

CONCILIAÇÕES COLETIVAS TRABALHISTAS: A EXPERIÊNCIA DO JUÍZO DE CONCILIAÇÃO DO TRT-BA

GLOBAL LABOUR AGREEMENTS: PRACTICES OF CONCILIATION IN THE LABOUR COURT OF BAHIA

Jéferson Alves Silva Muricy*

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira**

RESUMO: O texto apresenta práticas de conciliação numa perspectiva da tutela coletiva. Inicia discutindo a importância da tutela coletiva no cenário de conflitos de massa. Apresenta a ideia e as diretrizes da conciliação global praticada no Tribunal do Trabalho da Bahia e o procedimento de formação de um acordo global, citando também os resultados do Juízo de Conciliação de Segunda Instância – JC2. Aborda um caso específico de um acordo global, discorrendo sobre as circunstâncias concretas e a dimensão de êxito da conciliação para, ao final, apresentar algumas conclusões sobre a conciliação coletiva.

PALAVRAS-CHAVE: Tutela Coletiva. Conciliação Trabalhista. Acordo Global. Juízo de Conciliação.

ABSTRACT: This paper presents practices of conciliation from a perspective of collective protection. It begins by discussing the importance of collective protection in the case of group conflict. It presents the idea and guidelines for global conciliation practiced in the Labour Court of Bahia and the process of reaching a global agreement, whilst also citing the results from the Court of Conciliation of Second Instance – JC2. It addresses a specific case of a global agreement, developing on the specific circumstances and the level of success of the conciliation, in order to end by presenting conclusions regarding collective conciliation.

KEYWORDS: Collective Protection. Labor Conciliation. Global Agreement. Conciliation Court.

Introdução

Na busca pela efetividade da prestação jurisdicional, todos os modelos processuais têm fomentado os meios alternativos à típica solução autoritativa adjudicada da sentença. No campo do processo comum,

* Desembargador federal do trabalho; coordenador do JC2/CEJUSC2 do TRT; especialista em Direito Processual Civil; ex-defensor público e ex-procurador do Ministério Público do Trabalho.

** Juiz do trabalho na Bahia; juiz auxiliar do JC2/CEJUSC2 do TRT5; professor adjunto da UFBA; especialista e mestre em Direito pela UFBA; doutor em Direito pela UFPR; membro do Instituto Baiano de Direito do Trabalho – IBDT.

a lei processual vigente concede evidente destaque às formas negociais para autocomposição dos litígios ao desenhar a estrutura e a dinâmica que conformam uma verdadeira política pública de promoção da solução consensual.

No campo trabalhista, a conciliação sempre foi o paradigma do modelo processual adotado, haja vista que, por exigência legal, deve ser impositivamente tentada em pelo menos duas oportunidades no procedimento trabalhista ordinário, além de estar sempre franqueada a qualquer momento (art. 764 da CLT). Por essas razões a autocomposição veio a obter na doutrina e na jurisprudência a qualificação de princípio do Direito Processual do Trabalho. Nesse aspecto histórico, a CLT inaugurou na tradição processual a conciliação como mecanismo sistêmico de solução consensual do conflito trabalhista.

Justamente pelo papel princípio e pela imperatividade no itinerário processual, é a área trabalhista com os melhores índices de conciliação do Poder Judiciário brasileiro. Segundo a edição de 2018 do relatório “Justiça em Números”, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o índice nacional médio de conciliação é de 25% na Justiça do Trabalho, 18% na Justiça Estadual e 10% na Justiça Federal (CNJ, 2018, p. 138).

Apesar do considerável índice de conciliação, a solução consensual trabalhista vem sendo estudada e, sobretudo, promovida na dimensão do conflito individual, quando muitos dos litígios são originados coletivamente por circunstâncias ou decisões empresariais. Com o objetivo de enfrentar a raiz coletiva que gera tradicionalmente demandas individuais, identificam-se práticas de “conciliação coletiva”, o que permitiu, na semana da conciliação de maio de 2019, que o TRT-BA alcançasse 3.334 acordos no montante quase de 100 milhões de reais (notícia do *site* do TRT).

Na perspectiva de reflexão sobre práticas de conciliação coletiva, este texto inicia introduzindo o debate sobre a importância da tutela coletiva no cenário de conflitos de massa. Adiante, apresenta a ideia e as diretrizes da conciliação global para, no momento seguinte, discorrer sobre o procedimento de formação de um acordo global, citando também os resultados do Juízo de Conciliação de Segunda Instância – JC2 e sua pragmática de conciliação coletivizada. Elegendo um caso específico de um acordo global, discorre sobre as circunstâncias concretas e a dimensão de êxito da conciliação. Ao final, apresenta algumas conclusões sobre a conciliação coletiva.

1 – A coletivização do processo e a necessidade de coletivizar a conciliação

Independentemente do controvertido debate da modernidade, pós-modernidade (HARVEY, 2006) e suas intrincadas análises, é inescapável a premissa de que se vive numa sociedade de massas, marcada pela urbanização crescente, pela complexificação dos vínculos societários, pela diversificação dos modos de existência, de sociabilidade, de produção de bens e serviços, pelo adensamento das assimetrias, na qual as relações sociais e jurídicas são cada vez mais e mais marcantemente relações multitudinárias. Nos marcos desta sociedade aberta e plural, da qual emergem teias de relações sociais e jurídicas de incontáveis matizes, regradas por uma grande multiplicidade de padrões ordenadores e de cujo modelo de reprodução surgem as mais variadas demandas por bens, direitos e serviços. Os conflitos são produzidos em escala industrial, de modo que os litígios trazidos ao Judiciário são cada vez mais conflitos de massa¹.

Apesar do relevo e alcance da tutela coletiva, quase não se fala e pouco se escreve sobre a coletivização da conciliação. Conquanto não esteja imune a muitas perplexidades, a tutela coletiva já está bem delimitada nas suas matrizes teóricas e está coberta por vasta literatura especializada em textos de autores na processualística nacional, a exemplo de Antonio Gidi, Rodolfo Mancuso, Ada Pellegrini Grinover, Teori Zavascki, além de muitos outros. Essa bibliografia aprofunda-se em temas como o da tutela de urgência, nos debates da competência territorial, nos efeitos territoriais da decisão e praticamente exaure o debate sobre a coisa julgada e a litispendência. Todavia, reina o mais absoluto silêncio acerca do tratamento coletivo da prática da conciliação.

O estoque processual brasileiro atual é o maior indicativo da escala industrial de produção de litígios. No Justiça em Números do CNJ, de 2018 (2019, p. 197), apurou-se que existem mais 80,1 milhões de processos na Justiça brasileira. Deste estoque processual, cerca de 29,1 milhões são de novos processos, ajuizados somente em 2017, com uma taxa de congestionamento líquida de 67,9%.

1 Há muito tempo atrás, José Carlos Barbosa Moreira elucidava que o cenário da tutela coletiva é justamente a natureza de conflitos em massas: “Realmente, as características da vida contemporânea produzem a emersão de uma série de situações em que, longe de achar-se em jogo o direito ou o interesse de uma única pessoa, ou de algumas pessoas individualmente consideradas, o que sobreleva, o que assume proporções mais imponentes, é precisamente o fato que se formam conflitos nos quais grandes massas estão envolvidas, e um dos aspectos pelos quais o processo recebe o impacto desta propensão do mundo contemporâneo para os fenômenos de massa: produção de massa, distribuição de massa, cultura de massa, comunicação de massa, e por que não, processo de massa?” (Ações coletivas na Constituição Federal de 1988. In: MILARÉ, 2010, p. 363).

Extrai-se disto que o Poder Judiciário recebe milhões de novos processos e não consegue julgá-los todos no mesmo ano, de tal maneira que, apesar dos esforços expendidos, o acervo de processos não julgados é assombroso. Este quadro de “milhões” é o maior sintoma da noção de “conflitos de massa”, o que reforça a importância e a urgência da consolidação de uma cultura de coletivização do modelo processual.

Nesta altura, é preciso frisar que a tutela coletiva transcende à mera somatória ou acumulação de ações individuais. A noção da tutela coletiva vai além da acumulação subjetiva de ações idênticas ou semelhantes para alcançar a dimensão social que esta junção de ações individuais representa².

Como exemplo desta massificação de conflitos e das demandas por eles geradas, percebe-se que a insuficiência ou a interrupção do fornecimento de energia elétrica em certo bairro pode consolidar violação a direitos de uma multidão de consumidores, cristalizar demandas repetitivas e retratar, sob o aspecto processual, a dimensão coletiva ou massiva de lides. Salvo se ocorresse o agrupamento de diversos moradores vizinhos, esse conflito de massa seria enfrentado no “varejo” das dezenas ou centenas de ações individuais com, igualmente, diversas e provavelmente opostas decisões judiciais sobre os mesmos fatos, em flagrante situação de insegurança jurídica e instabilidade social.

Transposto para o Direito do Trabalho, tome-se como exemplo a despedida em massa de mil trabalhadores advinda do fechamento da empresa por crise econômica. Tal circunstância ensejaria, na dinâmica tradicional do individualismo processual, a propositura de centenas de reclamações trabalhistas individuais, com centenas de pedidos de tutela antecipada para fins de FGTS e seguro-desemprego, milhares de audiências com talvez alguns milhares de depoimentos de partes e testemunhas. Ao fim da fase cognitiva, o resultado seria uma quantidade enorme de decisões conflitantes ou díspares que, além de mobilizar uma massa imensa de esforço humano e de recursos materiais para sua produção, poderia gerar, para a sociedade, a sensação de que o Judiciário trata situações iguais de modo aleatório, independente e autônomo, tal qual uma “loteria”.

Justamente contra esse congestionamento das ações individuais idênticas e com os olhos na segurança jurídica, a tutela coletiva se apresenta como modelo processual para solução “coletiva” – com o perdão da redundância – de proble-

2 Com isso, o modelo da tutela coletiva revoluciona a concepção individualista de “legitimidade”. José Roberto Freire Pimenta (2009, p. 12) elucida que: “(...) poderão ser submetidos à cognição individual apenas por iniciativa de uma única pessoa, física ou jurídica, para a defesa dos direitos ou interesses daquele conjunto de sujeitos interessados na satisfação daquele mesmo direito material controvertido, sem que todos eles devam estar pessoalmente presentes no processo”.

mas coletivos. Tratar de modo uniforme as demandas coletivas e, sobretudo, em um único processo representa a maximização da eficiência e efetividade do sistema processual. É esta a mudança de paradigma dos operadores do direito que se faz urgente, sobretudo sob o prisma da efetividade do direito e seu sistema judicial.

Nesta trilha, as ações coletivas apresentam, quando manejadas adequadamente, a diretriz da eficiência. Por serem ações “sem rosto” evitam, especialmente no Direito do Trabalho, o temor em acionar judicialmente certa pessoa, haja vista que a ação coletiva é capaz de proteger contra perseguições individualizadas e, assim, são aptas a enfrentar os problemas de massa. A tutela coletiva assegura meios fáceis e simples de “comparecimento a juízo”, via apresentação, representação ou mesmo delegação. Viabilizam a promoção de ações de pequeno valor, pois agrupados em quantidade. Por fim, garantem a unicidade de decisões sobre as mesmas matérias, realizando-se os princípios de segurança e igualdade jurídica.

O Direito do Trabalho desde sua gênese assumiu a perspectiva de “coletivização”, sobretudo, por meio da atuação sindical como substituto processual da categoria. Na própria CLT e na legislação correlata identificam-se modelos de ações atreladas à atuação coletiva. São amostras: a ação de cumprimento (art. 872, parágrafo único, da CLT) que reclama a efetivação de vantagens coletivas em favor de um agrupamento de trabalhadores; a substituição processual para cobrança dos adicionais de periculosidade e insalubridade (art. 195, § 2º, da CLT); e o dissídio coletivo (arts. 856 *usque* 875 da CLT). Aqui, convém frisar que o dissídio coletivo foi a primeira ação tipicamente coletiva prevista no ordenamento processual brasileiro.

A despeito do histórico e perfil coletivo, o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho na forma contemporânea que vêm sendo tratados, sobretudo nas decisões da Justiça do Trabalho, têm priorizado as reclamações trabalhistas individuais e até obstaculizado a ação coletiva. A dimensão coletiva, tanto nos modelos de gestão do fordismo e toyotismo, é o traço constitutivo do conflito trabalhista³. Apesar das transformações por que passam o mundo e nosso país, a cultura das ações coletivas é incipiente no Direito Processual do Trabalho brasileiro. Luiz Renault (2009, p. 56) tenta explicar:

3 No particular, o próprio Direito do Trabalho pode ser concebido sob o ângulo coletivo da “gestão do trabalho”, conforme arremate de José Roberto Freire Pimenta (2009, p. 26): “Se tais direitos trabalhistas, rotineiramente objeto de numerosas e repetitivas reclamações trabalhistas individuais (descumpridos, pelo mesmo empregador ou tomador dos serviços e decorrentes de origem em comum, configurando típico exemplo de direitos individuais homogêneos) possuem, na verdade, estatura e função constitucionais, devem, por isso, ser beneficiados por autêntico exemplo de uma tutela jurisdicional diferenciada pela via metaindividual (...)”.

“A resposta não é fácil, dependente que é de uma gama de fatores, que podem ser resumidos apertadamente da seguinte forma: a) fissura legislativa; b) cultura do demandismo individual, prevalente nos últimos anos, fruto de legislações individualistas; c) formalismo exagerado dos institutos processuais; d) vantagens econômicas para alguns grandes descumpridores da legislação trabalhista; e) falta de receptividade de novos instrumentos processuais pelos operadores do Direito – advogados, procuradores e juízes.”

A metodologia de avaliação da eficiência das Varas do Trabalho e das outras unidades do Judiciário, centrada na contagem unitária de processos, independentemente dos conteúdos temáticos ou da natureza coletiva destes, estimula e conspira para que os Juízes coloquem a tutela coletiva em um plano posterior e secundário em relação às ações individuais, quando deveria ocorrer o contrário. Os modelos de gestão focados em critérios simplesmente quantitativos, como os que dominam os órgãos de controle do Judiciário, produzem uma “corrida” produtivista que privilegia a aritmética da soma das unidades isoladas e estimula a priorização da pleora de ações individuais, quando poderia, com menos processos e mais aprofundamento meritório, enfrentar os mesmos litígios de massa em processos coletivos. A situação atual indica que o modelo de gestão quantitativa no Judiciário prejudica sobremaneira a tutela coletiva.

Além disso, é preciso rememorar a pretérita tradição hermenêutica trabalhista de restrição do manejo da tutela coletiva, sintetizada na antiga Súmula nº 310 do TST. Felizmente, o Supremo Tribunal fixou sua jurisprudência assegurando ampla legitimidade ativa *ad causam* dos sindicatos como substitutos processuais das categorias (RE 210.029, Min. Joaquim Barbosa, 12.06.06), redirecionando a jurisprudência nacional para colocar o sindicato como ente legítimo para a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais de seus integrantes.

2 – A conciliação “global” como tutela coletiva da conciliação

A conciliação, tradicionalmente pensada e praticada na dimensão individual do conflito, é compreendida como um processo negocial e cooperativo para solução tópica do conflito existente em regra entre dois sujeitos com a intervenção de um terceiro equidistante⁴. Na sua dimensão coletiva, entretanto,

4 Nesta linha, Flávio Cooper (p. 105-106) define a conciliação como “Promoção de entendimento para a conclusão de ajustes, compromissos, contratos, tratados, convênios a fim de produzir efeitos jurídicos entre os interessados ou partes conflitantes, abrange os institutos da transação, da conciliação, da mediação, e até da orientação administrativa, existindo na modalidade direta (autônoma) ou indireta (heterônoma), nesta última quando interveniente um terceiro (Estado-juiz)”.

DOCTRINA

a autocomposição tem como alvo possibilitar a negociação em procedimento único e integrado entre uma empresa ou um grupo destas, em regra sem acervo patrimonial e sem fluxo financeiro que assegurem o pagamento imediato do seu estoque de dívida, e os seus diversos credores, ainda que muitos destes não contem na atualidade com um título judicial exigível, de modo a estabelecer uma solução de compromisso que garanta a estes o recebimento num tempo razoável dos seus direitos e assegurem a preservação do empreendimento e do que ele representa em termos de emprego, renda e produção de bens.

No TRT baiano, o Juízo de Conciliação de 2ª Instância funciona como centro de conciliação em diversas fases processuais. De acordo com o previsto no art. 62, I, do Regimento Interno do TRT5, compete ao JC2 exercer as atribuições que objetivem a conciliação em precatórios. Além disso, a Resolução Administrativa nº 003/06 conferiu competência para a celebração de conciliações globais do setor privado na hipótese de requerimento de acordo envolvendo todos os processos, sejam da primeira ou da segunda Instância, de um único empregador. Com o Ato TRT5 nº 0174/2018, o Juízo de Conciliação de 2ª Instância funciona também como Centro Judiciário de Métodos Consensuais, com a designação JC2/CEJUSC2, responsável pela realização de audiências de mediação em processos individuais que tramitem no 2º grau e em fase de recurso de revista, nos moldes previstos na RA nº 174 do CSJT. Ademais, o JC2 atua também em mediações pré-processuais, bem como nas conciliações de processos coletivos, hipótese em que o acordo formalizado em um único processo beneficiará dezenas ou até centenas de trabalhadores substituídos.

Sob os 12 anos de vigência da Resolução Administrativa nº 06/06 do TRT5, o Juízo de Conciliação de 2ª Instância do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia vem realizando o que denomina de “conciliação global”, que consiste, em síntese, na reunião de todos os processos trabalhistas de uma mesma empresa ou grupo de empresas com problemas econômico-financeiros estruturais ou cíclicos e no estabelecimento de negociações com a massa dos trabalhadores envolvidos, inclusive seus advogados, sindicatos e outras formas de representação, com vistas à criação de um fundo de pagamento alimentado por pagamentos ordinariamente mensais para a quitação dos processos individuais que adiram a tal conciliação global.

No relatório do ano de 2018 do JC2 (p. 5), infere-se o seguinte conceito de acordo global:

“A conciliação global é a reunião provisória de processos com vistas à celebração de acordos que abranjam, senão a totalidade, a maior parte da dívida trabalhista em execução relativa a um mesmo reclamado.

DOCTRINA

Configura, portanto, planejamento da forma de pagamento da dívida trabalhista, afastando ou reduzindo o risco de que a cumulação de execuções simultâneas conduza o reclamado à insolvência, em prejuízo não apenas da empresa e dos seus sócios, mas também da sociedade e dos próprios reclamantes que, diante da interrupção da atividade empresarial, poderiam não receber seus créditos.”

Com objetivo de preservar o funcionamento do empreendimento, e conseqüentemente a manutenção dos atuais empregos, e simultaneamente assegurar o pagamento do seu passivo de processos trabalhistas, a conciliação global harmoniza as ideias de manutenção da empresa e sua função social com a efetividade da jurisdição trabalhista. No “acordo global”, consegue-se, de modo racional e uniforme, solucionar uma coletividade de processos com economia, ao evitar atos repetitivos de execução em processos individuais.

São três os principais objetivos do “acordo global”:

a) Adoção de uma solução coletiva conciliada para o problema de um conjunto de processos trabalhistas, mediante um amplo processo negocial, com audiências públicas, formação de comissão de credores e tratamento uniforme e racional dos débitos trabalhistas de um mesmo devedor;

b) Preservação do funcionamento da empresa e, sobretudo, a manutenção de postos de trabalho em momentos de crise, tendo em vista que a solução individual e tradicional (expropriação de bens) poderia encerrar a atividade econômica e os contratos de emprego e, normalmente, não alcançaria valores suficientes para a quitação da totalidade do débito trabalhista;

c) Construção negociada de grupos de pagamento, conforme a dimensão dos créditos, a fim de garantir que todos os credores recebam a integralidade dos seus créditos trabalhistas atualizados em prazo razoável, concedendo-se preferência aos pequenos créditos.

Convém registrar que as conciliações globais, quando efetivamente possível o acordo, revelam-se importantes instrumentos de compatibilização entre o legítimo interesse do credor trabalhista em receber o que por direito lhe é devido e o interesse público e social na recuperação de empresas em dificuldades econômico-financeiras, evitando-se que o passivo trabalhista seja fator de inviabilização de empreendimentos geradores de empregos e progresso social.

Destaca-se que parte dos acordos celebrados no Juízo de Conciliação de Segunda Instância tem como característica o fato de configurarem espécie de ajuste entre a empresa devedora e seus exequentes, com vista a ser destinada mensalmente uma parte do faturamento empresarial a um fundo gerido pelo

Juízo, a débito do qual será quitado o passivo trabalhista conciliado. Os acordos realizados com essa sistemática evitam que a cumulação de execuções num mesmo período inviabilize financeiramente a executada, muitas vezes empresa sadia sob o aspecto econômico, permitindo, por um lado, que o empreendimento empresarial prossiga e continue a gerar empregos, renda e tributos, e, por outro, que todos os credores trabalhistas possam receber seus créditos na forma definida por eles próprios no acordo.

3 – A pragmática da conciliação “global” e os resultados do JC2

O procedimento conciliatório global inicia-se, em geral, mediante petição do reclamado ao Juízo de Conciliação de Segunda Instância que, por seu turno, designa audiência para a qual são convocadas todas as partes envolvidas.

Um esclarecimento é necessário: as “conciliações globais” têm duas etapas bem distintas. A primeira fase, a da conciliação tipicamente coletiva, na qual participam com direito a voz e voto todos os trabalhadores interessados e seus representantes, que se destina a decidir se o acordo é possível e a estabelecer genericamente as bases, parâmetros e os meios para a quitação dos débitos trabalhistas presentes e futuros.

Nesta etapa, cada um dos credores trabalhistas da empresa envolvida, assim como suas entidades representativas, participa com a sua adesão ou recusa para a formação, em assembleias públicas de amplo conhecimento, da vontade do conjunto. A segunda, de cunho unicamente individual, na qual cada um dos credores na sua singularidade escolhe aderir ou não ao modelo negociado de quitação do passivo, tenha ou não participado do processo de conciliação universalizado.

Assim como ocorre nas conciliações individuais, o magistrado condutor de uma conciliação coletiva deve assumir uma postura proativa de avaliação formal e de conteúdo da composição⁵. Neste particular, é oportuna opinião de Adriana Sena (2007, p. 113-114):

5 No curso da ENAMAT sobre teoria do juízo conciliatório, recomenda-se (p. 96-97): “Ao juiz, incumbe verificar, além da regularidade formal do ato, também o seu conteúdo, notadamente no que tange a sua conveniência para as partes. O magistrado deve velar para que a conciliação celebrada, sob sua orientação, constitua-se ato eficaz para a produção dos efeitos queridos pelas partes. Por outro lado, o juiz deve negar homologação ao acordo que infrinja as normas de proteção e prejudique o empregado; que imponha ônus excessivo ao empregador, resultando em graves dificuldades para o seu cumprimento; que contenha prestações sucessivas de alongada extensão e/ou de difícil acompanhamento; que traga em si o germe de outras disputas; que valha para as partes alcançar fim defeso em lei (arts. 139, III, e 142 do CPC/2015)”.

DOCTRINA

“(...) a atuação do magistrado é instrumento estatal de equalização jurídica das partes materialmente desiguais, além de controlar a aplicação das normas de ordem pública e de interesse da sociedade em geral (v.g. direitos indisponíveis, questões tributárias e previdenciárias). Assim, inexorável a conclusão de que o juiz do trabalho não é um mero ‘homologador passivo’ de todo e qualquer acordo que lhe seja submetido pelos litigantes (arts. 125, III, e 129 do CPC), nem muito menos um espectador do que as partes querem e pretendem fazer no e do processo.”

Em razão da dimensão coletiva e em busca da conjugação dos interesses patronais e obreiros, deve o juiz intervir, sugerindo propostas equilibradas, inclusive baseadas no êxito de outras conciliações globais, evitando que um dos polos desta negociação atue com supremacia em relação ao outro, o que prejudicaria o equilíbrio, a ponderação e equivalência da composição.

Alcançado o acordo, geralmente as partes estipulam a criação de uma espécie de fundo a ser gerido pelo Juízo de Conciliação de Segunda Instância no qual será depositado, mensalmente, o valor ajustado, cabendo ao Juízo promover a distribuição entre os processos cujos titulares tenham aderido ao acordo, observados os termos da conciliação.

O acordo global prevê, em regra, que sua eficácia dependerá da edição, pelo Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho, de ato que impeça que outros credores, que porventura não aderiram ao acordo, executem valores do capital de giro, fato que inviabilizaria o cumprimento do pactuado. Em razão do descontentamento de alguns credores que se recusaram a aderir ao cumprimento coletivo das decisões judiciais e, por conseguinte, se submeterem às formas e prazos nele previstos, as conciliações mais recentes contam com aporte de quantia destacada para pagamento destes credores, conquanto na prática esta previsão tenha surtido eficácia mínima.

Nos últimos acordos globais firmados no JC2 no período de 2017-19, têm-se estabelecido algumas cláusulas de garantia, tanto com o objetivo de estímulo psicológico ao devedor para o adimplemento tempestivo, como medida de, caso inadimplida obrigação, abreviação da execução dos bens dados em garantia. Nestas conciliações globais, já são tradicionais cláusulas penais que, em regra, estipulam: acréscimo de 50% sobre a parcela em mora com a destinação revertida em favor da aceleração do pagamento dos processos listados na fila de pagamento; bloqueio via Bacenjud do valor inadimplido com a multa de 50% após 60 dias; e a desconstituição do acordo global diante da inadimplência por 90 dias.

DOCTRINA

Foram incluídas novas cláusulas de garantias. A primeira diz respeito ao oferecimento espontâneo de bens imóveis ou móveis livres e desembaraçados, ou até o oferecimento de direitos futuros (crédito de ação judicial cível com proximidade do pagamento) ou repasse de faturamento diretos das empresas tomadoras para o JC2. Além disso, é prevista uma cláusula na qual a empresa compromete-se a cumprir a legislação trabalhista e manter os empregos, de modo a não ensejar novo passivo trabalhista, com a finalidade de cumprir a função social da atividade econômica.

Para fins de garantia do equilíbrio econômico do acordo e também evitar que os prazos de pagamento sejam muito alongados, os acordos globais são firmados, em regra, com vigência por 12 meses, admitidas renovações. Em alguns casos, são feitas audiências por semestre, por determinação *ex officio* ou a pedido das partes. É recorrente e eficaz que seja definida uma comissão de advogados de credores, a qual se incumbe de acompanhar de modo mais próximo a execução do acordo, inclusive examinando documentos internos da empresa, como balancetes, livros-caixa, faturas, entre outros.

É relevante consignar que as insurgências contra os acordos globais firmados no TRT5 foram rejeitadas pelas instâncias legítimas de revisão da atuação do JC2. As ementas abaixo indicam, além da legalidade e legitimidade, que essas conciliações coletivas são fórmulas negociadas que equilibram a preservação da atividade econômica com a criação de um mecanismo de efetividade do crédito trabalhista:

“MANDADO DE SEGURANÇA. ACORDO GLOBAL. DESFAZIMENTO. Não vislumbro ilegalidade ou abuso de poder por parte dos magistrados que conduziram a audiência de ID f6c0f7a. Muito ao contrário, apresentaram importantes elementos relativos ao andamento do acordo global de forma a permitir que os trabalhadores, autonomamente, decidissem a melhor maneira de proteger e garantir seus créditos alimentares decorrentes de decisões judiciais que transitaram em julgado, especialmente diante da não observância pelo impetrante daquilo que foi anteriormente acordado, sendo que ‘a cláusula 7ª do acordo global impõe’ o seu ‘desfazimento’ como ‘consectário lógico do mero inadimplemento’, não necessitando ‘sequer da aquiescência dos trabalhadores interessados’.” (Processo 0000306-13.2017.5.05.0000, Origem PJE, Relª Desª Margareth Rodrigues Costa, Órgão Especial, DJ 20.06.2017)

“ACORDO GLOBAL. O acordo global tem como finalidade não apenas a segurança dos direitos dos credores, mas também restaurar a saúde financeira do devedor, com repercussão favorável nas esferas so-

DOCTRINA

cial e educacional.” (Processo 0093700-96.2007.5.05.0009 AP, Origem Legado, Rel^a Des^a Marizete Menezes, 3^a Turma, DJ 30.08.2013)

“EXECUÇÃO FISCAL. ATO DO TRIBUNAL DETERMINANDO A SUSPENSÃO DE CONSTRIÇÃO SOBRE OS ATIVOS DA EXECUTADA. ACORDO GLOBAL CELEBRADO NO JUÍZO DE CONCILIAÇÃO DESTE REGIONAL A FIM DE QUITAR OS DÉBITOS, MANTER OS EMPREGOS E A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE À POPULAÇÃO. PRIVILÉGIO DO CRÉDITO TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO CRÉDITO TRIBUTÁRIO. LEGALIDADE. Não se discute a liquidez e certeza do crédito tributário; contudo, não tem privilégio em relação ao trabalhista, dada a natureza alimentar deste, a teor do art. 186 do CTN. Diante disso, inexistente ilegalidade no ato deste Tribunal que determinou a suspensão de constrição sobre o patrimônio da executada pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a fim de assegurar o pagamento dos diversos créditos decorrentes de ações trabalhistas transitadas em julgado, por intermédio de acordo global junto ao Juízo de Conciliação de 2^a Instância, bem como preservar a continuidade da empresa, evitar a dispensa de centenas de empregados e a continuidade na prestação dos serviços de saúde à população.” (Processo 0000018-42.2011.5.05.0011 AP, Origem Legado, Rel. Des. Cláudio Brandão, 2^a Turma, DJ 11.07.2011)

No âmbito do TST, também se encontra jurisprudência favorável a tal reunião de processos e estabelecimento de sistema de pagamento do conjunto de débitos trabalhistas. Nos conhecidos casos dos clubes de futebol do Rio de Janeiro, foi ajustada a centralização das execuções com suspensão de atos de constrição e, em contrapartida, o pagamento mensal de aporte para o conjunto de processos, à semelhança da sistemática do acordo global. Nestes casos, o TST se mostrou favoravelmente à solução centralizadora, como se vê no seguinte trecho da decisão do Min. Rider de Brito exarada em reclamação correicional:

“(…) A reunião de autos de execuções é prática construtiva, pois tem como escopo a celeridade e o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, concentrando as penhoras, incidentes e liquidações, além de possibilitar a satisfação do credor. Importará ao devedor suportar de forma menos gravosa as consequências dos atos executivos (art. 620 do CPC) e ao Judiciário sensível economia de atos jurisdicionais a serem praticados (...)” (Processo 1203686-38.2004.5.00.0000 RC, Min. Rider de Brito, DJ 18.05.04)

DOCTRINA

Em desenvolvimento desta ideia de reunião de processos, suspensão de atos de constrição e pagamento de aportes mensais por parte de uma empresa devedora, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho criou a figura do Plano Especial de Pagamento Trabalhista – PEP, disciplinado no art. 4º do Provimento CGJT nº 01/2018.

Diante da experiência de mais de 13 anos como unidade de conciliação do JC2/CEJUSC2, é perceptível que essas conciliações coletivas são as mais exitosas, embora demandem tempo considerável na sua formação e nos atos de cumprimento. Como exemplo do êxito de um centro especializado em conciliação, que privilegia as conciliações coletivas, o JC2/CEJUSC2 homologou 5.567 (cinco mil quinhentos e sessenta e sete) acordos, em benefício de 9.887 reclamantes. Esses acordos totalizaram R\$ 210.102.637,22 (duzentos e dez milhões, cento e dois mil, seiscentos e trinta e sete reais e vinte e dois centavos).

No âmbito dos precatórios de Municípios do Estado da Bahia, foram conciliados 1.779 precatórios, com 3.029 reclamantes beneficiados e o montante negociado de R\$ 85.605.681,30 (oitenta e cinco milhões, seiscentos e cinco mil, seiscentos e oitenta e um reais e trinta centavos). No particular do Estado da Bahia, que aderiu ao regime especial de precatórios nos termos das Emendas Constitucionais ns. 62 e 99, 80 reclamantes tiveram os respectivos créditos quitados através da celebração de acordo, totalizando o montante R\$ 15.676.463,82 (quinze milhões, seiscentos e setenta e seis mil, quatrocentos e sessenta e três reais e oitenta e dois centavos).

Para as conciliações globais, o ano de 2018 também foi impactante. Tais conciliações globais abrangeram 3.119 (três mil cento e dezenove) processos com 5.486 (cinco mil quatrocentos e oitenta e seis) trabalhadores beneficiados. Em valores, esses acordos globais alcançaram a monta de R\$ 98.580.028,26 (noventa e oito milhões, quinhentos e oitenta mil, vinte e oito reais e vinte e seis centavos).

Para aprofundar o exame sobre a conciliação global, convém discorrer sobre o caso de uma instituição de ensino superior de Salvador.

4 – O caso da “Fundação Educacional”

O acordo global citado, negociado entre representantes dos credores e a “Fundação Educacional” – nome real omitido em razão de o acordo continuar em cumprimento, formalizado em assembleia aberta com participação maciça dos trabalhadores envolvidos, visa permitir à fundação que continue a desempenhar, como faz já há algumas décadas, o relevantíssimo papel de oferecer educação

DOCTRINA

superior a setores economicamente mais carentes da sociedade baiana, e lhe permita sobreviver à profunda crise econômica que desde os idos de 2014 se abate sobre o país e atinge profunda e violentamente às instituições educacionais que dependem do financiamento público através do FIES.

Desde então, a situação da Fundação, que já acumulava um débito considerável, se deteriorou imensamente. Apesar de ter como patrimônio apenas o prédio em que realiza as suas atividades pedagógicas, que é tombado pelo patrimônio histórico, a fundação acumulou dívidas que alcançam algumas vezes o valor do bem.

Desse modo, diante da dívida acumulada com os empregados do passado e do presente, da insuficiência do patrimônio para saudá-la e da falta de liquidez que lhe acomete, a única possibilidade de manter a fundação funcionando, formando profissionais de nível superior, foi celebrar o acordo para pagamento concursal dos créditos trabalhistas, segundo a ordem da data de ingresso da reclamação, de acordo com aportes financeiros feitos mensalmente em conta à disposição do Juizado. Dito aporte mensal é atualmente de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), será de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) a partir de janeiro de 2019, e deverá ser de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) a partir de 2020.

Foi este fundo criado com os desembolsos mensais mencionados que permitiu, desde que o acordo global foi celebrado, que tenham sido pagos até agora cerca de metade dos 170 processos reunidos na conciliação global, cujo valor pago ultrapassa os R\$ 10.500.000,00 (dez milhões e quinhentos mil reais), embora haja uma dívida trabalhista remanescente nos cerca de 80 processos ainda pendentes no acordo que soma cerca de R\$ 10.800.000,00 (dez milhões e oitocentos mil reais).

Além do substancial valor pago, foi a conciliação global que possibilitou a manutenção da fundação em atividade, com a continuidade da oferta de emprego a professores, técnicos e auxiliares de toda ordem, bem como a sobrevivência desta instituição, a única genuinamente baiana no ramo de educação superior cuja finalidade não é de angariar lucro, e a permanência da prestação de serviços de educação superior à nossa comunidade.

Em tais casos, o acordo global e a unificação da execução evita ainda um mal maior, que é a recuperação judicial, a falência ou insolvência civil do devedor, cenário que tem se revelado o mais dramático para os trabalhadores, cujos mais de dois mil empregados dispensados sem receber sequer as parcelas rescisórias não têm nenhuma perspectiva de quando receberão os seus crédi-

tos, se é que algum dia de fato os receberão. É nesta medida que o Juizado de Conciliação tem atuado.

5 – Considerações finais

O exercício da jurisdição em qualquer modelo processual e em qualquer dos seus ramos tem como objetivo oferecer a tutela efetiva capaz de dar vida e realidade aos direitos ou interesses que a ordem jurídica abstratamente protege. É o que ocorre com o modelo do Direito Processual do Trabalho. A efetividade da jurisdição no subsistema trabalhista tem por escopo fundamental a realização no mundo empírico, e em prazo razoável, dos princípios e valores consolidados nas normas jurídicas que constituem o Direito do Trabalho, sobretudo aquele conjunto de valores que a Constituição Federal de 1988 afiança.

Por consequência, a solução consensual deve igualmente se pautar pela perspectiva da efetividade do Direito do Trabalho e não pela precarização ou ampla flexibilidade dos direitos trabalhistas em prejuízo evidente daqueles que se constituem no elo mais vulnerável desta corrente. Logo, o Juiz do Trabalho ou servidor que se encarregue do processo de conciliação deve assumir postura ativa e interferir sempre que a sua participação colabore para a construção de saída consensual realmente equilibrada e que não onere injustamente ou vilipendie os direitos de ninguém, particularmente daqueles aos quais este ramo do direito reconhecidamente promete proteger.

Os acordos globais, que estão no núcleo da política de conciliação do TRT5, são meios utilizados pela Justiça do Trabalho na Bahia para promover algo assemelhado à recuperação judicial de empresas e instituições cujo patrimônio é insuficiente ou que se encontrem em situação financeira de muita dificuldade, que de outro modo poderiam estar fadadas à ruína e liquidação na Justiça Comum. Utiliza-se como bases jurídicas da nossa atuação a própria Constituição Federal, que tem entre os seus princípios o da proteção à iniciativa privada, a preservação das unidades produtivas e dos empregos que ela contempla, as regras contidas na Lei de Recuperação Judicial e Falências e a regra consolidada que garante a prevalência do interesse coletivo sobre o individual.

Diante de 12 anos de práticas de conciliação coletiva, com naturais erros e acertos, constata-se que a intensa fiscalização do seu cumprimento e o monitoramento do volume da dívida conciliada são as chaves para manter o equilíbrio e sucesso do acordo global. Além disso, mostra-se cada vez mais produtora a qualificação das cláusulas de garantias, embora seja respeitada

DOCTRINA

a singularidade dos casos concretos e a variabilidade das garantias oferecidas pelo devedor e aceitas pelos credores.

Conquanto seja desejável que se avance na construção de modelos de solução de conflitos que cada vez mais assegurem a possibilidade dos titulares dos direitos encontrarem por si mesmos, com liberdade e equilíbrio, a solução que de fato lhes pareça mais adequada para a resolução do conflito de interesses em que estejam envolvidos, os instrumentos de autocomposição não podem ser substitutivos forçados para a prestação jurisdicional retardatária e de baixa qualidade. Se é auspicioso, por um lado, que as formas de resolução consensual de conflitos sejam amadurecidas e disseminadas, é fundamental, por outro, que a prestação jurisdicional típica seja prestada com excelência e a tempo, pois isto é condição para que as conciliações resultem da escolha livre e consciente dos sujeitos parciais do processo.

Referências bibliográficas

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2018*: ano-base 2017. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em: 6 maio 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Acórdão no Processo 0000018-42.2011.5.05.0011 AP, Origem Legado, Rel. Des. Cláudio Brandão, 2ª Turma, DJ 11.07.2011.

_____; _____. Acórdão no Processo 0000306-13.2017.5.05.0000, Origem PJE, Relª Desª Margareth Rodrigues Costa, Órgão Especial, DJ 20.06.2017.

_____; _____. Acórdão no Processo 0093700-96.2007.5.05.0009 AP, Origem Legado, Relª Desª Marizete Menezes, 3ª Turma, DJ 30.08.2013.

_____; _____. *Relatório anual do Juízo de Conciliação de Segunda Instância*: 2018. Salvador: TRT-5, 2018.

_____; _____. [Notícia] *Semana da Conciliação*: TRT5 movimenta quase R\$ 100 milhões com 3.304 acordos. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/semana-conciliacao-trt5-movimenta-quase-r-100-milhoes-com-3304-acordos>>. Acesso em: 17 ago 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão Processo 1203686-38.2004.5.00.0000*. Reclamação. Rel. Min. Rider de Brito. Brasília, DF, 18.05.04.

_____; _____. *Provimento nº 1/CGJT, de 9 de fevereiro de 2018*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2415, p. 41-44, 15.02.2018.

COOPER, Flávio. Negociação. Conciliação. Mediação. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (Org.). *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

FREIRE, José Roberto Pimenta Freire. A conciliação na esfera trabalhista: função, risco e limites. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (Org.).

DOCTRINA

Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 15. ed. São Paulo: Loyola, 2006.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Ações coletivas na Constituição Federal de 1988. *Revista de Processo*, São Paulo, RT, n. 61, p. 189-190, jan./mar. 1991.

PIMENTA, José Roberto Freire. A tutela metaindividual dos direitos trabalhistas: uma exigência constitucional. In: PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros de; FERNANDES, Nadia Soraggi. *A tutela metaindividual: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo*. São Paulo: LTr, 2009.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Tutela metaindividual: por quê? Por que não? In: PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros de; FERNANDES, Nadia Soraggi. *A tutela metaindividual: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo*. São Paulo: LTr, 2009.

SENA, Adriana Goulart de. Formas de resolução de conflitos e acesso à Justiça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, Juslaboris, v. 46, n. 76, p. 93-114, jul./dez. 2007.

Recebido em: 09/10/2019

Aprovado em: 07/11/2019