4. Artigos

4.1. "Relevância da Conciliação na Solução dos Conflitos Trabalhistas".

DESTE, Jair Francisco. Advogado. Ex-aluno da FEMARGS.

A conciliação, como forma de solução de conflitos, não é um instituto exclusivo do Direito Processual do Trabalho, embora neste ramo do direito alcance sua expressão máxima. Isto porque, via de regra, o que se discute nas lides trabalhistas são verbas de natureza alimentar. Com efeito, a principal fonte de renda do trabalhador é seu salário, resultado do seu trabalho. Em conseqüência, a prestação jurisdicional buscada na Justiça do Trabalho, deve ser célere e efetiva, embora tal desiderato nem sempre seja atingido.

A necessidade de agilização da prestação jurisdicional ensejou a inclusão no art. 5º da CF/88, pelo legislador constituinte derivado, através da EC nº 45/04, do inciso LXXVIII, assegurando a todos a razoável duração do processo.

Ao contrário do que ocorre nas demais controvérsias, nas quais se presume a igualdade entre os opositores, nos conflitos trabalhistas o confronto se dá sempre, em regra, entre litigantes desiguais: o trabalhador subordinado (ou, em situação ainda mais desvantajosa, desempregado) e seu empregador subordinante (ou ex-patrão). Esta circunstância impõe imediata e ampla aplicação da norma que agora assume feição constitucional.

Não se pode perder de vista que um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho - o da indisponibilidade dos direitos - impede, em princípio, a renúncia pelos empregados (matéria regulada na CLT, em pelo menos dois artigos - 9º e 468). Por esta razão, a conciliação, como exceção, historicamente foi admitida apenas no âmbito do processo, vale dizer, como solução da lide proposta. A presença do magistrado impede que o estado de subordinação do trabalhador e os possíveis vícios na manifestação de sua vontade maculem o ato da transação.

volta ao índice

A importância da conciliação pode ser visualizada em diversas disposições das Constituições pátrias e da CLT, merecendo destaque a denominação do órgão de primeiro grau, até a promulgação da EC nº 24/99, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho: Juntas de Conciliação e Julgamento.

Quando a atual Constituição foi promulgada, estabelecia o art. 114: "Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos...". A CLT, por sua vez, dispõe, no art. 649 que: "As Juntas poderão conciliar, instruir ou julgar ... ". Como se observa, é priorizada a conciliação.

Com relação ao *caput* do artigo 114 da CF, merece referência o fato de que, com a edição da EC nº 45/04, passou a ter a seguinte redação: "Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ... ", o que levou alguns juristas - poucos e apressados - a afirmarem que não mais haveria a necessidade de formulação de proposta conciliatória nas lides trabalhistas. Ora, não se pode imaginar que, em razão desta nova redação, a conciliação - que, segundo alguns doutrinadores, é considerada um princípio do Direito Processual Trabalhista - tivesse sido desprestigiada. Ressalta-se que o parágrafo 2º do artigo em comento prevê a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, havendo comum acordo entre as partes, o que, expressa o valor atribuído pelo legislador à conciliação.

A propósito de lides coletivas, deve ser destacado que estas, tanto quanto as individuais, devem se submeter à conciliação. Com efeito, a CLT inicia a regência do Processo Judiciário do Trabalho estabelecendo, no art. 764 e seus parágrafos, que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação, independentemente da fase em que se encontram e mesmo após o encerramento do juízo conciliatório (§ 3º).

Assim como os arts. 649 e 652 da CLT referem-se, ao dispor sobre o funcionamento e competência das Juntas de Conciliação e Julgamento (atualmente Juízes do Trabalho), à função de conciliar, o art. 678, I, a, da CLT e o art. 6º da Lei nº 7.701/88, ao fixarem competência em matéria de dissídio coletivo, mencionam expressamente a atividade conciliatória. Também o art. 682, V, da CLT, refere a competência do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho para presidir as audiências de conciliação nos dissídios coletivos.

No que pertine ao dissídio individual, a CLT prevê os dois momentos em que deve ser proposta a conciliação: o primeiro, ao dispor no art. 846 que, aberta a audiência, o juiz proporá a conciliação, procedimento reiterado no art. 847 (a defesa será apresentada após a frustração do acordo); e o segundo, ao estabelecer no art. 850 que, terminada a instrução, o juiz renovará a proposta de conciliação.
Tais disposições não podem ser tomadas como simples indicativo ao juiz. Embora haja divergências doutrinárias quanto a serem obrigatórias a primeira, a segunda ou ambas propostas conciliatórias, a jurisprudência tende a considerar nulo o processo quando ausente a segunda proposta conciliatória.
Também nesta linha de importância da conciliação, a Lei nº 9.957/00, ao instituir o Rito Sumaríssimo na Justiça do Trabalho, introduziu na CLT o art. 852-E que diz: "Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência". A conduta imposta neste dispositivo, sem dúvida, já constituía prática comum do magistrado, que não se limitava a observar os dois momentos previstos, buscando, de forma permanente, a composição dos conflitos.
Ainda no tocante à relevância da conciliação no Processo do Trabalho, merece algumas considerações o art. 831 da CLT. A uma, porque, no *caput,* que a sentença será proferida apenas após rejeitada pelas partes a conciliação. E, a duas, pela eficácia dada à conciliação, caso ocorra, uma vez que o parágrafo único desse artigo estabelece que o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. Além disso, a jurisprudência cristalizou o entendimento consubstanciado na Súmula 259 do TST que "somente por Ação Rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT". Por outro lado, o art. 876 da CLT empresta ao acordo homologado eficácia de título executivo, demonstrando a natureza célere e efetiva desta via de solução do conflito. Não se olvide a possibilidade de o magistrado negar homologação ao acordo, quando este, por exemplo, impor flagrante prejuízo ao trabalhador ou atentar contra a dignidade e a moralidade que deve presidir a atividade processual (lide simulada).

volta ao índice

A importância do instituto ora comentado pode ser percebida também pela previsão contida no art. 514, "c", da CLT, incluindo entre os deveres do Sindicato, "promover a conciliação nos dissídios de trabalho", sem a intervenção do Poder Judiciário. Por certo, a presença da entidade de representação dos trabalhadores garante a proteção que a eles deve ser outorgada, pelas razões já apontadas.
Ainda a prestigiar a conciliação, em ousada inovação, a edição da Lei nº 9.958/00, possibilita a constituição de Comissões de Conciliação Prévia, no âmbito das empresas ou dos sindicatos, com composição paritária, e precípua atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho (art. 625-A da CLT), sem que seja acionada a estrutura judiciária. Estabelece o art. 625-E, parágrafo único, da CLT, que o termo de conciliação lavrado perante à Comissão é título executivo extrajudicial (reprisado no art. 876 da CLT) e terá eficácia geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.
O êxito da conciliação neste foro pode significar, em alguns casos, a extinção integral das controvérsias oriundas de uma determinada relação laboral, pelas próprias partes, o que enseja conseqüências importantes, reduzindo a litigiosidade submetida ao Poder Judiciário.
Concluindo, é possível constatar, do quanto exposto, que o Direito Processual do Trabalho dá grande ênfase à conciliação, como forma de atingir os objetivos de justiça e de paz social. Interessa ao Estado que as próprias partes em litígio encontrem, elas mesmas, o caminho de compor suas divergências, o que justifica serem os órgãos judiciários especializados em questões do trabalho, dotados de amplo poder-dever de conciliar, mesmo no cenário posterior à recente reforma constitucional, que subtraiu do texto do art. 114, *caput,* a expressão conciliar.

Bibliografia:
Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil,* Ed. Saraiva, 35ª Edição, 2005.
Brasil. *Consolidação das Leis do Trabalho,* Ed. Saraiva, 32ª Edição, 2005.
GIGLIO, Wagner. *Direito Processual do Trabalho.* Ed. Saraiva, 13ª Edição, 2003.
NASCIMENTO, Amauri M. *Curso de Direito Processual do Trabalho.* Ed. Saraiva, 18ª Edição, 1998.