



Comissão de Conciliação no trabalho precisa de mudanças

A Comissão de Conciliação Prévia (CCP), regulamentada no decorrer do ano 2000, foi imaginada como instrumento capaz de agilizar a solução de demandas trabalhistas e, por conseguinte, o recebimento, por parte do empregado de eventuais créditos trabalhistas que este venha a reclamar da empresa após findo o contrato de trabalho, substituindo o processo judicial.

No modelo introduzido com a CCP, a simplificação ocorre uma vez que a “reclamação” é interposta administrativamente no sindicato, dispensando todo o aparato judicial necessário à tramitação de um processo (juiz, fórum, cartórios, julgamento, execução de sentença etc.).

Entretanto, desde a sua criação até os dias de hoje, as Comissões de Conciliação Prévia nem sempre cumpriram seu papel de dar ao trabalhador o suporte necessário para que este possa efetivamente ver ressarcidas as diferenças havidas na vigência do contrato de trabalho. Diversas são as causas da imperfeição do sistema implantado com a CCP, o que em muitos casos até inviabilizou seu funcionamento, conforme se percebe pelo grande número de categorias profissionais que simplesmente extinguiram esta Comissão.

Fato é que, devido ao grande número de demandas ajuizadas anualmente na Justiça do Trabalho, que acabam por asoberbar esta especializada, o trabalhador se depara com um longo e penoso caminho até receber o valor conferido na sentença trabalhista que lhe for favorável. Essa solução por vezes se arrasta por vários anos (a média de duração de uma demanda trabalhista, segundo pesquisas realizadas, é de quatro anos).

Por conta desta situação, soluções alternativas são idealizadas no intuito de agilizar as soluções dos conflitos. Entre as principais delas, surgiu a CCP como uma forma de se privilegiar a composição amigável em uma fase pré-processual. Isso faz com que as partes possam se compor antes do trabalhador buscar o socorro do Poder Judiciário, o que, em tese, traria várias vantagens, como a celeridade no recebimento de seu crédito, fruto do acordo entabulado, e o menor volume de ações impetradas na Justiça, o que garante o andamento mais rápido daquelas ações que não obtiveram acordo na CCP.

Ocorre que, apesar da boa intenção que norteou a criação das Comissões de Conciliação Prévia, os resultados alcançados nestes sete anos de vigência não são muito animadores, devendo haver uma correção nos rumos tomados até aqui para um aperfeiçoamento do sistema, a fim de que realmente este possa cumprir seu papel de instrumento garantidor dos direitos trabalhistas elencados nos diplomas legais em vigor, quais sejam, a Constituição, a CLT e as Convenções Coletivas de Trabalho.

Para tanto, algumas mudanças devem ser realizadas com urgência, a fim de conferir maior credibilidade às comissões, trazendo maior segurança jurídica aos acordos ali entabulados.

De início, apontamos um grande defeito no funcionamento das comissões que é a não obrigatoriedade do trabalhador se fazer acompanhar por advogado na audiência de conciliação. O fato de estar desacompanhado de um profissional que possa lhe fornecer orientação técnica na hora de buscar seus direitos deixa o trabalhador em uma situação totalmente desfavorável frente à empresa que, fatalmente,



estará na audiência representada por um advogado, desequilibrando as partes.

O trabalhador não se sente seguro em entabular um acordo sem o respaldo de um profissional, o que acabou trazendo descrédito ao sistema. Já por parte da empresa, esta também não se sente incentivada a entabular um acordo na comissão, vez que ainda não existe garantia de que os valores quitados na conciliação não serão novamente cobrados judicialmente, o que levaria a empresa a pagar a mesma coisa duas vezes, o que também acarreta descrédito ao sistema.

Para tentar melhorar este quadro, está tramitando pelo Congresso Nacional um projeto de lei que altera alguns pontos de funcionamento das Comissões de Conciliação, atacando os pontos falhos observados nos anos de vigência das mesmas, visando trazer maior credibilidade e eficácia aos acordos.

Entre as mudanças em estudo, as principais são:

- Obrigatoriedade da presença de advogado acompanhando as partes;
- Necessidade de se constituir as comissões em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- O procedimento de tentativa de conciliação passa a ser facultativo (o empregado comparece na comissão se quiser), e não obrigatório como é atualmente;
- As entidades instituidoras das comissões passam a ser objetivamente responsáveis por danos civis, materiais ou morais, causados aos acordantes, a terceiros ou ao Poder Público, em virtude de coação, simulação ou fraude por parte dos conciliadores;
- A eficácia do termo de conciliação fica restrita às parcelas e períodos expressamente consignados.

São estas algumas das principais propostas aguardando para serem aprovadas pelo Congresso Nacional. Elas visam alterar o funcionamento das comissões adaptando-as as necessidades das partes envolvidas no processo. Pode ser o trabalhador, que espera receber seus créditos com maior agilidade e menor burocracia e a empresa, que necessita de segurança para efetuar o pagamento de um acordo fora do âmbito do Poder Judiciário sem se preocupar com a possibilidade de ter que arcar com o mesmo valor novamente em caso de ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho.

Date Created

20/09/2007