

# COMENTÁRIOS SOBRE AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

*Edésio Franco Passos<sup>(\*)</sup>*

A Lei nº 9.958, de 12.01.2000, publicada no DOU de 13.01.2000, em vigor desde 12.04.2000, permite a implantação do sistema privado de conciliação de conflitos individuais de trabalho e transação de direitos dos trabalhadores nas empresas e nos sindicatos, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia. Eis breve análise de alguns pontos da nova lei:

## **1. NATUREZA JURÍDICA E OBJETIVO:**

A Comissão de Conciliação Prévia é um organismo extrajudicial de direito privado a ser instituído facultativamente. Será constituída pela empresa ou grupo de empresas, independentemente do número de empregados, ou pelo sindicato profissional e empresa ou grupo de empresas. Ou, ainda, pelo sindicato profissional e o sindicato patronal por categorias específicas ou intercategorias. A Comissão terá a atribuição exclusiva de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, não tendo poderes de arbitragem. Não estará subordinada a registro e reconhecimento de organismos públicos.

## **2. COMISSÃO NA EMPRESA:**

A Comissão de Conciliação Prévia poderá ser formada na empresa, por sua livre decisão, composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, observadas as seguintes normas: a) metade de seus membros será indicada pelo empregador; b) a outra metade será eleita pelos empregados em escrutínio secreto fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional; c) os membros titulares terão suplentes em igual número, com mandato de um ano, permitida uma recondução. Em interpretação abrangente, vários autores entendem que as Comissões na empresa somente poderiam ser formadas juntamente com a entidade sindical profissional em decorrência da matéria

---

<sup>(\*)</sup> *Edésio Franco Passos é advogado, membro do Instituto dos Advogados Brasileiros e da ABRAT, assessor jurídico de entidades sindicais e trabalhadores e ex-deputado federal (PT-PR).*

estar situada no Título VI da CLT sobre convenções e acordos coletivos de trabalho (artigos 611 a 625-H).

### **3. MEMBROS DA COMISSÃO DE EMPRESA:**

Os representantes do empregador serão por ele indicados livremente, podendo recair a escolha em pessoas estranhas ao quadro funcional. Quanto aos membros a serem eleitos pelos empregados, deverão ser empregados da empresa, não podendo recair a escolha em pessoas estranhas ao quadro funcional. As normas de constituição da Comissão definirão esse ponto.

### **4. ELEIÇÃO DOS MEMBROS DA COMISSÃO:**

A eleição dos membros da Comissão pelos empregados da empresa será convocada pelo empregador, com regras por ele determinadas, notificando-se o sindicato profissional para fiscalizar o pleito, necessariamente em escrutínio secreto. O papel fiscalizador do sindicato limita-se ao escrutínio secreto, ou seja, ao momento da votação e da apuração, não podendo interferir quanto a convocação e demais regras eleitorais. Poderá a empresa, entretanto, solicitar ao sindicato profissional e/ou econômico a participação na constituição da Comissão ou indicar comissão organizadora composta de empregados e representantes do empregador. Estas decisões são privativas da empresa, embora interpretações diferenciadas atribuam ao sindicato profissional participação direta neste nível de decisão.

### **5. ÂMBITO, LOCALIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO:**

A Comissão de Conciliação Prévia funcionará no âmbito da empresa. Poderá ser centralizada ou subdividida dependendo da conformação e extensão empresarial. Sua localização, em princípio, será na própria empresa, a julgar-se pela expressão utilizada pelo legislador, ou seja, no âmbito da empresa. As regras de funcionamento inicial serão decididas pela empresa e caberá à Comissão implementar os trabalhos do organismo. Seus membros poderão, posteriormente, adequar essas regras para melhor desempenho das atribuições, uma vez que, se constituída, perde a empresa a poder de ingerência sobre a mesma. Entretanto, as decisões da Comissão somente poderão ser adotadas consensualmente pelos seus membros, inexistindo deliberação unilateral, dado o caráter paritário.

## **6. ESTABILIDADE DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS:**

Os empregados eleitos para a Comissão, titulares e suplentes, não poderão ser dispensados até um ano após o término de seus mandatos, salvo de cometerem falta grave nos termos da lei. Trata-se de dispositivo legal igual ao que está inserido na Constituição Federal, artigo 8º, inciso VIII, que veda a dispensa do empregado sindicalizado candidato e/ou dirigente sindical eleito. No caso da lei em exame, trata-se de figura similar à da estabilidade provisória do dirigente sindical, pela qual somente se ocorrer falta grave poderá haver a dispensa, através do mesmo procedimento processual de ingresso de inquerito para a apuração de falta grave. Não poderá a empresa transformar em valor indenizatório o período estável, pois se trata de exercício de função outorgada pelos empregados ao seu representante na Comissão.

## **7. EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CONCILIADOR:**

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 dispendido nessa atividade. Em consequência, a empresa não poderá obstaculizar o desempenho da função de conciliador, pagando a remuneração e demais vantagens legais e convencionais quando o empregado estiver à disposição da Comissão. O ato convocatório sempre será decidido autonomamente pelos membros da Comissão, segundo as regras estipuladas.

## **8. COMISSÃO POR GRUPO DE EMPRESAS:**

A lei faculta a formação de Comissão por grupo de empresas, quer de uma mesma categoria econômica ou de várias atividades produtivas. Essa decisão também é privativa dos empresários e as normas a serem aplicadas serão as adequadas ao sistema de funcionamento da Comissão de empresa.

## **9. COMISSÃO EMPRESA-SINDICATO:**

Os Sindicatos profissionais poderão constituir Comissão juntamente com a empresa ou com grupo de empresas. Essa Comissão terá suas normas definidas em acordo coletivo de trabalho entre as partes interessadas. Será decisão consensual entre sindicato e empresa, ou empresas,

e as normas fixadas no instrumento normativo serão aplicadas como lei entre os integrantes de acordo coletivo. Este acordo seguirá as regras estabelecidas na CLT, devendo passar pelo crivo de aprovação da assembléia dos empregados da empresas envolvidas.

#### **10. COMISSÃO INTERSINDICAL:**

Além da Comissão constituída entre sindicato profissional e empresa ou grupo de empresas, as entidades sindicais de empregados e empregadores poderão constituir Comissão no âmbito de suas representações através de normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, segundo as determinações contidas na CLT. A Comissão poderá abranger um ou mais setores de atividade e uma ou mais entidades de categorias diversas. Todo o sistema de funcionamento observará as regras contidas na convenção coletiva de trabalho. As representações do empregador e do empregado serão definidas pelas entidades sindicais, nos termos do ajuste consensual, assim como demais pontos.

#### **11. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS E MANUTENÇÃO DA COMISSÃO:**

A lei não disciplina a questão da remuneração dos membros da Comissão, a não ser o pagamento dos representantes dos empregados relativamente à garantia da remuneração normal. Também não especifica sobre a manutenção dos serviços da Comissão. A fixação de taxas para a cobertura dos gastos com a atividade da Comissão e a possível remuneração de seus membros dependerá das partes interessadas. Caberá às empresas que são notificadas pela Comissão Intersindical concordar com pagamentos de taxas que sejam estabelecidas pela Comissão por inexistir o caráter cogente do organismo.

#### **12. OBRIGATORIEDADE:**

Se na localidade da prestação de serviços houver sido instituída a Comissão de Conciliação Prévia no âmbito empresarial ou sindical, qualquer demanda de natureza trabalhista terá que ser submetida a ela. Caso existam ambas as Comissões, caberá ao empregado decidir à qual entregará seu pedido. A regra tem como base o local do trabalho e a existência da Comissão nessa localidade.

### **13. INCONSTITUCIONALIDADE:**

Quanto a obrigatoriedade do empregado se submeter a essa imposição, ocorre violação do artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal ao estabelecer que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” Sendo matéria interpretativa, cabe ao próprio Judiciário, em especial o Supremo Tribunal Federal, deslindar a controversia, em especial no julgamento de Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas por entidades sindicais e partidos políticos

### **14. RELEVÂNCIA:**

Caso ocorra motivo relevante que impossibilite a observância desse procedimento, a questão será declarada preliminarmente na ação apresentada a Justiça do Trabalho Cabe ao Juiz a decisão sobre a matéria podendo ocorrer controversia sobre as alegações contidas na inicial

### **15. DEMANDA POR ESCRITO OU A TERMO:**

A demanda será formulada por escrito pelo próprio interessado, ou através de advogado Também poderá ser reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão Cópia datada e assinada pelo membro da Comissão será entregue ao interessado Não há forma definida em lei, tanto podendo ser como um pedido judicial com todas as especificações legais, como apenas indicar os pontos da pretensão

### **16. PRAZO PARA A SESSÃO CONCILIATORIA:**

A partir da provocação do interessado, a Comissão terá o prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação, notificada a empresa através de comprovação postal ou protocolo São dias corridos, observada a regra de contagem a partir do primeiro dia após a apresentação da demanda, qualquer que seja ele (sábado, domingo ou feriado), mas prorrogando-se a realização da sessão para o primeiro dia útil caso o término da contagem ocorra em domingo ou feriado Esgotado o prazo de dez dias sem a realização da sessão, o interessado receberá declaração da Comissão que possibilite o ingresso da ação judicial Com a concordância do interessado, o prazo de dez dias poderá ser dilatado

## **17. NÃO OBRIGATORIEDADE À EMPRESA:**

O empregador não se obriga a comparecer à sessão de conciliação designada pela Comissão, mesmo que seja o caso de Comissão no âmbito da empresa. Por não ser organismo judicial, não ocorrerá nenhum efeito face a ausência, não sofrendo nenhuma penalidade. A ausência do empregador deverá constar da declaração a ser entregue ao empregado.

## **18. AUSÊNCIA DO EMPREGADO:**

Porém, o empregado é obrigado ao comparecimento, pois, caso contrário não obterá a condição necessária ao ajuizamento da ação trabalhista. Não comparecendo, seu pedido será arquivado e terá que ser renovado.

## **19. SESSÃO CONCILIATÓRIA:**

A lei não estabelece o procedimento da sessão de conciliação, que deverá estar previsto nas normas internas da Comissão. Mesmo não sendo organismo judicial, à empresa estará garantido o direito à ampla defesa, oral ou escrita, mas poderá limitar-se a recusar qualquer acordo com o trabalhador. O empregador poderá ser representado por preposto com poderes para a conciliação, através de documento hábil. Não haverá provas, porém o empregador poderá apresentar documentos para comprovar pagamentos ou relacionados com outras alegações do empregado. A oitiva de testemunhas poderá ser permitida para esclarecimento de fatos, desde que haja concordância das partes envolvidas, mas sem necessidade de reduzir a termo tais declarações. Será possível o desdobramento da sessão em maior número, desde que ocorra consenso. A presença de advogado é garantida nos termos do Estatuto da OAB, assim como de dirigentes sindicais dos empregados e empregadores. A sessão não é pública e a Comissão pode vedar a presença de pessoas estranhas ao acontecimento.

## **20. TERMO DA CONCILIAÇÃO E PAGAMENTO DA OBRIGAÇÃO:**

Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, sendo fornecida cópias às partes. Caso haja pagamento do valor acordo em data diversa da sessão, ou em parcelas, caberá às partes estabelecer a forma desse pagamento perante a Comissão ou por outro modo.

## **21. INEXISTÊNCIA DE ACORDO:**

Inocorrendo a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa de acordo, com a descrição de seu objeto. A declaração será assinada pelos membros da Comissão e anexada a petição inicial encaminhada a Justiça do Trabalho.

## **22. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL, RESSALVAS E EFICÁCIA LIBERATORIA GERAL:**

O termo de acordo e título executivo extrajudicial terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Este ponto suscitara controvérsias jurídicas, sendo motivo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade no STF. Em verdade, a ata que fixara as condições do acordo servirá como documento privado entre as partes, chancelado pela Comissão. Não sendo órgão judicial, restará a possibilidade do empregado alegar desconhecimento do alcance absoluto do acordo face ao contrato de trabalho. Há interpretação no sentido de que somente quanto aos itens reclamados poderá ocorrer quitação e não de todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Por isso, a presença de advogado concederá maior segurança jurídica à conciliação efetivada. Poderão ser estabelecidas cláusulas penais para o caso de descumprimento da obrigação pelo empregador.

## **23. PRAZO PRESCRICIONAL:**

O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão, recomeçando a fluir a partir da tentativa de conciliação inexistente ou do esgotamento do prazo de dez dias atribuído à Comissão para realizar a sessão conciliatória.

## **24. EXECUÇÃO DO ACORDO:**

Caso o empregador não cumpra o acordo estabelecido perante a Comissão, o título executivo extrajudicial será executado perante o juiz do trabalho que teria competência para conhecer da reclamação relativa à matéria. A execução se efetivará de imediato, observado o rito previsto na CLT.

## **25. NEGOCIAÇÃO COLETIVA:**

O sindicato profissional provocará a empresa ou o sindicato da categoria econômica para a negociação coletiva visando a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O instrumento normativo poderá ser específico sobre a Comissão ou poderá constar de cláusula no ajuste geral das condições de trabalho. A empresa ou o sindicato patronal podem se recusar a negociar a instituição da Comissão, sendo incabível o pedido de dissídio coletivo de trabalho para a matéria.

## **26. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO:**

Tratando-se de normas inseridas em acordo ou convenção coletiva de trabalho sobre a Comissão de Conciliação Prévia, o desrespeito às mesmas será submetido a apreciação e julgamento da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei nº 8.984/95, que estabeleceu a competência para julgar os dissídios que tem origem no cumprimento dos instrumentos normativos mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador. Quanto às questões relativas aos procedimentos de formação da Comissão e sobre o funcionamento das Comissões de empresa ou grupo de empresas, a competência é da Justiça Comum.

## **27. CONTROLE E FISCALIZAÇÃO:**

O Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público poderão controlar e fiscalizar o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, inclusive sobre a legalidade das cláusulas do acordo ou convenção coletiva de trabalho, assim como apurar denúncias sobre fraudes e procedimentos ilegais ocorridos.

## **28. NULIDADE DE ACORDOS:**

A nulidade dos acordos efetivados na Comissão serão submetidos ao conhecimento e julgamento da Justiça do Trabalho. A ação é de nulidade de ato jurídico que, se desconstituído, possibilitará pronunciamento judicial de toda a matéria contida no acordo e outros pontos porventura contidos na quitação plena indiscriminada da eficácia liberatória geral.