

# COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP



Vantagens das Comissões de Conciliação Prévia para os sindicatos que representam trabalhadores e empregadores.



**Como resolver conflitos individuais do trabalho de forma extrajudicial**



---

Federação das Indústrias do  
Espírito Santo – **Findes**

---

Conselho Temático de  
Relações do Trabalho – **Consurt**

# **COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP**

---

**Como resolver conflitos individuais  
do trabalho de forma extrajudicial**

# SUMÁRIO

<b>1</b> - Introdução.....	<b>4</b>
<b>2</b> - Vantagens das Comissões de Conciliação Prévia para trabalhadores e empregadores.....	<b>5</b>
<b>3</b> - Vantagens das Comissões de Conciliação Prévia para os sindicatos que representam trabalhadores e empregadores.....	<b>7</b>
<b>4</b> - Instituição de Comissão de Conciliação Prévia.....	<b>8</b>
<b>5</b> - Funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia de caráter intersindical...	<b>11</b>
<b>6</b> - Perguntas e respostas.....	<b>15</b>
<b>7</b> - Informações complementares e modelos.....	<b>22</b>
<b>8</b> - Centro de Conciliação Digital Trabalhista – CCDT.....	<b>25</b>

# 1. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 9.958, de 12/01/2000, alterou e acrescentou artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para dispor sobre as Comissões de Conciliação Prévia – CCP, com o objetivo de resolver conflitos individuais do trabalho de forma extrajudicial, ou seja, sem a necessidade de intervenção do Poder Judiciário.

A Lei passou a oferecer aos trabalhadores e empregadores a possibilidade de resolver as controvérsias trabalhistas com grande agilidade e baixo custo.

A norma foi bastante favorável para trabalhadores e empregadores, pois a solução rápida de demandas é importante para todos, principalmente quando realizada num ambiente de tranquilidade, com segurança jurídica, e sem os desgastes que normalmente ocorrem no processo do trabalho.

Mas, **ATENÇÃO**, estão excluídos do âmbito de atuação das Comissões de Conciliação Prévia a solução de **conflitos coletivos**, que envolvem a fixação de condições de trabalho dos empregados de uma empresa ou de uma categoria profissional, bem como as questões de ordem pública, como, por exemplo, as relacionadas com a saúde e segurança do trabalho.



# 2.

## **VANTAGENS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES**



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

São muitas as vantagens, e em especial podem ser citadas as seguintes:

- Agilidade na solução dos conflitos trabalhistas.
- Segurança jurídica na realização de acordos extrajudiciais.
- Maior liberdade para se buscar a solução dos conflitos individuais de trabalho.
- A solução das demandas ocorre num ambiente amigável e sem desgaste emocional, como normalmente ocorre nos processos contenciosos trabalhistas.
- Possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas especificadas (art. 507-B da CLT).

Além disso, inexistem nas Comissões de Conciliação Prévia os custos habituais de uma ação trabalhista como custas processuais, honorários advocatícios, honorários sucumbenciais, e depósito recursal.

Cabe salientar, ainda, que a conciliação extrajudicial proporciona um ambiente e um clima adequados para o tratamento dos interesses presentes na demanda, facilitando a identificação de possíveis alternativas para sua solução.

Sem contar que os acordos extrajudiciais também refletem positivamente no desafogamento da Justiça do Trabalho, devido a redução do número de ações trabalhistas. Portanto, as atividades prestadas pelas Comissões de Conciliação Prévia impactam positivamente não somente nas relações do trabalho, mas também geram reflexos positivos na sociedade como um todo!



# 3.

## **VANTAGENS DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA PARA OS SINDICATOS QUE REPRESENTAM TRABALHADORES E EMPREGADORES**



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

A instituição de Comissão de Conciliação Prévia também é muito positiva para os sindicatos que representam trabalhadores e empregadores, visto que possibilita a captação de novos associados, propiciando o fortalecimento dos sindicatos, tanto das categorias profissionais quanto econômicas.

Além disso, as Comissões de Conciliação Prévia também podem ser fonte de renda para os sindicatos laborais e patronais, cuja receita poderá ser destinada à promoção de ações com vistas à redução de acidentes de trabalho, capacitação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, além de outras direcionadas principalmente para programas sociais de interesse da categoria.



4.

**I** NSTITUIÇÃO DE  
**C** OMISSÃO DE  
**C** ONCILIAÇÃO PRÉVIA

**FINDES**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



Para a instituição de Comissão de Conciliação Prévia a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT prevê o seguinte:

O primeiro passo é definir se a Comissão de Conciliação Prévia será instituída no âmbito de empresa ou empresas ou no âmbito sindical.

Se for no âmbito de empresas ou de grupo de empresas a Comissão deverá ser composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará o seguinte: 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; haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares; o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, será de um ano, permitida uma recondução. É proibida 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. O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando for convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

A Comissão de Conciliação Prévia também pode ser ajustada por empresa ou empresas com o sindicato que representa os trabalhadores, por meio de acordo coletivo de trabalho. Em tal hipótese, as normas de constituição e funcionamento deverão ser definidas no acordo coletivo de trabalho, e a Comissão somente poderá conciliar conflitos envolvendo empregados daquela empresa ou empresas. Caberá exclusivamente às empresas ou grupos de empresas arcar com os custos da atividade prestada pela Comissão.



Na Comissão instituída no âmbito intersindical, entre os sindicatos que representam os empregadores e os trabalhadores de determinada categoria profissional, deverá ser ajustada por meio de convenção coletiva de trabalho, prevendo as regras de constituição e funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia. Os custos da atividade prestada pela Comissão deverão estar definidos na convenção coletiva de trabalho. Não é permitido cobrar taxas em função do resultado positivo da sessão de conciliação, e nem a cobrança de percentuais sobre o valor pleiteado na demanda ou sobre o valor da conciliação, e nem os membros da Comissão podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos ajustados.

A CLT também prevê a possibilidade de criação de Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, desde que sejam observados os princípios da paridade de representação de trabalhadores e empregadores, e a exigência de negociação coletiva para sua constituição.

Mas, **ATENÇÃO**, para a instituição da Comissão de Conciliação Prévia intersindical é fundamental que a questão esteja na pauta de **negociação coletiva** categoria.



5.

**F**UNCIONAMENTO  
**D**A COMISSÃO  
**D**E CONCILIAÇÃO  
**P**RÉVIA DE CARÁTER  
**I**NTERSINDICAL

**FINDES**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



A partir do momento em que for instituída a Comissão de Conciliação Prévia, de caráter intersindical, tanto os trabalhadores quanto os empregadores poderão submeter suas demandas trabalhistas à conciliação.

A Comissão de Conciliação Prévia, composta por membros que representam os trabalhadores e os empregadores, terá o prazo de dez dias, a partir da apresentação da demanda, para a realização da **sessão de tentativa de conciliação**, em dia e hora previamente agendados.

Atualmente, é possível a realização da **sessão de tentativa de conciliação de forma virtual**, por meio de videoconferência.

Cabe aos membros da Comissão, representantes de trabalhadores e empregadores, adotar uma atuação neutra e isenta, e buscar a aproximação das partes e a facilitação do diálogo com vistas à conciliação. No dia marcado, o empregado e o empregador irão comparecer pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação, inclusive se for organizada de forma virtual, por videoconferência, para se buscar alternativas para a solução satisfatória da demanda. Na ocasião, o empregador poderá ser substituído por um preposto, mas desde que esteja expressamente autorizado para conciliar em nome da empresa.



Cabe aos membros da Comissão esclarecer as partes que:

- A tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;
- A conciliação possui eficácia liberatória em relação às parcelas ou títulos especificados no termo do acordo;
- 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.

Se a conciliação for aceita o **acordo será reduzido a termo e assinado** pelo empregado e pelo empregador (ou seu preposto) e pelos membros da Comissão de Conciliação Prévia, fornecendo-se cópia às partes. Importante ressaltar que o acordo ajustado se torna obrigatório para as partes, isto é, tem força de título executivo, e pode ser executado na Justiça do Trabalho, na hipótese de descumprimento.

Caso a conciliação não prospere ou a sessão não seja realizada, será fornecida ao trabalhador e ao empregador uma **declaração de tentativa de conciliação frustrada**. Mas nada obsta que a mesma demanda seja novamente apresentada à Comissão de Conciliação Prévia para uma nova tentativa de conciliação.

Mas **ATENÇÃO**, O termo de conciliação não necessita ser homologado pela Justiça do Trabalho, pois constitui um título executivo extrajudicial.



6.

**P**ERGUNTAS  
**E** RESPOSTAS

**FINDES**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



**a) Quais artigos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT tratam sobre Comissões de Conciliação Prévia?**

*Do art. 625-A ao at. 625-H do Título VI-A.*

**b) Legalmente, empresas e sindicatos estão obrigados a instituir Comissão de Conciliação Prévia?**

*Não, de conformidade com o “caput” do art. 625-A da CLT a adoção de Comissão de Conciliação Prévia depende da vontade das empresas e dos sindicatos.*

**c) A Comissão de Conciliação Prévia instituída por empresa depende de previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho?**

*Depende somente da vontade da empresa e dos empregados envolvidos, mas nada obsta que a Comissão de Conciliação Prévia seja ajustada pela empresa com o sindicato que representa os trabalhadores, por meio de acordo coletivo de trabalho.*

**d) Uma empresa pode encerrar de forma unilateral a Comissão de Conciliação Prévia, mesmo após ter sido regularmente instituída?**

*Sim, a empresa pode unilateralmente desconstituir a Comissão de Conciliação Prévia, porém deverá observar a garantia de emprego dos empregados eleitos, titulares e suplentes, para compor a extinta Comissão de Conciliação Prévia.*



**e) Categorias não organizadas em sindicato podem constituir Comissão de Conciliação Prévia?**

*Sim, em tais casos as Federações que representam as categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para a formação da Comissão de Conciliação Prévia. Entretanto, os empregados somente poderão submeter as demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia que estiver sediada no local da prestação de serviços.*

**f) Todos os membros da Comissão de Conciliação Prévia têm direito à garantia de emprego?**

*Não, segundo o § 1º do art. 625-B da CLT é assegurada garantia de emprego apenas para os representantes dos empregados que foram eleitos para compor a 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 garantia de emprego aos membros da Comissão de Conciliação Prévia vai depender de negociação coletiva.*

**g) Nas Comissões de Conciliação Prévia, instituídas no âmbito da empresa, o sindicato da categoria profissional pode escolher os representantes dos trabalhadores?**

*Não, o inciso I do art. 625-B da CLT prevê que a eleição seja realizada entre os empregados da empresa, competindo ao sindicato da categoria profissional fiscalizar o procedimento eleitoral para garantir o cumprimento da CLT.*



**h) O que pode ser feito para se instituir uma Comissão de Conciliação Prévia no caso de já existir convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho em vigor sem tal previsão?**

*Nesse caso, poderá ser ajustado um termo aditivo ao instrumento coletivo que esteja em vigor, prevendo expressamente a instituição de Comissão de Conciliação Prévia. Outra alternativa é a celebração de nova convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho específico sobre Comissão de Conciliação Prévia.*

**i) A Justiça do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho devem ser formalmente comunicados sobre a instituição de Comissão de Conciliação Prévia constituídas por empresas ou por grupos de empresas, ou mesmo intersindical?**

*Não, visto que a CLT não exige tal formalidade.*

**j) Como são custeadas as atividades prestadas pelas Comissões de Conciliação Prévia na conciliação dos conflitos trabalhistas?**

*O custeio das Comissões sindicais e intersindicais será definido por negociação coletiva, sem qualquer ônus para o trabalhador demandante. As Comissões no âmbito das empresas serão custeadas exclusivamente pelo próprio empregador. É proibida a cobrança de contribuição ao trabalhador, ou mesmo a cobrança de uma taxa em razão do resultado positivo da sessão de conciliação, ou também a cobrança de percentual sobre o valor pleiteado ou conciliado.*



**k) Como deverão ser regulamentadas as sessões de tentativa de conciliação pelas Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista?**

*Não há regulamentação específica na CLT. O procedimento deverá ser regulado pelos interessados. No caso de Comissão de Conciliação Prévia de âmbito empresarial as normas deverão estar previstas no regimento interno da empresa. Na Comissão de Conciliação Prévia sindical ou intersindical a informação deverá estar prevista nos respectivos instrumentos coletivos de trabalho (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, respectivamente). Nos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista o procedimento deverá estar regulado pela convenção coletiva de trabalho e pelo estatuto da entidade.*

**l) As sessões de tentativa de conciliação podem ser públicas ou obrigatoriamente devem ser privadas?**

*As sessões de tentativa de conciliação deverão ser realizadas em conformidade com as normas da Comissão de Conciliação Prévia, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho que as instituíram ou os seus estatutos. Entretanto, é conveniente que as sessões de conciliação sejam públicas a fim de propiciar transparência e credibilidade aos acordos realizados pela via extrajudicial.*

**m) Como a parte deverá proceder para apresentar sua demanda trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia, instituídas no âmbito sindical ou intersindical, para se buscar a conciliação?**

*A parte deverá observar as regras de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia, previstas nas convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho que as instituíram, bem como em seu estatuto, se houver.*



**n) Em qual o prazo a Comissão de Conciliação Prévia deverá realizar a sessão de tentativa de conciliação?**

*Segundo o “caput” do at. 625-F da CLT o prazo é de dez dias, porém, este é o prazo para realização da sessão de conciliação inicial. Nada impede que seja designada nova data para a sessão de conciliação, caso seja de interesse das partes.*

**o) No que consiste o termo de conciliação?**

*Segundo o art. 625-E da CLT o termo de conciliação é o documento lavrado pela Comissão de Conciliação Prévia ou pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista no caso de ser aceita a conciliação pela parte demandante. Ele deverá conter o nome das partes, a especificação do pedido, as questões conciliadas e os respectivos valores atribuídos. Também deverão constar as questões não solucionadas, as eventuais ressalvas, e a assinatura das partes e dos conciliadores, além do local e data.*

**p) Qual procedimento deverá ser adotado pela Comissão de Conciliação Prévia no caso de não prosperar a conciliação?**

*Não prosperando a conciliação deverá ser fornecida ao empregado e ao empregador a declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto. A declaração deverá ser assinada pelos membros da Comissão.*

**q) O acordo realizado perante as Comissões de Conciliação é definitivo e abrange a quitação de todos os direitos que o trabalhador adquiriu durante o contrato de trabalho?**

*Não, o Supremo Tribunal Federal (ADI 2237) já decidiu que a eficácia liberatória do acordo ajustado perante a Comissão de Conciliação Prévia diz respeito somente às parcelas ou títulos trabalhistas submetidos ao órgão conciliador e não se transmuta em quitação geral e indiscriminada de verbas trabalhistas*



# 7

## INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES E MODELOS

**FINDES**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



Para mais informações acesse o “link”,a seguir, sobre **Comissão de Conciliação Prévia com sessão virtual de tentativa de conciliação**, inclusive com modelo de convenção coletiva de trabalho prevendo a adoção de CCP com previsão de realização de sessão virtual de tentativa de conciliação:

### **Boas Práticas Sindicais – Comissão de Conciliação Prévia com sessão virtual de tentativa de conciliação**

O modelo também poderá ser adaptado ao formato de cláusulas de instrumento coletivo.

Já sobre a cláusula coletiva prevendo a quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas especificadas, conforme o art. 507-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), inclusive com modelo de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, que pode ser acessada no seguinte “link”, da página 3 a 6 da publicação:

### **Informe Estratégico – Boas Práticas Sindicais**



8.

**CENTRO DE  
CONCILIAÇÃO  
DIGITAL  
TRABALHISTA - CCDT**

**FINDES**

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA



Está em implantação pela **Federação das Indústrias do Espírito Santo – Findes** um **Centro de Conciliação Digital Trabalhista – CCDT**, que poderá ser utilizado pelas **Comissões de Conciliação Prévia – CCP** para realização de sessões virtuais de conciliação, com a utilização de um processo automatizado e digital, com reconhecida segurança e validade jurídica.

O Centro irá oferecer serviços para Comissões de Conciliação Prévia – CCP de todos os estados da Federação, que poderão adquirir acessos à plataforma para a realização de sessões de conciliação virtual, com vistas à prevenção e resolução de demandas de natureza trabalhista, apresentadas por trabalhadores e empregadores às CCP.

O modelo é inédito e inovador, e irá simplificar as atividades prestadas pelas Comissões de Conciliação Prévia, visto que a plataforma poderá ser acessada por computadores, “tablet”, dentre outras formas de acesso, sem restrição de horários e independentemente da localização geográfica das Comissões de Conciliação Prévia, e das partes interessadas na resolução de suas demandas trabalhistas.

Para maiores informações encaminhe uma mensagem para o **Conselho Temático de Relações do Trabalho – CONSURT**, da Federação das Indústrias do Espírito Santo, por meio do “e-mail” [consurt@findes.org.br](mailto:consurt@findes.org.br)