

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....

MENSAGEM.....

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- Objetivos da Lei nº 9.958/2000.....
- Vantagens da Solução Extrajudicial dos Conflitos.....
- Definição
- Princípios Gerais
- Competência
- Órgãos de Solução Autônoma dos Conflitos Trabalhistas
- Formas de Organização
- CCP por Empresa ou Grupo de Empresas
- CCP Sindical e Intersindical
- Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – NINTER
- Instituição e Obrigatoriedade de Submissão das Demandas
- Custeio
- O Papel e a Importância dos Membros da Comissão
- Formas de Apresentação do Pedido
- Sessão de Tentativa de Conciliação
- Limites do Acordo
- Eficácia do Termo de Conciliação
- Guarda Documental
- CCP e o Papel das Entidades Sindicais
- CCP e o Papel do Ministério do Trabalho e Emprego
- CCP e o Papel do Ministério Público
- CCP e o Papel da Justiça do Trabalho
- CCP e o Diálogo Tripartite

ANEXO I – PERGUNTAS E RESPOSTAS

ANEXO II - MODELOS

- Modelo de Comunicação ao Judiciário
- Modelo de Comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego
- Modelo de Termo de Demanda
- Modelo de Comunicação ao Demandado
- Modelo de Comunicação ao Demandante
- Modelo de Termo de Conciliação
- Modelo de Termo de Conciliação Frustrada
- Modelo para a Confecção do Instrumento Coletivo

ANEXO III – LEGISLAÇÃO

- Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000

- Portaria nº 264, de 5 de junho de 2002
- Portaria SRT nº 2, de 12 de julho de 2002
- Portaria nº 329, de 14 de agosto de 2002
- Portaria SRT nº 1, de 22 de março de 2002
- Termo de Cooperação nº 001/2002

APRESENTAÇÃO DA 3ª EDIÇÃO

A partir da edição da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que alterou e acrescentou artigos à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre as Comissões de Conciliação Prévias, o cenário que envolve a solução negociada dos conflitos individuais do trabalho alterou-se significativamente.

O sucesso das Comissões se representa nas estatísticas até aqui tabuladas pela Secretaria de Relações do Trabalho. Hoje, no país, temos 1.273 Comissões instaladas, das quais 949 de âmbito intersindical, 306 envolvendo empresa e sindicato, 14 por grupos de empresa e 4 por empresa. É fácil perceber, dada a expressiva criação das entidades conciliadoras nos últimos dois anos, que a cultura da solução amigável dos conflitos é crescentemente valorizada em nosso meio.

E para que essa valorização não se esgote, este Ministério, em parceria com os principais atores sociais e institucionais do mundo do trabalho, entendeu que a confiança depositada no novo instituto conciliatório não poderia ser fragilizada, especialmente a partir das condutas anti-sociais de algumas poucas e isoladas Comissões. Explicitar quais comportamentos não se inspiram no espírito da Lei nº 9.958, de 2000, e orientar os interessados acerca da necessidade de evitar condutas abusivas são, também, missões abraçadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Daí porque o presente manual, que alcança agora a sua terceira edição, está compreendido no conjunto dos esforços governamentais dirigidos para a promoção da conciliação privada. De forma serena e objetiva, o conteúdo do manual observa esse necessário equilíbrio exigido do Poder Público: o de incentivar a solução privada dos conflitos, mas ao mesmo tempo o de zelar pelo respeito à ordem jurídica trabalhista.

Acreditamos que, a exemplo da edição passada, o manual que ora oferecemos ao público possa se constituir em promissora ferramenta para todos os que se empenham na modernização das relações trabalhistas no Brasil.

PAULO JOBIM FILHO
Ministro do Trabalho e Emprego

MENSAGEM DA 3ª EDIÇÃO

O sucesso de boas e promissoras iniciativas institucionais deve ser sempre valorizado. É o caso do presente manual, que, dada a sua excelente receptividade junto à sociedade brasileira, alcança a terceira edição.

Inúmeros motivos justificam a reedição do presente trabalho. Mas vou me limitar a apenas dois, cujos argumentos seguem vivos ao longo de todo o texto.

O primeiro deles concerne à renovação do compromisso do Ministério do Trabalho e Emprego de estimular a implantação de sistemas alternativos de solução de conflitos individuais de trabalho, especialmente, e sobretudo, materializados nas Comissões de Conciliação Prévia. Do ponto de vista conceitual, este Ministério acredita na força modernizadora dessas entidades, acredita que as vantagens delas resultantes sobre as relações trabalhistas consolidam um novo modelo de pacificação dos conflitos, mais ágil e mais cooperativo. Por isso mesmo, esta pasta do Governo Federal mobiliza todos os esforços administrativos para divulgar e incentivar o instituto conciliatório entre os seus principais interessados, empregados e empregadores.

Mas não basta divulgar e incentivar. O segundo motivo se relaciona com a necessidade de também preservar o conceito da conciliação extrajudicial, o que requer a depuração e o afastamento daquelas experiências sociais que comprometam a credibilidade das Comissões de Conciliação Prévia. Onde houver abuso de direito, finalidade deturpada ou comportamento orientado pela fraude aos direitos do trabalhador brasileiro, a rede de vigilância estatal e social deverá ser acionada para corrigir e reprimir o desvio de conduta. Muito embora constituam práticas isoladas, procurou-se neste manual orientar os interessados acerca da inconveniência dessas práticas e convencê-los da necessidade de sua revisão.

Destaco, outrossim, que especial atenção foi dada à figura dos membros conciliadores das Comissões. Na medida em que o Estado e a ordem jurídica facultam e garantem o exercício da solução autônoma dos conflitos pelos particulares, é enorme a responsabilidade dos que se envolvem na composição das controvérsias. Nada justifica, sob o ângulo dessas novas atribuições, a existência de indivíduos despreparados. Daí a razão do manual se complementar com a sugestão, de agora em diante disponível para as entidades sindicais do país, do currículo básico de um curso de formação e treinamento de conciliadores privados.

Agradeço à equipe técnica que revisou, ampliou e consolidou a presente edição, formada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho Roselaine Beatriz Wiedtheuper, Orival Junior dos Santos e Isabele Jacob Morgado.

O sincero desejo é de que o conteúdo do texto que se segue possa plenamente atender aos anseios de modernização responsável das relações de trabalho.

MARIA LÚCIA DI IÓRIO PEREIRA
Secretária de Relações do Trabalho

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

OBJETIVOS DA LEI nº 9.958/2000

O objetivo da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, ao introduzir o Título VI-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que trata das Comissões de Conciliação Prévia, foi o de viabilizar e sustentar o sistema de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas. A lei veio oferecer ao trabalhador e ao empregador a possibilidade de resolver, de forma alternativa, controvérsias trabalhistas, sem demora e a baixo custo.

Buscou, ademais, o desenvolvimento da cultura negocial nas relações de trabalho, na medida em que possibilita a conciliação dos conflitos individuais do trabalho sem necessidade de intervenção do Poder Judiciário, que doravante se reserva para os casos mais complexos ou para os que não tenham sido solucionados no âmbito daquelas Comissões.

VANTAGENS DA SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS

São várias as vantagens decorrentes da adoção de métodos alternativos de solução dos conflitos:

- possibilidade de solução mais rápida dos conflitos trabalhistas;
- ação pedagógica de estímulo à negociação entre as partes;
- menor despesa para os envolvidos na demanda; e
- desafogamento da Justiça do Trabalho.

Cabe salientar, ainda, que a conciliação extrajudicial proporciona um ambiente e um clima adequados para o tratamento dos interesses presentes na controvérsia. Nela se trabalham possíveis alternativas para a convergência de interesses.

Também a boa-fé dos que voluntariamente se conciliam constitui motivo de prestígio para os métodos alternativos. É que a solução negociada, e não imposta por um terceiro estranho ao conflito, resulta, e a experiência assim demonstra, em maior aceitação de ambos os lados e,

por isso mesmo, as obrigações nela assumidas são mais rápida e plenamente satisfeitas. O motivo é simples: a conciliação não produz ganhadores nem perdedores, já que todos os interessados, demandante e demandado, devem ser favorecidos com o acordo produzido por eles mesmos.

Por outro lado, o produto desse consenso bilateral, que é o acordo produzido, torna-se obrigatório para as partes, isto é, tem força de título executivo. Pode, assim, ser executado na Justiça do Trabalho, na hipótese de descumprimento.

DEFINIÇÃO

As Comissões de Conciliação Prévia – CCP constituem organismos privados de conciliação, ou seja, têm a finalidade de mediar e tentar conciliar, fora do processo judicial, os conflitos individuais advindos das relações de trabalho. Não possuem qualquer relação administrativa ou de dependência com o Ministério do Trabalho e Emprego ou com a Justiça do Trabalho, tampouco estão subordinadas a registro ou reconhecimento dos órgãos públicos.

Assim sendo, a condição privada desses órgãos impede toda e qualquer referência aos signos e símbolos reservados ao Poder Público. Isso faz com que seja terminantemente proibido o uso de Armas da República nos documentos produzidos no âmbito de Comissões de Conciliação Prévia, de maneira a sugerir vinculação indevida com o Estado ou induzir o falso entendimento das partes sobre a natureza jurídica das Comissões.

PRINCÍPIOS GERAIS

No geral, as Comissões de Conciliação Prévia regem-se pelos seguintes princípios:

- *Princípio da composição paritária*, ou seja, mesmo número de membros representantes dos empregadores e dos trabalhadores;
- *Princípio da constituição facultativa*, pelo qual as Comissões só serão criadas por iniciativa e se for do interesse dos trabalhadores e dos empregadores;

- *Princípio da negociação coletiva e da auto-regulamentação*, que decorre da exigência de negociações prévias onde se discutam e se formalizem, em consonância com a lei, as regras gerais das Comissões;
- *Princípio da informalidade e da celeridade* (rapidez), pelo qual o procedimento de conciliação é marcado pela simplicidade, sem os atos formais do processo judicial e com finalização rápida; e
- *Princípio da boa-fé e da lealdade*, necessário em qualquer tentativa de solução justa e ética de um conflito de interesses.

COMPETÊNCIA

Esses órgãos extrajudiciais possuem a atribuição legal de conciliar os conflitos individuais de trabalho. Portanto, estão excluídos os conflitos de natureza coletiva, que envolvem a fixação das condições de trabalho dos empregados de uma empresa ou de uma categoria, bem como as questões de ordem pública, a exemplo daquelas relacionadas com a segurança e a saúde do trabalho.

Da mesma forma, não compete à Comissão de Conciliação Prévia prestar assistência ao trabalhador na rescisão de contrato de trabalho firmado há mais de um ano. Essa assistência, da qual resulta a homologação dos pagamentos rescisórios, somente é reconhecida quando prestada pelo sindicato profissional ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego e, na falta desses, pelas autoridades mencionadas no §§ 2º e 3º do art. 477 da CLT.

Isso porque os atos de assistência não se confundem com os de conciliação. Enquanto ao assistente incumbe a tarefa de zelar pela quitação de direitos decorrentes da extinção da relação de emprego, direitos expressamente previstos na legislação do trabalho e sobre os quais não recaem dúvidas, ao conciliador se atribui a tarefa de agir quando se instala o conflito entre as partes, quando existem dúvidas sobre direitos ou quando os interesses de uma delas encontra resistência diante dos interesses da outra. A Comissão de Conciliação Prévia que pretenda

simplesmente assistir o empregado no recebimento de valores rescisórios incorre em flagrante desvio de finalidade.

Ressalte-se, ainda, que a Comissão instituída no âmbito da empresa ou do grupo de empresas só poderá conciliar conflitos envolvendo empregados daquelas empresas. O mesmo raciocínio se aplica às Comissões de âmbito sindical ou intersindical. Agirão de forma abusiva, e em completa contrariedade com o princípio da unicidade sindical (art. 8º, II, da Constituição da República), quando se prestarem a conciliar conflitos gerados fora da categoria profissional representada e da base territorial compreendida pelos sindicatos que criaram e instalaram os órgãos conciliadores em questão.

Outra limitação de competência diz respeito ao local da prestação de serviços. O trabalhador só está obrigado a se submeter à tentativa de conciliação prévia quando as instalações do órgão paritário estiverem em funcionamento na localidade onde presta ou prestou serviços, independentemente de se tratar de Comissão empresarial ou sindical.

Também falta competência legal para a Comissão de Conciliação Prévia funcionar como órgão de arbitragem. Árbitro é a pessoa consensualmente escolhida pelas partes, cujo encargo consiste em decidir a controvérsia. Ou seja, enquanto o conciliador facilita o acordo construído pelos próprios envolvidos na disputa, o árbitro impõe uma solução para o conflito (sentença arbitral). Conciliação e arbitragem, portanto, são institutos jurídicos distintos e os órgãos previstos na Lei nº 9.958/00 oferecem apenas os serviços de conciliação.

ÓRGÃOS DE SOLUÇÃO AUTÔNOMA DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

A CLT passou a prever os seguintes órgãos extrajudiciais de solução dos conflitos laborais:

- Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das empresas;
- Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das empresas e sindicatos profissionais;
- Comissões de Conciliação Prévia no âmbito dos sindicatos (intersindicais); e
- Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – NINTER, desde que observem os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

FORMAS DE ORGANIZAÇÃO

As Comissões de Conciliação Prévia podem ser organizadas:

- na empresa ou por grupo de empresas, por meio de regimento interno;
- entre empresa(s) e sindicato laboral, mediante acordo coletivo de trabalho; e
- entre sindicatos laborais e patronais, mediante convenção coletiva de trabalho.

Observe-se, porém, que:

- a) o termo *empresa* deve ser interpretado no sentido de *empregador*, cuja definição se encontra no art. 2º da CLT. Assim, por exemplo, um empregador pessoa física, uma entidade sem fins lucrativos, uma associação ou um condomínio também estão autorizados a criar Comissões de Conciliação Prévia;
- b) do mesmo modo, as categorias inorganizadas em sindicato, por intermédio da sua federação, mediante negociação coletiva, poderão instituir Comissão de Conciliação Prévia.

CCP POR EMPRESA OU GRUPO DE EMPRESAS

Independentemente do número de empregados, a empresa ou o grupo de empresas interessadas, mediante regulamentação interna, poderá criar uma Comissão de Conciliação Prévia. E para que esse órgão possa ter credibilidade e legitimidade, é conveniente que o respectivo regimento interno seja redigido com a participação dos trabalhadores ou submetido à sua aprovação.

O regimento básico deverá dispor sobre o número e procedimento de eleição dos membros conciliadores, suas atribuições, local e data das reuniões. É dispensável o registro desse documento em cartório.

Por outro lado, embora a lei não preveja a necessidade de anuência do sindicato dos trabalhadores para a criação de Comissão no âmbito empresarial, é obrigatória a sua presença na eleição dos membros representantes dos obreiros, na condição de fiscal do escrutínio.

A lei estabelece parâmetros mínimos para a organização dessas Comissões. Deverão ter composição paritária, formada por representantes dos empregados e dos empregadores. Terão, no mínimo, dois membros e, no máximo, dez. Metade dos seus integrantes será eleita pelos empregados, em votação secreta fiscalizada pelo sindicato da categoria. Haverá, ainda, tantos suplentes quantos forem os titulares.

O mandato dos membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução. Durante o cumprimento do mandato, e até um ano após seu término, os representantes dos empregados, titulares e suplentes, não poderão ser dispensados, exceto se praticarem falta grave na forma da lei.

O trabalhador eleito para representar seus pares desenvolverá normalmente seu trabalho. Todavia, enquanto estiver atuando como membro nas sessões de conciliação, o tempo de trabalho despendido nessa atividade será computado como de efetivo serviço.

CCP SINDICAL E INTERSINDICAL

O sindicato da categoria profissional, em conjunto com uma ou mais empresas, ou os sindicatos da categoria profissional e da categoria econômica também podem criar sua Comissão de Conciliação Prévia, sendo que as regras de constituição e de funcionamento desse órgão serão definidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme o caso.

Na composição da Comissão de Conciliação Prévia de âmbito sindical e intersindical deve-se observar a paridade, tal como nas Comissões por empresa. Entretanto, diferentemente dessas, a definição do número mínimo e máximo de membros, dos critérios de escolha, do tempo de mandato e da eventual garantia provisória de emprego dependerá de negociação coletiva.

NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA - NINTER

São pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos. Os NINTER são constituídos pelos sindicatos representantes da categoria profissional e da categoria econômica (intersindicais) mediante convenção coletiva de trabalho. No instrumento coletivo deverão estar previstas as normas sobre o seu funcionamento, custeio e composição.

O art. 625-H da CLT estabelece que se aplicam aos NINTER, no que couber, as mesmas disposições relativas às Comissões de Conciliação Prévia, desde que respeitados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

O termo de conciliação firmado perante os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista possui os mesmos efeitos da conciliação realizada nas Comissões de Conciliação Prévia.

INSTITUIÇÃO E OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DAS DEMANDAS

Embora seja facultativa a constituição do órgão conciliador, se instituída a Comissão de Conciliação Prévia na localidade da prestação de serviços do trabalhador, fica o interessado obrigado a submeter sua demanda a essa Comissão, previamente ao ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho.

As partes poderão se dirigir diretamente à Justiça do Trabalho apenas na hipótese de motivo relevante. Nesse caso, a ocorrência deverá ser declarada na petição inicial, cabendo ao juiz apreciá-la. Se o magistrado concluir pela irrelevância do motivo alegado, extinguirá o processo sem julgamento do mérito. Isso significa dizer que o pedido, aquilo que por meio da ação trabalhista se quer garantir no Judiciário, não será julgado porque o demandante não submeteu anteriormente o seu interesse à conciliação extrajudicial.

CUSTEIO

Questão de alta relevância diz respeito às formas de custeio da estrutura da Comissão de Conciliação Prévia e das atividades conciliatórias. Dúvida alguma existe para a Comissão de

âmbito empresarial, uma vez que ela será *exclusivamente* financiada pela empresa ou grupo de empresas. No que se refere, todavia, às Comissões sindicais, as regras serão fixadas nos instrumentos coletivos que as instituiu.

Há nesse tema três idéias a serem consideradas:

- A constituição da Comissão, por ser facultativa e por determinar a necessidade do trabalhador a ela submeter sua demanda previamente ao ajuizamento da reclamação trabalhista, não pode onerá-lo financeiramente;
- No âmbito sindical e intersindical, a estrutura e a atividade conciliadora da Comissão constituem desdobramentos dos deveres sindicais de representar e prestar assistência jurídica à categoria e seus membros, tendo como fonte de custeio para esses fins, dentre outras, a contribuição sindical;
- A Lei nº 9.958/00 não autorizou que as Comissões de Conciliação Prévia se constituam como fontes de renda e arrecadação para os sindicatos.

Essas idéias impõem a observância de dois princípios, o da *gratuidade ao trabalhador* e o da *razoabilidade*. Pelo primeiro, é vedada qualquer cobrança ao trabalhador pelo oferecimento da demanda, pela tentativa de conciliação ou pela conciliação obtida. Pelo segundo, o que se persegue, mediante critérios razoáveis de financiamento da atividade, é a preservação dos fins estabelecidos para o instituto conciliatório. A ordem jurídica não concedeu a garantia ou a possibilidade da Comissão de Conciliação Prévia legitimamente cobrar para além de suas necessidades básicas de funcionamento.

É o princípio da razoabilidade que vai presidir a fixação das bases de custeio nos instrumentos coletivos e só com a observância desse princípio se afasta o entendimento de que a Comissão se constituíra como órgão meramente arrecadador, como fonte de renda para as entidades sindicais.

Não é razoável, assim, a cobrança de taxas em função do resultado positivo da sessão de conciliação e a cobrança de percentuais sobre o valor pleiteado na demanda ou sobre o valor conciliado. Na verdade, a razoabilidade indica que, se necessária for a criação de fontes externas

de financiamento das atividades do órgão, que sejam para atender apenas aos seus custos de manutenção.

O princípio da razoabilidade determina que também os membros da Comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados. O motivo é simples: verificada essa hipótese, pode-se estimular a parcialidade do membro da Comissão, levando-o a, de forma indevida ou abusiva, insistir na celebração de acordos para, a partir deles, extrair vantagem financeira.

Essa situação, em tese, não se coloca para o representante do trabalhador na Comissão criada por empresa ou grupo de empresas, na medida em que, nos termos da lei, o tempo dedicado na atividade conciliadora dessa pessoa será remunerado pelo salário contratual. No entanto, se houver quaisquer outras vantagens salariais pagas pelo empregador para aquele membro em virtude da sua participação nas sessões de conciliação, o princípio da razoabilidade indica que estas não podem ser vinculadas aos acordos obtidos.

O PAPEL E A IMPORTÂNCIA DOS MEMBROS DA COMISSÃO

Diante do pedido de conciliação, cabe aos membros do órgão conciliador uma atuação neutra, isenta. São responsáveis, ao longo dos debates que se seguirão, pela aproximação das partes e pela facilitação do diálogo. Ocupam posição central em todo o procedimento conciliatório, uma vez que, procurando aclarar e identificar os interesses disputados, podem oferecer soluções livremente aceitas ou não pelos personagens do conflito. Desse modo agindo, os conciliadores, de quem se requer sensibilidade e empenho na resolução satisfatória das disputas, contribuem para a desnecessidade das partes recorrerem aos tribunais.

É de se ver, então, que a designação adequada e a escolha consciente dos representantes dos trabalhadores e empregadores, o preparo técnico, a habilidade no relacionamento interpessoal, as posturas assumidas diante das partes e o compromisso com o diálogo revestem-se de extrema importância para o sucesso e a credibilidade do procedimento conciliatório.

Daí porque o compromisso com a qualificação dos membros da Comissão deve ser periodicamente renovado. Não se percebe sério propósito de atuação correta na Comissão de

Conciliação Prévia que desprestigia os seus integrantes, que se compõe de indivíduos que desconhecem a legislação trabalhista ou que estejam pouco ou nada sintonizados com a arte e a técnica de conciliação, que pouco ou nada traduzem, em atos e comportamentos, a firme convicção humana de facilitar a composição do conflito.

Na reunião em que as partes estiverem presentes, o ambiente de colaboração se instalará quando o membro conciliador:

- explicitar a atuação da Comissão e quais são as suas atribuições;
- informar e preparar as partes para o processo conciliatório;
- restabelecer a comunicação e identificar áreas comuns e interesses mútuos;
- transmitir respeito pelo problema de cada parte e se abster de qualquer juízo de valor sobre questões ou pessoas;
- imprimir tom positivo aos debates entre as partes; e
- não compactuar com simulações que visem à obtenção de vantagens indevidas.

FORMAS DE APRESENTAÇÃO DO PEDIDO

O pedido pode ser apresentado por escrito ou de forma verbal, sendo que, neste último caso, as declarações deverão ser reduzidas a termo por qualquer dos membros da Comissão de Conciliação Prévia, entregando-se ao interessado cópia datada e assinada.

O pedido escrito poderá ser formulado por advogado, caso assim deseje o empregado. Não há forma definida em lei, podendo seguir tanto a forma judicial, com todas as especificações legais, como limitar-se à indicação do objeto da demanda.

SESSÃO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO

A sessão de tentativa de conciliação é a fase onde se concentram os principais atos do procedimento negocial. Reunidos em lugar e hora previamente estipulados, os membros da Comissão, o demandante e o demandado vão buscar alternativas para a solução satisfatória do

conflito. A sessão deve ser marcada essencialmente pela informalidade, pela praticidade e pela oralidade, de modo a garantir a resolução imediata e desburocratizada do conflito.

A Comissão de Conciliação Prévia, a partir da sua provocação, terá o prazo, improrrogável, de 10 dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação. Dependendo da manifestação dos interessados, poderá haver mais de uma sessão para dirimir o conflito.

Cabe ao órgão conciliador dar ciência da data da sessão ao empregador e ao empregado, bem assim do local onde será realizada. O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda do trabalhador.

As partes devem ser esclarecidas, no corpo do convite e quando do início da sessão de conciliação, de que:

- a Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;
- o serviço é gratuito para o trabalhador;
- a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- o não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;
- as partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;
- o acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;
- podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;
- o termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;
- as partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

A sessão de tentativa de conciliação não se iniciará se faltar paridade de representação (igual número de membros representantes do patronato e dos trabalhadores), que deve ser

mantida ao longo de todo o procedimento, mesmo no caso de necessidade de reuniões subsequentes à reunião inicial.

Caso a conciliação não prospere ou a sessão não seja realizada, será fornecida ao trabalhador e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada. Esta deverá conter a descrição circunstanciada do acontecimento, pois servirá para instrução da futura reclamação trabalhista.

Em se concretizando a conciliação, será lavrado termo assinado pelas partes e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia aos interessados.

Não existe penalidade para o não-comparecimento das partes à sessão de conciliação, mas tal fato gera diferentes efeitos quando a ausência for do empregador ou do trabalhador. Na hipótese de falta injustificada do demandado, a circunstância demonstra que este não está interessado em um acordo que contemple a todos. O fato determina a lavratura, pela Comissão, de termo de conciliação frustrada, o qual será entregue a quem compareceu à sessão. Se a ausência for do demandante, o pedido será arquivado e terá que ser renovado, pois do contrário não obterá a condição necessária para o ajuizamento da reclamação trabalhista (demonstração da conciliação frustrada).

Também é de se ressaltar que o empregado deverá comparecer pessoalmente à sessão para a qual foi convocado, podendo, no entanto, ser acompanhado de pessoa de sua confiança. Já o empregador poderá comparecer pessoalmente ou por intermédio de preposto expressamente autorizado a conciliar.

Com referência ao caráter público ou privado daquelas reuniões, serão as normas internas ou os instrumentos coletivos que determinarão a eventual publicidade dos trabalhos conciliatórios. Entretanto, é oportuno e necessário que as sessões sejam públicas, de modo a possibilitar maior transparência e credibilidade nas soluções que venham a ser obtidas naqueles órgãos.

LIMITES DO ACORDO

Questão de suma importância relaciona-se com os limites daquilo que se pode negociar nas Comissões de Conciliação Prévia. O ponto de dúvida recai sobre a possibilidade de haver renúncia de direitos indisponíveis conferidos pela legislação do trabalho.

O ordenamento jurídico trabalhista garante direitos ao trabalhador de duas ordens: *direitos indisponíveis* e *direitos disponíveis*. Os primeiros não podem ser renunciados ou negociados pelo empregado, uma vez que existem para atender a uma necessidade de ordem pública; os segundos podem ser negociados. No contexto dos conflitos individuais de trabalho, a indisponibilidade do direito gera uma limitação objetiva à vontade de patrão e trabalhador, de maneira que a solução que se pretenda válida do ponto de vista jurídico não pode contemplar renúncia, ato unilateral de quem é portador de um direito inegociável. O descuido com essa limitação tende a comprometer todo o ordenamento jurídico e a estabilidade social nas relações envolvendo capital e trabalho.

Na verdade, a conciliação privada tem lugar no momento em que se torna possível a transação de direitos ou de interesses. Transação é a maneira de extinguir o conflito, cujo objeto seja duvidoso ou incerto, mediante concessões de lado a lado. Transação, portanto, não comporta a figura da renúncia de um direito certo, cristalino, cuja certeza está contida na própria norma jurídica trabalhista, nem tampouco de parcelas salariais incontroversas.

O mesmo raciocínio se aplica aos percentuais do FGTS. Quando sobrevier acordo firmado no contexto da conciliação privada das Comissões, o FGTS incidente sobre os valores acordados ou devidos na duração do vínculo empregatício não poderá ser pago diretamente ao trabalhador, mas recolhido na conta vinculada existente na Caixa Econômica Federal.

EFICÁCIA DO TERMO DE CONCILIAÇÃO

Havendo acordo entre as partes, o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Por eficácia liberatória geral entende-se a plena quitação dos direitos nascidos da relação de emprego. Logo, o acerto realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia, sem ressalvas pelo trabalhador, possui eficácia quitatória sobre todo e qualquer direito trabalhista relativo ao contrato de trabalho em discussão.

Dessa maneira, o empregado, depois de dar como solucionada a controvérsia em torno de um direito ou de vários direitos laborais decorrentes do contrato, não poderá reclamar eventuais diferenças de que julgue ser credor com fundamento naquele ou naqueles direitos anteriormente transacionados.

Todavia, aquilo que for ressalvado no termo de conciliação, por não ter constado da demanda ou do acordo firmado entre as partes, poderá ser reclamado no Judiciário Trabalhista. Também poderá ser anulada na Justiça a quitação geral dada pelo trabalhador, se este provar que foi induzido a erro. Assim, por exemplo, a excessiva vantagem obtida por uma das partes em qualquer negócio jurídico, que dessa maneira fira o equilíbrio e a igualdade entre as prestações dos contratantes, pode gerar a presunção de fraude e justificar a investigação do ato.

Além da identificação das partes e dos membros da Comissão, com as respectivas assinaturas, recomenda-se que constem do termo de acordo celebrado na Comissão, de forma a torná-lo mais facilmente executável na Justiça, quando e se for o caso, o teor ou a especificação do pedido, os valores correspondentes a cada um dos direitos, bem como outras matérias objeto de conciliação, eventuais ressalvas, forma (cheques, depósitos bancários etc.), tempo (prazos, número de parcelas etc.) e lugar (nas dependências da empresa, nas da secretaria da Comissão etc.) dos pagamentos, assim como previsão de multa moratória pelo atraso no cumprimento das obrigações assumidas.

Para que surtam os regulares efeitos jurídicos, a lei não exige homologação do termo de conciliação, seja a de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, seja a de Juiz do Trabalho, pois a lei o qualificou como título executivo extrajudicial.

GUARDA DOCUMENTAL

Cada Comissão de Conciliação Prévia deverá regulamentar a forma pela qual se fará a guarda dos documentos relativos aos procedimentos de conciliação prévia trabalhista. Todos os documentos produzidos, da formulação da demanda até o seu resultado final, deverão ser arquivados pelo período mínimo de cinco anos.

CCP E O PAPEL DAS ENTIDADES SINDICAIS

As entidades sindicais patronais e profissionais são determinantes em todo o processo de implantação de um sistema alternativo de composição dos conflitos individuais de trabalho, de um sistema que conviva em harmonia e perfeita integração com o Judiciário trabalhista. A elas pertence a iniciativa de criar as Comissões de Conciliação Prévia. No caso das Comissões criadas por empresa ou grupo de empresas, ao sindicato profissional é reservado o encargo de fiscalizar a lisura e a transparência da eleição dos membros representantes dos trabalhadores.

Não menos importante, contudo, são as atribuições que se espera sejam abraçadas pela comunidade sindical, mormente diante dos órgãos privados de conciliação. As representações coletivas de empregados e de empresas estão encarregadas de representar os interesses individuais e coletivos de suas respectivas categorias. Essa garantia constitucional, fruto de histórico avanço jurídico, deve iluminar as responsabilidades dos atores privados no caminho da modernização das relações de trabalho no país.

Essa idéia reforça a necessidade de que as entidades sindicais assumam o papel de vigilância sobre o bom e proveitoso funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia. A pouca atenção que se destine às atividades conciliadoras realizadas na esfera privada, ou a singela, mas indesejável, renúncia dessa vigilância, tendem a comprometer a seriedade e a credibilidade do instituto da conciliação extrajudicial.

Daí porque o sistema de solução autônoma de conflitos deve ser construído, regulamentado, governado e fiscalizado pelos próprios interessados no êxito desse empreendimento, sem prejuízo da intervenção do Estado quando os comportamentos sinalizem desvio de finalidade ou abuso de direito.

CCP E O PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

O Ministério do Trabalho e Emprego tem o forte compromisso de estimular a criação de Comissões de Conciliação Prévia. Acredita que a idéia da solução autônoma dos conflitos trabalhistas está coerentemente associada com a cristalização da cultura negociadora no país e com a construção de um sistema moderno de relações sociais de trabalho, ele também tutelado,

garantido e estimulado pelo Estado brasileiro. Não por outra razão este Ministério concentra esforços na divulgação do instituto conciliatório, no enaltecimento de experiências exitosas nessa área e no acompanhamento do novo sistema de solução autocomposta e privada dos conflitos individuais de trabalho.

A criação e a manutenção de banco de dados estatísticos é exemplo concreto desse acompanhamento. Interessa ao Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento à sua missão institucional de fomentar o diálogo entre os atores sociais, gerar informações que subsidiem a elaboração e implantação de políticas públicas, que tornem mais transparentes as análises relativas à evolução da conciliação extrajudicial e que, por fim, enriqueçam o debate sobre as formas mais adequadas de implantar e sustentar a autocomposição dos conflitos e corrigir eventuais desvios observados no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia.

Sob encargo e gerenciamento da Secretaria de Relações do Trabalho – SRT, o banco de dados estatísticos, regulamentado pela Portaria SRT nº 2, de 12 de julho de 2002, respeita o princípio constitucional que veda a interferência e a intervenção do Estado na organização sindical brasileira. Constitui importante base de informações coletadas pela Administração Pública do Trabalho em parceria com os órgãos conciliadores.

Outro desdobramento da missão promotora do Ministério do Trabalho e Emprego é a fixação de critérios de estruturação e funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, de acordo com o espírito contido na lei e com os princípios universais da ética, da moral e do bem comum. Essa iniciativa veio materializada na Portaria nº 329, de 14 de agosto de 2002, publicada no Diário Oficial da União de 15 de agosto de 2002. O propósito nesse segmento é se acautelar para que a atuação inadequada e isolada de algumas Comissões seja corrigida, de forma a não contaminar e comprometer, com o seu exemplo, a confiança e a seriedade dos demais órgãos conciliadores.

Nessa mesma linha, ao Ministério do Trabalho e Emprego também compete zelar para que a legislação de ordem pública seja respeitada e cumprida no país. Significa dizer que, muito embora seja decisiva a busca de soluções justas dos conflitos e mutuamente satisfatórias para as partes, é necessário que sejam observadas as limitações jurídicas aos acordos, como a impossibilidade de negociar, na conciliação extrajudicial, parcelas salariais incontroversas,

direitos indisponíveis e encargos sociais. O desrespeito a essas limitações ativa o exercício de fiscalização e repressão do órgão ministerial.

A Portaria nº 264, de 5 de junho de 2002, definiu as normas para o acompanhamento e levantamento de dados relacionados ao funcionamento das Comissões, bem como para a fiscalização do trabalho quanto ao FGTS e contribuições sociais decorrentes da conciliação. Mediante auditoria nas empresas, e com base nos termos de conciliação celebrados e demais elementos necessários à formação da convicção fiscal, a fiscalização do trabalho se encarregará de identificar irregularidades, como a inobservância dos prazos para pagamento das verbas rescisórias e o descumprimento dos dispositivos legais referentes ao FGTS e às contribuições sociais (Lei Complementar nº 110/2001). Além destas, toda e qualquer prática que demonstre a exorbitância ou irregularidade no funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia será informada ao Ministério Público do Trabalho, por meio de relatório fiscal circunstanciado.

CCP E O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Ao Ministério Público incumbe a missão institucional de defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Na órbita do trabalho, e em especial das Comissões de Conciliação Prévia, a atuação do Ministério Público do Trabalho – MPT é a de zelar para que não haja o desvirtuamento do instituto conciliatório, bem como reprimir fraudes nessa área. Se a irregularidade constituir ilícito penal, é dever do Ministério Público oferecer denúncia para a devida persecução e condenação criminal dos envolvidos.

CCP E O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

À Justiça do Trabalho compete conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Para tanto, deve o interessado ingressar com a devida ação judicial para que o Judiciário se manifeste. Em outras palavras, a Justiça deve ser provocada para que se pronuncie.

Importante destacar que não há conflito de competência, nem relação de contrariedade, entre a Comissão de Conciliação Prévia e a Justiça do Trabalho, até mesmo porque,

diferentemente da conciliação judicial, a praticada nessas Comissões revestem-se de caráter privado e constituem recurso de facilitação para a autocomposição das partes diante de um conflito.

Assim, frustrada a conciliação, seja pelo não comparecimento do demandado, seja pela falta de consenso entre as partes, o demandante poderá propor a respectiva reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho.

Por outro lado, o termo de conciliação firmado pelos interessados, dada a sua natureza de título executivo extrajudicial, pode ser executado diretamente na Justiça do Trabalho em caso de descumprimento.

Desse modo, o instituto da conciliação prévia objetiva estimular a composição pelas próprias partes da relação de trabalho, deixando para a Justiça resolver apenas aqueles conflitos que os interessados não conseguiram solucionar com a intermediação dos conciliadores. Isso permitirá que a Justiça se concentre nos litígios mais complexos.

CCP E O DIÁLOGO TRIPARTITE

O sistema de composição amigável dos conflitos individuais de trabalho demanda um permanente compromisso com o diálogo social, diálogo que envolva Estado e as representações de empregadores e empregados. Diálogo, portanto, triparte, e que se conduza de acordo com as atribuições e prerrogativas de cada envolvido. A melhoria e o aprimoramento das Comissões de Conciliação Prévia constituem o centro de interesse do tripartismo, especialmente porque o novo instituto conciliatório ainda está em teste social e sujeito a acertos e desvios.

Como resultado dessa postura que privilegia o diálogo democrático e participativo, em 5 de junho de 2002 foi firmado termo de cooperação com a finalidade de promover ações conjuntas de aprimoramento dos mecanismos de acompanhamento e avaliação das Comissões de Conciliação Prévia. Foram dele signatários o Ministério do Trabalho e Emprego, o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, Confederações Patronais e Centrais Sindicais. Desse termo de cooperação resultou a publicação, no D.O.U. de 15 de agosto de 2002, da Portaria Ministerial nº 329, de 14 de agosto de 2002, que estabelece procedimentos para a

instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Prévia.

ANEXO I PERGUNTAS E RESPOSTAS

1. Se a Constituição da República, no art. 5º, inciso XXXV, prevê que todo cidadão tem o direito de recorrer ao Judiciário quando sofrer lesão ou ameaça a direito, não seria inconstitucional o art. 625-D da CLT, ao impor às partes a prévia passagem pela Comissão de Conciliação Prévia, onde existir esse órgão, antes da provocação da Justiça do Trabalho?

Não. A lei apenas estabeleceu que, antes de se provocar o Estado-Juiz, deve-se tentar solucionar o conflito de modo autônomo, amigável, perante a Comissão de Conciliação Prévia, desde que o órgão exista na localidade da prestação do serviço. Portanto, não exclui o acesso de ninguém ao Poder Judiciário.

Ademais, a Carta Magna não disciplina o acesso à Justiça. Esta tarefa é cumprida por leis de natureza processual. Assim, quando a norma infraconstitucional impõe pressupostos a serem observados pela parte que intenciona ir a juízo, não está ofendendo o preceito da Carta Magna da acessibilidade ao Poder Judiciário.

2. As empresas ou sindicatos estão obrigados a criar Comissão de Conciliação Prévia ou Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista?

Não. A criação desses órgãos de conciliação extrajudicial depende tão-somente da vontade dos sindicatos e das empresas.

3. Comissão de Conciliação Prévia criada na empresa depende de convenção ou acordo coletivo de trabalho?

Não, somente da vontade da empresa ou do grupo de empresas e dos empregados envolvidos.

4. Pode uma empresa, após haver regularmente instituído uma CCP, resolver encerrá-la unilateralmente?

Sim. Se a empresa que instituiu uma CCP internamente entender, por qualquer motivo, que não mais lhe é conveniente mantê-la, pode unilateralmente desconstituí-la.

A empresa deverá, porém, garantir a estabilidade provisória aos representantes dos empregados membros da extinta CCP, tanto aos titulares, como aos suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se estes cometerem falta grave, nos termos da lei.

5. Categorias não organizadas em sindicato podem constituir uma Comissão de Conciliação Prévia ou um Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista?

Sim. Nesse caso, as federações representativas das categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas para a formação da Comissão de Conciliação Prévia ou do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, de conformidade com o disposto no artigo 611, § 2º, da CLT.

Entretanto, o empregados só fica obrigado a submeter o conflito à CCP se a mesma estiver sediada no local da prestação de serviço.

6. Todos os membros conciliadores gozam da estabilidade provisória no emprego, independentemente de funcionarem perante um Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, ou diante de uma Comissão de Conciliação Prévia instituída por empresa ou por grupo de empresas, ou criada por sindicatos?

Não. O art. 625-B, § 1º, da CLT apenas assegura garantia de emprego para os representantes dos empregados eleitos para compor Comissão de Conciliação Prévia criada no âmbito da empresa ou grupo de empresas.

No caso das Comissões de Conciliação Prévia instituídas pelos sindicatos, a concessão de estabilidade depende de negociação coletiva.

Quanto aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, não há que se falar em garantia de emprego, pois os conciliadores são empregados dos Núcleos, e não dos entes que os criaram.

7. Nas Comissões instituídas no âmbito da empresa, o sindicato da categoria profissional pode eleger os representantes dos trabalhadores em Assembléia?

Não, visto que o art. 625-B da CLT dispõe que a eleição será feita entre os empregados da empresa. Ao sindicato compete fiscalizar o procedimento eleitoral para garantir o cumprimento da lei.

8. Nas Comissões de Conciliação Prévia criadas por sindicatos, os representantes dos trabalhadores devem ser empregados eleitos por seus pares, ou qualquer pessoa estranha à categoria poderá ser indicada como representante dos obreiros?

Depende do que ficar estabelecido na convenção ou no acordo coletivo criadores dessas Comissões, pois a constituição e normas de funcionamento desses órgãos serão definidas em negociação coletiva.

9. As Comissões de Conciliação Prévia têm competência para conciliar conflitos de trabalhadores pertencentes a categorias distintas das que são representadas pelas entidades que as compõem?

Não, a CCP deve se restringir ao atendimento de trabalhadores e empregadores que pertençam às categorias representadas pelas entidades sindicais que tenham instituído a CCP, do contrário fica comprometida a real capacidade conciliadora do órgão, que não dominaria as especificidades próprias (condições de trabalho) de outras categorias. Além disso, a unicidade sindical impede essa prática.

10. Estando uma convenção ou acordo coletivo em vigor, como poderá ser regulamentada a criação de uma Comissão de Conciliação Prévia?

Se a partes assim o quiserem, mediante um aditivo ao instrumento coletivo que esteja vigorando. Uma outra alternativa seria a celebração de uma nova convenção ou acordo coletivo específico sobre a Comissão de Conciliação Prévia. Cabe salientar, por último, que as regras relativas à constituição e ao funcionamento das Comissões podem constar em algumas cláusulas do instrumento coletivo.

11. Uma vez criada a Comissão, a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego devem ser comunicados sobre a existência do órgão conciliador na localidade?

A lei não obriga essa comunicação à Justiça do Trabalho, mas é recomendável, a critério da Comissão recém instalada, que ela seja efetuada. Isso pode facilitar a apreciação do magistrado quando se deparar com uma ação trabalhista de empregado que, em princípio, antes

de ingressar no Judiciário, deveria ter submetido o seu interesse à conciliação prévia. Todavia, essa comunicação deverá ser feita para o Ministério do Trabalho e Emprego, que, desde o surgimento do instituto das Comissões de Conciliação Prévia no Brasil, vem trabalhando no seu fomento e desenvolvimento, mantendo banco de dados estatísticos para esse fim.

12. Como serão custeadas as Comissões de Conciliação Prévia?

O custeio das Comissões sindicais e intersindicais será definido por negociação coletiva, sem algum ônus para o trabalhador demandante. As Comissões no âmbito das empresas serão custeadas exclusivamente pelo próprio empregador.

Ao instituírem as formas de custeio das CCP sindicais, os instrumentos coletivos de trabalho devem se pautar pelos princípios da gratuidade ao trabalhador e da razoabilidade. Dessa maneira, é proibida qualquer cobrança de qualquer contribuição do trabalhador, a cobrança de “taxa” em função do resultado positivo da sessão de conciliação e a cobrança de “taxa” em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

13. Poderá o Sindicato, patronal ou profissional, exigir pagamento de “custas” ou “taxas” do trabalhador para que seja realizada a tentativa de conciliação pela Comissão de Conciliação Prévia?

Não. Uma vez que o interessado é obrigado a submeter a demanda à CCP antes de acionar o Judiciário, não há como admitir quaisquer cobranças pela tentativa de conciliação. Nesse tema, reina absoluto o princípio da gratuidade ao trabalhador em todo o procedimento negocial.

14. Quem pagará o salário do empregado eleito para exercer as funções de membro conciliador?

Nas Comissões de Conciliação Prévia criadas no âmbito da empresa, o empregado eleito para exercer a função de conciliador receberá do empregador normalmente o seu salário. Entretanto, ficará afastado do trabalho apenas durante o tempo em que estiver conciliando.

Nas Comissões de Conciliação Prévia sindicais, a remuneração de seus membros, se houver, assim como as demais despesas de custeio, serão ajustadas na negociação coletiva.

Nos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, o conciliador não é eleito, mas

empregado desse órgão, do qual deverá receber seus salários.

Em qualquer desses casos, é vedada a fixação de remuneração de conciliadores com base em percentuais do resultado das conciliações realizadas ou do número de acordos firmados.

15. Existindo na localidade da prestação dos serviços mais de uma Comissão de Conciliação Prévia, no âmbito da empresa e no âmbito do sindicato, as partes devem se dirigir a qual desses órgãos?

Cabe às partes a escolha do órgão que melhor lhes convier, sendo que aquele que for acionado em primeiro lugar terá a atribuição de tentar a conciliação prevista na lei.

16. Qual o sentido da expressão “localidade da prestação de serviços”, para fins de definição da Comissão a que as partes deverão procurar para proceder à tentativa de conciliação?

Nas Comissões por empresa, será o local de trabalho do empregado. Entretanto, se o empregador possuir mais de um estabelecimento, o obreiro não é obrigado a se deslocar para lugar distante a fim de tentar a conciliação. Nesse caso, havendo opção pelo uso da CCP, o deslocamento do empregado ou dos conciliadores para a realização da tentativa de conciliação ficará sob encargo da empresa.

Nas Comissões Sindicais, a atuação desses órgãos obedecerá aos limites da base territorial dos sindicatos que os instituíram. Entretanto, o empregado fica condicionado à CCP apenas se esta estiver em funcionamento no local de sua prestação de serviços, assim entendido a circunscrição de um município.

17. As Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista possuem personalidade jurídica?

As Comissões de Conciliação Prévia não têm personalidade jurídica, sendo órgãos integrantes das empresas ou dos sindicatos que as instituíram.

Já os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista são dotados de personalidade jurídica de direito privado, passando a ter existência legal a partir do registro do seu estatuto no cartório competente.

18. Como será regulamentado o procedimento a ser observado pelas Comissões de Conciliação Prévia e pelos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista quanto às sessões de tentativa de conciliação?

Não há regulamentação específica na CLT. A matéria deverá ser autoregulamentada pelos interessados. Na CCP de âmbito empresarial, as normas devem estar fixadas no regimento interno. Na CCP sindical ou intersindical, nos respectivos instrumentos coletivos de trabalho (acordo coletivo ou convenção). No NINTER, o procedimento estará regulado pela convenção coletiva e pelo estatuto da entidade. De maneira geral, e independentemente do órgão conciliador, as regras devem ser iluminadas pela busca da transparência, da lisura e da publicidade dos atos.

19. A sessão de conciliação será pública ou privada?

As sessões serão realizadas em conformidade com as normas internas dos órgãos de conciliação prévia, as convenções e acordos coletivos que os instituíram ou os seus estatutos. Entretanto, é conveniente que essas sessões sejam públicas, a fim de que os acertos realizados pela via extrajudicial sejam transparentes e observem os preceitos legais.

20. A Comissão de Conciliação Prévia ou o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista podem proibir o empregado ou o empregador de comparecerem à sessão de conciliação acompanhados de seu advogado?

Não. É direito da parte contratar advogado para orientá-las na questões jurídicas. Por outro lado, a Lei nº 8.906/94 confere ao advogado o direito de ingressar livremente em qualquer reunião da qual participe seu cliente, desde que munido de procuração específica. Além disso, é prerrogativa do advogado exercer livremente a advocacia para a qual foi contratado.

Todavia, é importante ressaltar que não há exigência da presença de advogado nas sessões de conciliação, de modo que a parte pode se apresentar sozinha ou se fazer acompanhar de qualquer pessoa de sua confiança.

21. Como a parte deverá proceder para apresentar seu requerimento de tentativa de conciliação perante as Comissões de Conciliação?

A parte deverá se dirigir ao local de funcionamento do órgão conciliador e apresentar suas demandas, por escrito ou verbalmente. Se verbal, os conciliadores deverão reduzi-las a termo, entregando ao interessado uma cópia, datada e assinada.

22. Quais são as hipóteses em que a parte poderá se dirigir diretamente à Justiça do Trabalho, sem que, antes, tenha submetido a controvérsia à Comissão de Conciliação Prévia?

No caso de não existir Comissão de Conciliação Prévia no local da prestação do serviço. E, também, existindo a Comissão, quando houver motivo relevante, que deverá ser declarado na petição inicial, ou verbalmente, no caso de reclamação trabalhista reduzida a termo. Caberá, porém, ao juiz decidir se houve justo motivo. Se o magistrado concluir que não, extinguirá o processo sem julgamento do mérito.

23. Qual o prazo de que dispõe a Comissão de Conciliação Prévia para realizar a sessão de tentativa de conciliação?

Dez dias, improrrogáveis. Entretanto, este é o prazo para realização da sessão inicial. Nada impede, caso as partes manifestem interesse, que seja designada nova sessão para conciliação.

24. Qual a consequência de a sessão de tentativa de conciliação prévia não ocorrer no prazo de 10 dias?

Será fornecida ao requerente a declaração de tentativa frustrada da conciliação, a qual viabiliza o acesso do trabalhador ao Poder Judiciário. Essa circunstância não impede que o demandante, antes de ajuizar a reclamação trabalhista, novamente tente a solução do conflito junto à Comissão de Conciliação Prévia ou ao NINTER.

25. Há prazo para que o trabalhador ou o empregador requeiram a tentativa de conciliação perante as Comissões de Conciliação Prévia ou os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista?

Não. A conciliação pode ser tentada a qualquer tempo, mesmo depois do prazo prescricional para ajuizar uma reclamação trabalhista. Mas o demandante deve observar duas

regras para o ajuizamento: primeira, se houver CCP na localidade que o obrigue a se submeter à conciliação extrajudicial, deve demandar no órgão antes de ajuizar a reclamação; segunda, a ação trabalhista só pode ser intentada antes do prazo prescricional. Logo, a tentativa de acordo frustrado posterior ao prazo prescricional não viabilizará o ajuizamento da reclamação, pois já prescrita.

26. A parte convidada é obrigada a comparecer à sessão de tentativa de conciliação?

Não. Mas a falta injustificada de uma das partes caracteriza o desinteresse em conciliar. Neste caso, será lavrado o termo de conciliação frustrada, entregando-o à parte que compareceu. Se o empregador não comparecer, o empregado, munido do termo de conciliação frustrada, poderá acessar o Judiciário. Se o empregado faltar, será arquivado o procedimento, não se permitindo o acesso ao Judiciário sem que haja nova tentativa de conciliação junto à CCP.

27. Quais os elementos que devem constar da declaração destinada a comprovar a tentativa conciliatória frustrada?

No caso de ausência das partes, devem constar a identificação e o endereço das partes, a descrição do objeto da tentativa de conciliação, além da assinatura das partes e dos conciliadores. Havendo comparecimento do demandante e do demandado, e não obtida a solução do conflito, devem ser especificados, também, os motivos do insucesso da conciliação.

28. O que é termo de conciliação e quais dados ele deve conter?

É o documento lavrado pela Comissão de Conciliação Prévia ou pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, no caso de acordo.

Deverá conter o nome das partes, a especificação do pedido, as questões conciliadas e os respectivos valores atribuídos a fim de que seja depositado o FGTS devido na conta vinculada, quaisquer outras questões não solucionadas, eventuais ressalvas e a assinatura das partes e dos conciliadores, além do local e data.

29. O trabalhador que acertou suas pendências na Comissão de Conciliação Prévia ou no Núcleo de Conciliação Trabalhista poderá procurar a Justiça do Trabalho para reclamar parcelas já quitadas perante tais órgãos?

Todo cidadão tem o direito de acesso à Justiça para reivindicar seus direitos. Porém, a parte deve fazê-lo com responsabilidade. Desse modo, se o trabalhador deu quitação plena perante a Comissão ou o Núcleo, não ressaltando nenhuma parcela, apenas poderá recorrer ao Poder Judiciário se o termo de conciliação resultou de erro, dolo, coação, fraude ou simulação.

30. O acerto realizado perante as Comissões de Conciliação é definitivo, abrangendo a quitação de todos os direitos que o trabalhador adquiriu durante o contrato de trabalho?

O artigo 625-E, parágrafo único, da CLT prevê que o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressaltadas. Isso significa dizer que o acerto feito perante as Comissões, sem ressalvas pelo trabalhador, possui eficácia quitatória sobre todo e qualquer direito trabalhista adquirido durante o contrato de trabalho.

Dada a amplitude dessa quitação, é necessário que o acerto rescisório na CCP apenas decorra de conflito preexistente, ou seja, não pode ser utilizada a CCP como mero local de pagamento ou homologação, quando não há conflito entre as partes, apenas com o intuito de beneficiar-se o empregador dos efeitos da conciliação - eficácia liberatória geral.

31. A Comissão de Conciliação Prévia pode realizar homologação de termo de rescisão contratual?

Não, esta competência é específica das autoridades constantes do art. 477 da CLT, dentre as quais não se encontra a CCP. Ademais, a busca de uma CCP pressupõe a existência de conflito trabalhista, o que não ocorre numa mera homologação dos pagamentos de direitos rescisórios líquidos e certos.

32. Pode ser oferecida demanda a CCP sem que haja rescisão contratual homologada?

O pressuposto básico para demandar na CCP é a existência de prévio conflito individual de trabalho. Desse modo, seja durante a relação de trabalho, ou em razão do término dessa relação, mas desde que instalado o conflito, poderá ser formulada a demanda junto ao órgão conciliatório. Isso indica que não há necessidade de rescisão contratual homologada para se buscar, na Comissão de Conciliação Prévia, a solução de eventual conflito.

33. O termo de conciliação é sujeito à homologação por alguma autoridade?

Não, uma vez que, por força de lei, constitui título executivo extrajudicial.

34. As Comissões de Conciliação Prévia ou os Núcleos de Conciliação Trabalhista estão obrigados a recolher as contribuições previdenciárias e fiscais decorrentes dos acordos lá firmados, inclusive o FGTS, quando for o caso?

Sim. A Comissão de Conciliação Prévia e o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista deverão inserir nas normas definidoras dos procedimentos quitatórios o recolhimento dos encargos sociais incidentes sobre os direitos pagos ao trabalhador. Ou seja, sobre os valores acordados incidirão os encargos previdenciários e fiscais devidos.

35. Ocorre a suspensão do prazo prescricional durante o procedimento de conciliação na Comissão?

Sim. A lei determina que o prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão pelo interessado, recomeçando a sua contagem, pelo que resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação, contados da provocação do demandante.

36. Direitos irrenunciáveis podem ser negociados no âmbito das Comissões de Conciliação Prévia?

Não, porque tais direitos são de ordem pública, não admitem transação pelas partes. Também não podem ser transacionadas parcelas incontroversas de direito, como saldo salarial ou férias vencidas, tampouco matéria relativa a segurança e medicina do trabalho.

ANEXO II - MODELOS

MODELO DE COMUNICAÇÃO AO JUDICIÁRIO

EXMO SR. DR. JUIZ DA _____ VARA DO TRABALHO.

SINDICATO _____ e SINDICATO _____, representativos, respectivamente, da categoria econômica _____ e da profissional _____, na base territorial de _____, vêm, por seus representantes legais, informar que, por intermédio de Convenção Coletiva firmada em ___/___/___ e registrada na Delegacia Regional do Trabalho em ___/___/___, conforme se verifica pela cópia anexa, foi instituída na rua _____, número ___, bairro _____, CEP _____, neste Estado, Comissão de Conciliação Prévia, de acordo com o permissivo contido nos artigos 625-A e 625-C, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a redação dada pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

Esta Comissão entrou em funcionamento na data de ___/___/___ e seus horários de atendimento são _____.

Local e data.

SINDICATO DOS EMPREGADORES

SINDICATO DOS TRABALHADORES

**MODELO DE COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO
DO TRABALHO E EMPREGO**

EXMO SR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO

SINDICATO _____ e SINDICATO _____, representativos, respectivamente, da categoria econômica _____ e da profissional _____, na base territorial de _____, vêm, por seus representantes legais, informar que, por intermédio de Convenção Coletiva firmada em ___/___/___ e registrada na Delegacia Regional do Trabalho em ___/___/___, conforme se verifica pela cópia anexa, foi instituída na rua _____, número ____, bairro _____, CEP _____, neste Estado, Comissão de Conciliação Prévia, de acordo com o permissivo contido nos artigos 625-A e 625-C, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a redação dada pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

Esta Comissão entrou em funcionamento na data de ___/___/___ e seus horários de atendimento são _____.

Local e data.

SINDICATO DOS EMPREGADORES

SINDICATO DOS TRABALHADORES

MODELO DE TERMO DE DEMANDA

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA [*nome da Comissão e endereço*]

Termo de Demanda

Demanda número:

Demandante: [*qualificação do demandante, número de CTPS/CNPJ*]

Demandado: [*qualificação do demandado, número de CTPS/CNPJ*]

Objeto da Demanda:

[*descrição dos pedidos formulados, como horas extras, décimo terceiro salário, indenizações decorrentes do rompimento do contrato de trabalho etc.*]

Designado o dia ___/___/___, às _____ horas, para a realização da sessão de tentativa de conciliação.

Local e data.

Conciliador Patronal

Conciliador Laboral

Demandante

MODELO DE COMUNICAÇÃO AO DEMANDADO

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Comunicação de Demanda/Empregador

Local e data.

Ref. Demanda número:

Prezado(s) Senhor(es),

Convidamos V. Sa., conforme item _____ do Regimento Interno desta Comissão de Conciliação Prévia, para a sessão de tentativa de conciliação que será realizada no dia ____/____/____, às _____ horas, na nossa sede situada na rua _____, nº _____, bairro _____, nesta cidade.

Informamos que V. Sa. deverá comparecer pessoalmente ou por intermédio de preposto, munido de cópia do Contrato Social e das provas documentais que entender necessárias.

Em caso de não comparecimento, será lavrado o correspondente termo de não comparecimento, que servirá de elemento para o encaminhamento de possível reclamação trabalhista no Judiciário pelo demandante.

Para conhecimento prévio de V. Sa., encaminha-se, em anexo, cópia do termo de demanda.

Outrossim, informamos que:

- Esta CCP possui natureza privada, e não integra o Poder Judiciário;
- A conciliação é gratuita para o trabalhador;
- A tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- O não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;
- As partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;
- O acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;
- Podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;
- O termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;
- As partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

Atenciosamente,

Secretaria da Comissão de Conciliação Prévia

MODELO DE COMUNICAÇÃO AO DEMANDANTE

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Comunicação de Demanda/Empregado

Local e data.

Ref. Demanda número:

Prezado(s) Senhor(es),

Comunicamos a V. Sa., conforme item _____ do Regimento Interno desta Comissão de Conciliação Prévia, que a sessão de tentativa de conciliação será realizada no dia ___/___/___, às _____ horas, na nossa sede situada na rua _____, nº _____, bairro _____, nesta cidade.

Informamos que V. Sa. deverá comparecer pessoalmente ou por intermédio de procurador, devidamente habilitado.

Em caso de não comparecimento, será lavrado o correspondente termo de não-comparecimento, e o fato determinará o arquivamento da demanda.

Outrossim, informamos que:

- Esta CCP possui natureza privada, e não integra o Poder Judiciário;
- A conciliação é gratuita para o trabalhador;
- A tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- O não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;
- As partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;
- O acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;
- Podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;
- O termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;
- As partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

Atenciosamente,

Secretaria da Comissão de Conciliação Prévia

MODELO DE TERMO DE CONCILIAÇÃO

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Termo de Conciliação

Demanda número:

Demandante:

Demandado:

Objeto da Demanda:

Resultado da Conciliação:

[É a redação do acordo propriamente dito: os direitos e interesses que foram objeto de conciliação, parcelas incontroversas pagas no ato, o valor de cada parcela acordada, com designação do recolhimento do FGTS em conta vinculada do trabalhador e do pagamento dos encargos fiscais e previdenciários devidos, direitos ressalvados expressamente - os quais não foram conciliados -, as condições para a realização dos pagamentos, prazos para as respectivas comprovações, a estipulação de multa moratória para a hipótese de atraso no cumprimento das obrigações assumidas etc.]

Estando as partes justas e assim acordadas, lavra-se o presente termo de conciliação, com a entrega de cópias aos interessados, esclarecendo-se que se trata de título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, com exceção das parcelas expressamente acima ressalvadas, de acordo com o disposto no parágrafo único do artigo 625-E da CLT, com redação dada pela Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

Local e data.

Conciliador Patronal

Conciliador Laboral

Demandante

Demandado

MODELO DE TERMO DE CONCILIAÇÃO FRUSTRADA

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Termo de Conciliação Frustrada

Demanda número:

Demandante:

Demandado:

Objeto da Demanda:

Resultado:

Frustrada a tentativa de conciliação em virtude de:

ausência do demandante

ausência do demandado

ausência do demandante e do demandado

transcurso do prazo legal de dez dias para a realização da sessão

não composição entre as partes [*nesse caso, devem constar do termo de conciliação frustrada os motivos que levaram ao malogro da negociação*].

Local e data.

Conciliador Patronal
Conciliador Laboral
Demandante/Demandado

MODELO PARA A CONFECÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

REGRAS BÁSICAS PARA A INSTITUIÇÃO DE COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA MEDIANTE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

QUALIFICAÇÃO DAS PARTES E FUNDAMENTAÇÃO (Qualificação: o art. 613 da CLT fixa os requisitos mínimos das convenções e acordos coletivos; Fundamentação: Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXVI, e Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000).

I. REGRAS GERAIS

01. DO OBJETO

Refere-se ao objeto do instrumento coletivo, que será a constituição da Comissão de Conciliação Prévia e que terá como finalidade a tentativa de conciliar os conflitos individuais do trabalho.

02. DA ABRANGÊNCIA

Refere-se à abrangência da convenção ou do acordo coletivo. No caso das normas terem caráter intersindical, serão estendidas a todas as empresas e a todos os trabalhadores das categorias econômicas e profissionais representadas pelos sindicatos convenentes.

03. DA VIGÊNCIA

Refere-se ao tempo de vigência do instrumento coletivo. Informar as datas de início e de término da vigência. Lembrar que a vigência não poderá ser superior a dois anos, de acordo com o § 3º, do art. 614 da CLT.

04. DA REVISÃO E/OU RENOVAÇÃO

Refere-se ao compromisso de desenvolver esforços com vistas à revisão e/ou renovação da convenção ou acordo coletivo. Convém estabelecer a possível data em que as partes deverão se reunir novamente para tratar da revisão ou renovação, objetivando o seu aperfeiçoamento.

05. DA SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Refere-se às divergências que eventualmente surjam na aplicação do instrumento coletivo e de que forma serão dirimidas. Recomenda-se que seja mediante negociação direta entre as partes, com ou sem auxílio dos serviços de mediação pública ou privada e, em não havendo concordância com relação à solução das mesmas, estas serão submetidas à apreciação do Poder Judiciário.

II. DA CONSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

06. DA CONSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES

Refere-se à composição da Comissão: número de participantes, seus suplentes, duração do mandato, data da posse e outras informações pertinentes. Deve ser lembrado que a instituição no âmbito da empresa está regulamentada no artigo 625-B da CLT e a instituição no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento negociadas entre as partes, conforme artigo 625-C da mesma norma legal, sempre observada a paridade de representação.

07. DOS REPRESENTANTES DA CATEGORIA ECONÔMICA

Refere-se à forma como deverão ser escolhidos os membros patronais.

08. DO REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Refere-se à forma como deverão ser escolhidos os membros laborais. Quando a instituição da Comissão for de âmbito sindical, serão designados pelo sindicato dos trabalhadores e não precisarão ser necessariamente membros da diretoria, empregados do sindicato profissional ou de uma das empresas da categoria econômica, podendo ser profissionais liberais ou integrantes de empresas de assessoria e consultoria contratadas. Recomenda-se que, nesse caso, sejam estabelecidos poderes em assembléia para a referida indicação.

III. DAS NORMAS DE FUNCIONAMENTO DO PROCEDIMENTO DE CONCILIAÇÃO

09. DA APRESENTAÇÃO DA DEMANDA

Refere-se à formulação da demanda, necessariamente um conflito individual de trabalho. Também é conveniente tratar da organização dos atos atinentes a esse momento: como será recebida a demanda, como será feito o registro na Comissão, como se procederá a notificação formal do demandado, agendamento da reunião de conciliação etc.

10. DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

Refere-se aos procedimentos necessários para o funcionamento da Comissão, como deverão atuar para atender às demandas formuladas.

11. DA COMPOSIÇÃO DA MESA DE CONCILIAÇÃO

Refere-se a quem deverá participar do processo de conciliação (requerente, advogado, preposto da empresa etc.), atendendo sempre à paridade dos representantes laborais e patronais conciliadores.

12. DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO

Refere-se à forma como se dará a sessão de conciliação (relatórios, testemunhas, provas, publicidade da reunião, aconselhamentos etc.).

13. DO SIGILO

Refere-se à forma como será tratada a documentação relativa ao procedimento de conciliação.

14. DA GUARDA DE DOCUMENTOS

Refere-se à forma de produção e guarda de documentos a ser adotado pela CCP, observando-se que todos os documentos produzidos no processo de conciliação, desde a formulação da demanda , até seu resultado final, frustrado ou não, deverão ser arquivados pelo

prazo mínimo de cinco anos.

IV. DA ESTRUTURA OPERACIONAL E ADMINISTRATIVA DA COMISSÃO

15. DA ORGANIZAÇÃO

Refere-se à organização da Comissão, sua estrutura e descrição das funções de cada um de seus membros, definição de responsabilidades para efeitos da administração interna de seu funcionamento.

16. DAS INSTALAÇÕES, RECURSOS MATERIAIS, HUMANOS E ADMINISTRATIVOS PARA O FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO

Refere-se às responsabilidades das partes convenientes para a administração dos recursos humanos, dos serviços de apoio, do local de trabalho, dos móveis e demais recursos necessários para o funcionamento da Comissão, lembrando que, quando se tratar de acordo coletivo, este item será de responsabilidade da empresa.

17. DO CUSTEIO

Refere-se à forma de custeio a ser adotada pela CCP, obedecidos os critérios da gratuidade ao trabalhador e da razoabilidade.

18. DOS HORÁRIOS DE FUNCIONAMENTO

Especificar horários de funcionamento, caso já fixados, a fim de dar publicidade aos interessados.

19. DO INÍCIO DAS ATIVIDADES

Especificar a data do efetivo funcionamento, haja vista que a data de constituição não corresponde necessariamente ao início das atividades.

ANEXO III – LEGISLAÇÃO

LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000.

Altera e acrescenta 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 permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VI-A:

"TÍTULO VI-A DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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.

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.

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

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.

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição."

Art. 2º O art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo." (NR)

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

"Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria."

Art. 4º Esta Lei entra em vigor no prazo de noventa dias da data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

Fernando Henrique Cardoso

José Carlos Dias

Francisco Dornelles

D.O.U., 13/01/2000

PORTARIA Nº 264, DE 5 DE JUNHO DE 2002

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, I, da Constituição Federal, e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,

Considerando a importância das Comissões de Conciliação Prévia, de que trata o Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para a modernização das relações de trabalho no país; e

Considerando a necessidade deste Ministério manter atualizado seu banco de informações sobre os sistemas de autocomposição de conflitos trabalhistas colocados à disposição da sociedade, resolve:

Art. 1º Fixar, no âmbito deste Ministério, normas para o acompanhamento e levantamento de dados relacionados ao funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, bem como para a fiscalização do trabalho quanto ao FGTS e contribuições sociais em decorrência da conciliação.

Art. 2º As Delegacias Regionais do Trabalho, ao recepcionar para depósito os acordos e convenções coletivas de trabalho que versem sobre Comissão de Conciliação Prévia, apresentarão à Secretaria de Relações do Trabalho - SRT/MTE, dentre outros dados julgados necessários pela referida Secretaria, as seguintes informações:

I - modalidade de Comissão de Conciliação Prévia adotada;

II - forma de custeio para o funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia;

III - definição das categorias abrangidas pela Comissão de Conciliação Prévia.

Art. 3º A Secretaria de Relações do Trabalho - SRT/MTE efetuará o tratamento das informações com vistas à produção de dados estatísticos, levantamentos e identificação de irregularidades, especialmente nos seguintes aspectos:

I - descumprimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias previsto no art. 477, §6º, da CLT;

II - atuação da Comissão de Conciliação Prévia fora do âmbito de sua competência, que deve ser restrita aos limites de sua representação sindical e da empresa.

III - prestação de assistência na rescisão do contrato de trabalho, na forma do § 1º do art. 477 da CLT, em Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo único. A SRT/MTE instituirá formulário padrão, de atualização obrigatória a cada trinta dias, para a coleta dos dados históricos.

Art. 4º A fiscalização do trabalho, em todas as Unidades da Federação, verificará, quando da ação fiscal nas empresas, os termos de conciliação firmados, com vistas a identificar o fiel cumprimento das obrigações legais referentes aos recolhimentos do FGTS e às contribuições sociais, em especial as previstas na Lei Complementar n.º 110, de 2001, e à observância do prazo para pagamento das verbas rescisórias de que trata o § 6º do art. 477 da CLT.

Art. 5º A cobrança indevida de taxa decorrente de conciliação realizada, bem como qualquer percentual sobre o resultado da conciliação e toda prática que demonstre a exorbitância ou irregularidade na atuação das Comissões de Conciliação Prévia serão informadas pela fiscalização do trabalho, em relatório circunstanciado, ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 6º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

PORTARIA SRT Nº 2, DE 12 DE JULHO DE 2002.

Dispõe sobre a forma de produção de dados estatísticos, levantamentos e identificação de irregularidades no funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e dá outras providências.

A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 756, de 11 de outubro de 2000; e

CONSIDERANDO a necessidade de dar cumprimento ao que estabelece a Portaria Ministerial nº 264, de 5 de junho de 2002; e

CONSIDERANDO a necessidade de manutenção centralizada de banco de dados, atualizado mensalmente, com vistas ao acompanhamento das Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000,

RESOLVE:

Art. 1º Compete à Secretaria de Relações do Trabalho a produção, o processamento e o tratamento de dados estatísticos, assim como o levantamento e a identificação de irregularidades no funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia.

Art. 2º A Seção/Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho deverá remeter diretamente à Secretaria de Relações do Trabalho, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, informações referentes aos seguintes dados, extraídos dos instrumentos coletivos depositados:

I - modalidade de Comissão de Conciliação Prévia prevista ou criada;

II - definição das categorias abrangidas pela Comissão de Conciliação Prévia; e

III - forma de custeio para o funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia.

Art. 3º Os Delegados Regionais do Trabalho encaminharão, mensalmente, à Secretaria de Relações do Trabalho cópia do relatório circunstanciado previsto no art. 5º da Portaria nº 264, de 2002.

Art. 4º Para fins estatísticos, a Comissão de Conciliação Prévia, seja qual for a modalidade de sua constituição, comunicará a sua instalação e funcionamento ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º A comunicação conterá informação sobre a constituição da Comissão de Conciliação Prévia, início das atividades, finalidade, composição e o local de funcionamento.

§ 2º A Seção/Setor de Relações do Trabalho receberá as comunicações previstas no **caput** e as remeterá, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARIA LÚCIA DI IÓRIO PEREIRA

PORTARIA Nº 329, DE 14 DE AGOSTO DE 2002.

Estabelece procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal, e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943; e

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 625-A a 625-H da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000;

CONSIDERANDO a relevante finalidade das Comissões de Conciliação Prévia, como fator de prevenção e solução extrajudicial de conflitos;

CONSIDERANDO a necessidade de se traçarem instruções dirigidas às Comissões de Conciliação Prévia com vistas a garantir a legalidade, a efetividade e a transparência dos seus atos, bem como resguardar os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e legislação esparsa; e

CONSIDERANDO as sugestões do Grupo de Trabalho, organizado em configuração tripartite, com a finalidade de promover ações conjuntas visando ao aprimoramento dos mecanismos de funcionamento, acompanhamento e avaliação das Comissões de Conciliação Prévia,

RESOLVE:

Art. 1º A Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e funcionamento definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. A Comissão conciliará exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído.

Art. 2º A Comissão instituída no âmbito da empresa ou grupo de empresas destina-se a conciliar conflitos envolvendo os respectivos empregados e empregadores.

Parágrafo único. A escolha de representantes dos empregados da Comissão instituída no âmbito da empresa será por meio de eleição, fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional.

Art. 3º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

Parágrafo único. A competência para prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual é do sindicato da categoria e da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 477 da CLT.

Art. 4º A submissão de demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória quando houver Comissão instituída no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, na localidade da prestação de serviços do trabalhador.

Art. 5º A Comissão deverá comunicar, à Seção ou ao Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição, o local de funcionamento, a composição e o início das atividades.

Art. 6º A Comissão de Conciliação Prévia deverá dispor sobre a produção e guarda dos documentos relativos aos procedimentos de tentativa e de conciliação prévia trabalhista.

Parágrafo único. Todos os documentos produzidos no processo de conciliação, desde a formulação da demanda até seu resultado final, frustrado ou não, deverão ser arquivados pela Comissão, pelo período de 5 (cinco) anos.

Art. 7º A Comissão deve se abster de utilizar, nos seus documentos, símbolos oficiais, como o Selo e as Armas da República, que são de uso exclusivo da Administração Pública Federal, nos termos da Lei nº 5.700, de 1º de setembro de 1971.

Art. 8º O local e o horário de funcionamento da Comissão devem ser amplamente divulgados para conhecimento público.

Art. 9º A paridade de representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação.

Art. 10. A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observados os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.

§ 1º A Comissão não pode constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

§ 2º Não serão adotados, para o custeio das Comissões, os seguintes critérios:

I - cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado;

II - cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação;

III - cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

§ 3º Os membros da Comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados.

§ 4º O custeio da Comissão de empresa ou empresas é de exclusiva responsabilidade dessas.

Art. 11. A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas.

Parágrafo único. Não pode ser objeto de transação o percentual devido a título de FGTS, inclusive a multa de 40% sobre todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho, nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 12. O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda.

Art. 13. As partes devem ser informadas, no convite e ao início da sessão de conciliação, de que:

I - a Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;

II - o serviço é gratuito para o trabalhador;

III - a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;

IV - o não-comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;

V - as partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;

VI- o acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;

VII- podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;

VIII - o termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;

IX - as partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

Art. 14. Caso a conciliação não prospere, será fornecida ao Empregado e ao Empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão.

Art. 15. A conciliação deverá ser reduzida a termo, que será assinado em todas as vias pelas partes e membros da Comissão, fornecendo-se cópias aos interessados.

Parágrafo único. O termo de conciliação deverá ser circunstanciado, especificando direitos, parcelas e respectivos valores, ressalvas, bem como outras matérias objeto da conciliação.

Art. 16. As instruções constantes desta Portaria aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Art. 17. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

PORTARIA SRT Nº 1, de 22 de março de 2002.

Aprova, revoga, revisa e consolida ementas de orientações normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.

A Secretária de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 20, inciso VI, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 765, de 11 de outubro de 2000; e,

CONSIDERANDO a necessidade de padronizar os procedimentos administrativos adotados pelos órgãos regionais, de acordo com as orientações da Secretaria de Relações do Trabalho, e de dar maior eficiência ao atendimento público prestado pelas Delegacias Regionais; e,

CONSIDERANDO a Instrução de Serviço nº 1, de 17 de junho de 1999, contendo os entendimentos normativos firmados pela Secretaria de Relações do Trabalho,

RESOLVE:

I – Revogar as Ementas de nº 9, 10 e 14;

II – Revisar e renumerar as Ementas de nº 1 a 13;

III – Aprovar as Ementas de nº 12 a 22;

IV – Consolidar todas as Ementas, conforme anexo deste ato; e,

V – Determinar que os órgãos regionais adotem, em seus procedimentos internos e no atendimento ao público, as orientações constantes das Ementas baixadas através desta Portaria, que entrará em vigor na data da sua publicação.

MARIA LÚCIA DI IÓRIO PEREIRA

ANEXO

(...)

EMENTA Nº 18

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER. ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. O termo de conciliação celebrado no âmbito da CCP e NINTER, após a extinção do contrato de trabalho, dispensa a assistência na rescisão contratual realizada pelo sindicato da categoria ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratar de título executivo extrajudicial.

Referência: art. 477, § 1º e art. 625-E, parágrafo único, da CLT.

EMENTA Nº 19

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER. DESCUMPRIMENTO DE PRAZO PARA

PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. I- Os prazos para pagamento das verbas rescisórias são os determinados pelo § 6º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho. II- A formalização de demanda, pelo empregado, nos termos do § 1º, do art. 625-D, da CLT, após os prazos acima referidos, em virtude da não quitação das verbas rescisórias, implica na imposição da penalidade administrativa prevista no § 8º, do art. 477, da CLT, independentemente do acordo que vier a ser firmado.

Referência: art. 477, §§ 6º e 8º, e art. 625-D, § 1º, da CLT.

EMENTA Nº 20

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – CCP E NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER. FGTS. Não produz efeitos perante a Administração Pública do Trabalho e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acordo, firmado no âmbito de CCP e NINTER, transacionando o pagamento diretamente ao empregado da contribuição do FGTS e da multa de 40% (quarenta por cento), prevista no § 1º, do art. 18, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, incidentes sobre os valores acordados ou devidos na duração do vínculo empregatício, dada a natureza jurídica de ordem pública da legislação respectiva.

Referência: arts. 18 e 23 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; art. 625-A da CLT.

(...)

TERMO DE COOPERAÇÃO
MTE/TST/MPT/CGT/SDS/FS/CNC/CNT/CNF/CNA/ASSIMPI/Nº 001/2002

TERMO DE COOPERAÇÃO QUE ENTRE SI CELEBRAM O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, AS CENTRAIS SINDICAIS – CGT, SDS E FORÇA SINDICAL -, E ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SIMPI-SINDICATOS DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA – ASSIMPI, E AS CONFEDERAÇÕES PATRONAIS – CNC, CNT, CNF E CNA -, COM A FINALIDADE DE PROMOVER AÇÕES CONJUNTAS VISANDO O APRIMORAMENTO DOS MECANISMOS DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

(Proc. nº 46010.001197/2002-56)

Aos 05 dias do mês de junho de dois mil e dois, as partes doravante qualificadas, o **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE** situado na Esplanada dos Ministérios, Bloco “F”, Brasília – DF, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 37.115.367/0033-48, neste ato representado por seu Ministro, **PAULO JOBIM FILHO**, portador do CPF nº 032.213.937-68 e da CI nº 257.684, expedida pelo SSP/DF, o **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, situado na SAS Praça dos Tribunais Superiores, Bloco D, Brasília – DF, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00509968.0001/48, neste ato representado por seu Presidente, FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS, portador do CPF nº 005.874.354-53 e da CI nº 108, expedida pelo TST/DF, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT**, situado no SBS Quadra 01, Bloco C, Brasília/DF, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 026.989.715/0005-36, neste ato representado por sua Procuradora-Geral em exercício, **MARIA DE FÁTIMA ROSA LOURENÇO**, portadora do CPF nº 851.893.328-53 e da CI nº 90571083, expedida pelo SSP/SP, a **CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES - CGT**, situada na Rua Thomaz Gonzaga, nº 50 – 2º andar, Bairro Liberdade/SP, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 55084.891/0001-01, neste ato representada por seu Presidente, **ANTÔNIO CARLOS DOS REIS**, portador do CPF nº 028.268.508-14 e da CI nº 5753340-4, expedida pelo SSP/SP, a **SOCIAL-DEMOCRACIA SINDICAL - SDS**, situada na Rua Mário Amaral, 432 – Bairro Paraíso/SP, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 02077.209.0001-89, neste ato representada por seu Presidente, **ENILSON SIMÕES DE MOURA, ALEMÃO**, portador do CPF nº 133.447.906-25 e da CI nº 11.191.672-0, expedida pelo SSP/SP, a **FORÇA SINDICAL**, neste ato representada por seu Presidente, **PAULO PEREIRA DA SILVA**, portador do CPF nº 210.067.689-04 e da CI nº 10273141, expedida pelo SSP/SP, situada na Rua Galvão Bueno nº 782, 9º andar – Bairro Liberdade/SP, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 65524944/0001-03, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO - CNC**, situada na Av. General Justo, 307, 8º andar, Castelo, Rio de Janeiro-RJ, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 334.23575/0002-57, neste ato representada por seu Presidente, **ANTÔNIO OLIVEIRA SANTOS**, portador do CPF nº 014.706.557-72 e da CI 655.276-4 IFP, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE - CNT**, situada no SCS, Qd. 6, lote 03, Bloco J, Ed. Camilo Cola, 3º andar, Brasília-DF, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 072.1183/0001-34, neste ato representada por seu Presidente em exercício, **JOSÉ FIORAVANTE**, portador do CPF nº 147.815.498-53 e da CI nº 2106.932, expedida pelo SSP/SP, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNF**, situada no SCS, Qd. 01, Bloco H, Ed. Morro Vermelho, 15º andar, Brasília/DF, inscrita no

CNPJ/MF sob o nº 01634.120/0001-03, neste ato representada por seu Presidente, **ANTÔNIO BORNIA**, portador do CPF nº 003.052.609-44 e da CI nº 090592, expedida pelo SSP/SP, a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA AGRICULTURA - CNA**, situada no SBN, Qd. 01, Bloco F, Ed. Palácio da Agricultura, 3º andar, Brasília – DF, neste ato representada por seu Presidente, **ANTÔNIO ERNESTO DE SALVO**, portador do CPF nº 003.157.886-15 e da CI 1.034.686, expedida pelo SSP/MG, a **ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SIMPI – SINDICATOS DA MICRO E PEQUENAS INDÚSTRIA – ASSIMPI**, situada à Av. Brasil 478 – São Paulo, Capital, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 02098.489/0001-01, neste ato representada por seu Presidente, **JOSEPH COURI**, portador do CPF nº 431.293.908-04 e da CI nº 4.711.608, tendo entre si, justo e acordado, celebram o presente Termo de Cooperação, com o objetivo de aperfeiçoar a aplicação do instituto das Comissões de Conciliação Prévia - CCP's, e resolvem de comum acordo pactuar obrigações recíprocas, por meio das seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente Termo tem por objeto estabelecer entre os partícipes o compromisso de conjugar esforços com vistas a assegurar a eficiência, eficácia e atendimento ao interesse público no que se refere à atuação das Comissões de Conciliação Prévia - CCP's, previstas no Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA IMPLEMENTAÇÃO

O objeto deste Termo será implementado mediante a instituição de grupo de trabalho, a ser integrado por um representante da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, da Consultoria Jurídica – CONJUR e da Secretaria Executiva - SE, todas do MTE, e um representante de cada um dos demais partícipes.

Parágrafo único. O MTE coordenará as ações decorrentes deste instrumento, tendo por base as seguintes diretrizes:

I - implantação de mecanismos de auto-regulamentação, acompanhamento e avaliação pelas Centrais Sindicais e Confederações Patronais;

II - sistema de custeio privilegiando o rateio proporcional entre empresas e a gratuidade para trabalhadores;

III - capacitação dos membros das CCP's e uniformização de conceitos e procedimentos; e

IV - identificação de mecanismos administrativos e judiciais para coibir o mau funcionamento das CCP's.

V – instituição de sistema informatizado de dados, em cooperação com as Centrais Sindicais, Confederações Patronais e os Órgãos Públicos signatários.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA COMPETÊNCIA.

3.1 – DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

- a) coordenar o grupo de trabalho objetivando a proposição de normas que regulem o funcionamento e o custeio das comissões;
- b) efetuar levantamento dos procedimentos adotados pelas CCP's;
- c) identificar problemas que estão a impedir o pleno funcionamento das CCP's, encaminhando proposição de medidas para saná-los;
- d) verificar os termos de conciliação firmados, com vistas a velar pela estrita observância dos limites legais relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e às Contribuições Sociais;
- e) verificar as regras de constituição e funcionamento das CCP's contidas nas convenções e acordos coletivos; e
- f) disponibilizar o programa de formação e treinamento em conciliação trabalhista, para capacitação no âmbito da CCP's.

3.2 – DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

- a) propor medidas para aperfeiçoar o funcionamento e o custeio das CCP's; e
- b) avaliar os instrumentos administrativos e judiciais a serem utilizados contra o irregular funcionamento das CCP's.

3.3 - DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

- c) propor medidas para aperfeiçoar o funcionamento e o custeio das CCP's; e
- d) avaliar os instrumentos administrativos e judiciais a serem utilizados contra o irregular funcionamento das CCP's.

2.3 - DAS CENTRAIS SINDICAIS E CONFEDERAÇÕES PATRONAIS:

- a) propor medidas para o aperfeiçoamento do funcionamento e do custeio das CCP's;
- b) encaminhar ao MPT as denúncias em relação às irregularidades constatadas no funcionamento das CCP's pelo MTE, sobretudo em relação a cobrança **abusiva** de taxa referente à conciliação realizada;
- c) criar banco de dados que permita o levantamento dos acordos efetuados no âmbito das CCP's;
- d) verificar se as CCP's, sob sua órbita de competência, estão observando em seu funcionamento os requisitos previstos na Lei e as normas de funcionamento definidas em Convenção ou acordo coletivo; e
- e) proceder à qualificação e capacitação dos representantes dos empregados e dos empregadores nas Comissões de Conciliação Prévia, por intermédio das Centrais Sindicais e Confederações Patronais; e

f) difundir junto aos sindicatos filiados os compromissos firmados no âmbito deste Termo de Cooperação, de modo que as CCP's em funcionamento possam aderir imediatamente às novas condições ajustadas.

CLÁUSULA QUARTA - DO ÔNUS

O presente instrumento não implicará ônus para as partes.

CLÁUSULA QUINTA - DA VIGÊNCIA

A vigência do presente Termo de Cooperação será de 12 meses, a partir da sua assinatura, podendo ser prorrogado, por acordo entre as partes, mediante termo aditivo.

CLÁUSULA SEXTA - DA PUBLICAÇÃO

O MTE providenciará, às suas expensas, a publicação no Diário Oficial da União, do extrato do presente Termo.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA RESCISÃO

O presente Termo poderá ser denunciado por qualquer das partes, por escrito, e rescindido a qualquer tempo, independentemente de interpelação judicial ou extra - judicial.

E, para a firmeza do que foi acordado, assinam este Instrumento em dez (10) vias, que serão destinadas ao Processo MTE e aos demais partícipes, na presença das testemunhas abaixo identificadas, que também o subscrevem.

PAULO JOBIM FILHO – Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS – Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

MARIA DE FÁTIMA ROSA LOURENÇO – Procuradora-Geral do Trabalho, em Exercício

PAULO PEREIRA DA SILVA – Presidente da Força Sindical

ANTÔNIO CARLOS DOS REIS – Presidente da Confederação Geral dos Trabalhadores

ENILSON SIMÕES DE MOURA – Presidente da Social Democrata Sindical

ANTÔNIO ERNESTO DE SALVO – Presidente da Confederação Nacional da Agricultura

ANTÔNIO BORNIA – Presidente da Confederação Nacional das Instituições Financeiras

JOSÉ FIORAVANTE – Presidente da Confederação Nacional do Transporte, em Exercício

ANTÔNIO OLIVEIRA SANTOS – Presidente da Confederação Nacional do Comércio

JOSEPH COURI – Presidente da Associação Nacional dos SIMPI – Sindicatos da Micro e Pequena Indústria