer que a quitação se dirigia não mais aos valores, mas às parcelas consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Na visão de ARNALDO SUSSEKIND, o TST involuiu, deixando de aplicar interpretação trabalhista para se prender à posição civilista que decorre do art. 1.025 do Código Civil (conf. “in” Instituições de Direito do Trabalho - com autores – LTr - 18ª Edição – 1999 - Vol.1 – p. 230).

Agora, não se trata de mera interpretação do que disse a lei. É a nova lei que afirma que o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Mas é na lei clara que reside o maior desafio para o intérprete, como está no ensinamento de CARLOS MAXIMILIANO.

Se prevalecer o entendimento de que o termo de conciliação não inibirá o empregado para reclamar parcelas nele não contidas, ao empregador certamente não interessará a vida e a atuação da Comissão.

Mas, então, o dilema estará armado, pois se realmente a conciliação significar um ponto final no relacionamento que findou com a extinção do contrato de trabalho,

quem ficará assustado será o empregado. O caso será mais grave se outros empregados, que não conciliaram na Comissão, conseguirem melhores resultados perante a Justiça do Trabalho.

Note-se que estamos diante de importantes questionamentos sobre a lei, que, na maior parte, escapam o interesse meramente jurídico, pois caminham para um campo puramente cultural.

6 - CONCLUSÃO

Esta é uma pequena reflexão que procurei trazer à consideração de todos.

Relembro que diante dos fatos nossa posição deve ser de submissão a eles, para compreendê-los e, a partir daí, buscar sua alteração.

Como nem sempre nos recordamos de que a verdade é objetiva, passamos a acreditar somente em fatos que estão na nossa vontade, já que não existem realmente.

Por exemplo, tem sido apregoado que nas Comissões seria alcançado um resultado rápido para o conflito trabalhista, que nas Varas do Trabalho se arrastam por meses e anos sem conta.

Ora, onde as Varas estão bem estruturadas e em número compatível com a demanda, contando ainda com número suficiente de juízes, os resultados são outros. Em Brasília, por exemplo, com dois juízes em cada uma das 22 Varas, já informatizadas, da inicial à sentença o tempo médio gira em torno de trinta dias.

Também não é verdade que a lei foi concebida para aliviar a Justiça do Trabalho de sua desumana carga de serviço.

A lei foi desejada para melhorar as relações de trabalho e, por conseqüência, diminuir a conflituosidade existente no ambiente de trabalho. Como decorrência disso, diminuirá o número de ações trabalhistas, pois, como se sabe, não é a Justiça do Trabalho que gera as reclamações trabalhistas, como é óbvio.

A lei alcançará esse objetivo?

Creio que sim.

Esse otimismo decorre do enorme debate que surgiu em torno dela, o que é prova de que em toda parte há unânime postulação no sentido de se alterar em nossa realidade do mundo do trabalho, com relações muito pouco democráticas e marcadas pela mútua desconfiança, como já remarcado neste trabalho.

Espero, apenas, que tenhamos sempre presentes os traços maiores de nossa herança ibérica – já tantas vezes repetidas – para que – ultrapassando essas nossas marcas culturais - as Comissões e os Núcleos sejam, em verdade, o sucesso que todos desejamos.

Muito obrigado!

Cabo de Santo Agostinho, maio de 2000.

JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA

Ministro do TST