

# **Comissões de Conciliação Prévia**

**Passos e Exemplos para Implantação**

**José Pastore**

**Professor de Relações do Trabalho**

**Universidade de São Paulo**

**São Paulo**  
**2002**

## Comissões de Conciliação Prévia

### Passos para Implantação

LEI 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

Publicado no D.O. de 13.1.2000

## 1. Requisitos Básicos

- 1.1 **Alcance** – As CCPs só podem ser usadas para conflitos individuais do trabalho. Não podem ser usadas para conflitos coletivos. Não podem ser usadas tampouco para conciliar divergências em torno do direito público, dos códigos civis, criminal e comercial e verbas de terceiros. Exemplo: não se pode “conciliar” a respeito das alíquotas do INSS e FGTS. O Ministério do Trabalho fez circular uma publicação para ajudar as partes a compreender o alcance e o fácil uso das CCPs (Anexo IV). As Confederações do Comércio e da Indústria também elaboraram Cartilhas (Anexos V e VI).
- 1.2 **Natureza Jurídica** – As CCPs não têm personalidade jurídica. Por isso não pagam impostos de qualquer natureza. Nem podem emitir notas fiscais ou recibos pela prestação de seus serviços.
- 1.3 **Utilidade** – A utilidade básica das CCPs é a de conciliar, e não de julgar. A conciliação pode ser solicitada pelos empregados e pelos empregadores. Por exemplo, o empregador tem o direito de levar à CCP uma eventual divergência sobre as verbas rescisórias, contestadas pelo empregado.
- 1.4 **Tipos de Direitos** – A Lei 9.958 não restringe a conciliação aos “direitos patrimoniais disponíveis” ou a “direitos transacionáveis”. Por isso, tudo o que pode ser resolvido pela Justiça do Trabalho em relação ao contrato individual, pode ser conciliado nas CCPs. Isso inclui, por exemplo, as verbas rescisórias, as questões de garantia de emprego do cipeiro, gestante, dirigentes sindicais e outros. Até mesmo a questão de dano moral pode ser conciliada nas CCPs. Com o tempo, essa comissão pode evoluir para uma forma indireta de negociação continuada entre as partes.
- 1.5 **Composição** – As CCPs tem composição paritária de no mínimo dois e no máximo dez membros – representantes de empregados e empregadores. Os representantes dos empregados são eleitos e os dos empregadores são indicados pelas empresas. Haverá tantos suplentes quanto titulares.
- 1.6 **Tipos de CCPs** – As CCPs podem ser de vários tipos. Os dois principais tipos são descritos a seguir.
- 1.6.1 **CCP Empresarial** – As CCPs podem ser formadas por empresa. Neste caso, a iniciativa é da empresa. A empresa toma iniciativa, redige um Estatuto e este passa a ser a bíblia da CCP. Não há necessidade de negociação com os sindicatos de trabalhadores. Não há tampouco a exigência de representante dos sindicatos dos empregados ou empregadores nessa CCP. Os representantes não precisam sequer ser sindicalizados, mas têm garantia de emprego (explicada mais adiante). Os sindicatos de empregados têm de supervisionar a eleição dos representantes dos empregados. Esse é o único ponto de ligação com os sindicatos de trabalhadores.
- 1.6.2 **CCP Intersindical** – As CCPs podem ser formadas, de um lado, por empresa ou grupo de empresas ou de sindicatos patronais ou de associações empresariais e, de outro, sindicato ou sindicatos de trabalhadores.
- 1.7 **Tipos de CCPs Preferidos** – Das 1.164 CCPs registradas pelo Ministério do Trabalho até março de 2002, 851 (73%) eram do tipo intersindical; 296 (25%) foram criadas entre sindicato de empregados e empresa (s). As CCPs por empresa eram apenas 3 e por grupo de empresas, 14.
- 1.8 **Tipos de Representantes** – Nas CCPs empresariais os representantes dos trabalhadores devem ser empregados da empresa. Os representantes dos empregadores não precisam ser empregados das empresas. Podem ser negociadores, mediadores, conciliadores ou árbitros profissionais. Nas CCPs intersindicais, os representantes dos empregados e dos empregadores não precisam ser necessariamente das empresas. Podem ser profissionais como anteriormente indicados. Os aposentados podem ser membros dessas comissões.
- 1.9 **Mandato** – O mandato dos integrantes das CCPs será de um ano, renovável por mais um ano, com um máximo de dois anos.
- 1.10 **Garantia de Emprego** – Os representantes dos empregados nas CCPs empresariais (inclusive suplentes) não podem ser dispensados das respectivas empresas até um ano depois de findo o mandato<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> O representante não é estável. Tem garantia de emprego. É a mesma garantia de emprego que se aplica ao dirigentes sindical (art. 8º da CF c/c art. 543 da CLT); cipeiro (art. 10, II, a, do ADCT c/c art. 165 da

No caso do representante que ficou dois anos, este terá garantia de emprego de um ano após o fim de seu segundo mandato. Os representantes dos empregadores (inclusive suplentes) não têm garantia de emprego. Os representantes dos empregados nas CCPs intersindicais (inclusive suplentes) não gozam de garantia de emprego. As regras dessa CCP serão fixadas em convenção coletiva. A grande maioria dos empregadores está preferindo as CCPs intersindicais por não conter a garantia de emprego e por realizar a conciliação fora das empresas.

- 1.11 **Hora Extra** – Os representantes dos empregados e empregadores têm direito à dispensa de suas atividades nos horários em que se realizam os trabalhos das CCPs. Se estes ocorrem fora da jornada normal, eles têm direito a receber hora-extra nos termos da lei ou acordo coletivo ou convenção coletiva.
- 1.12 **Negociação** – A CCP intersindical terá de ser formada com base em acordo coletivo ou convenção coletiva. Dessa negociação devem participar não só os sindicatos principais da categoria mas também os que atendem às categorias diferenciadas.
- 1.13 **Voluntário-Compulsório** – Nenhuma empresa é obrigada a criar CCP. Mas se esta for criada todo e qualquer conflito individual deverá ser submetido à comissão antes de seguir para a Justiça do Trabalho. Esta só dará prosseguimento ao dissídio se as partes demonstrarem que fizeram um esforço genuíno de conciliação na CCP mas que este foi frustrado<sup>2</sup>. No caso de CCP Intersindical, a convenção coletiva se aplica a todas as empresas e empregados por ela cobertos. Entretanto, as empresas podem pedir exclusão no caso da convenção coletiva não prever essa hipótese de forma automática.
- 1.14 **Documentação** – A CCP não é um órgão judicial. Por isso, não pode solicitar documentos ou peritos e nem tampouco avocar testemunhas e provas que são próprias ao Poder Judiciário. A CCP reúne as partes para, entre elas, buscar um entendimento. Se esse entendimento é frustrado, o caso segue para a Justiça do Trabalho onde a apresentação de toda aquela documentação é legítima e legal.
- 1.15 **Advogado** – O reclamante não precisa se apresentar à CCP acompanhado de advogado (embora isso não seja proibido pela lei). Se as partes quiserem, ambas podem ser representadas por advogados (com poderes específicos) na reunião da CCP. Ao empregador é facultada a presença de preposto.
- 1.16 **Pedido** – O pedido para a conciliação pode partir de qualquer das duas partes. Deve constar de um resumo simples de sua insatisfação. Nesse pedido, o reclamante solicita os préstimos dos membros da CCP para buscar uma conciliação.
- 1.17 **Prazo para a Conciliação** – A CCP tem 10 dias de prazo para marcar a reunião de conciliação. Esse prazo é improrrogável. Se a sessão de conciliação não for realizada nesse prazo, o caso segue diretamente para a Justiça do Trabalho, acompanhado de documento comprobatório da não realização daquela sessão.
- 1.18 **Reunião de Conciliação** – Nessa reunião são ouvidos os argumentos das partes. Os membros da comissão procurarão buscar um entendimento. A CCP não julga, não arbitra e não decide. Apenas apresenta alternativas de entendimento. O entendimento pode ser total ou parcial. neste caso, o reclamante aceita a conciliação com ressalvas.
- 1.19 **Termo de Conciliação** – Alcançada a conciliação, a CCP lavrará um termo que será assinado pelos membros e pelas partes, que receberão cópia do mesmo. Para ter validade, esse termo não precisa ser homologado pelo juiz ou outra autoridade pública.

---

CLT); gestante (art. 10, II, b, do ACDT); acidentado (art. 118 da Lei 8213/91); dirigentes de cooperativa (art. 55 da Lei 5764/71); membros do Conselho Curador do FGTS (§ 9º do art. 3º da Lei 8036/90) e do Conselho Nacional da Previdência Social (§ 7º do art. 3º da Lei 8213/91).

<sup>2</sup>

As ADINs impetradas no STF pelo PSB, PT, PDT e PC do B, argumentam que este dispositivo constitui um obstáculo ao livre acesso à Justiça do Trabalho e, portanto, contraria o Inciso XXXV do art. 5º da CF. A maioria dos juristas, entretanto, argumenta que não há obstrução mas apenas uma condição para se submeter o caso à Justiça do Trabalho como existe em outras áreas (Grinover, 1996; Martins, 2000). O próprio § 2º do art. 114 da CF diz que, para o ajuizamento do dissídio coletivo por um sindicato, é necessário que tenham sido frustradas as tentativas de negociação coletiva e de arbitragem.

- 1.20 **Eficácia Liberatória** – Esse termo é um título extrajudicial que terá eficácia liberatória no que se refere às verbas conciliadas. Se o pagamento não for efetuado nos devidos termos, a parte prejudicada pode ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho. Por ordem imediata do juiz o réu será obrigado a fazer o pagamento em 48 horas, sob penhora, nos termos dos artigos 876 a 892 e 880 da CLT.
- 1.21 **Parcelas e Valores** – No caso de verbas rescisórias, cada parcela, com seu respectivo valor deve ser especificada no Termo de Conciliação. Só será quitado o que estiver assim especificado. Na oportunidade deverão ser efetuados os descontos de lei (INSS, FGTS, etc.).
- 1.22 **Reclamações após a Conciliação** - Parcelas e valores não colocados no Termo de Conciliação poderão ser reclamadas na Justiça do Trabalho. A falta de assistência do sindicato (ou da DRT) no caso de rescisão de empregados com mais de um ano de emprego na mesma empresa, poderá ensejar, igualmente, uma ação trabalhista.
- 1.23 **Ressalvas** – A parte pode fazer ressalvas do que não foi conciliado. As ressalvas poderão ser objeto de ação trabalhista junto à Justiça do Trabalho. Se houver muitas ressalvas, a outra parte pode desistir da conciliação e pedir a CCPs a emissão do Termo de Conciliação Frustrada.

**Custas** – A organização e a administração de uma CCP, por menor que seja, gera despesas de locação de imóveis, equipamentos, pessoal auxiliar, etc. A Lei 9.958 é omissa quanto à cobrança pelos serviços prestados pelas CCPs. Na prática, todas estão encontrando maneiras de cobrir as despesas acima referidas. Na grande maioria dos casos, porém, os empregados nada pagam e as empresas cobrem as despesas das CCPs na proporção de seu uso. O sistema mais comum é o de cobrança por caso analisado<sup>3</sup>. É importante manter os valores dentro de uma faixa razoável e não atrelar o seu pagamento a casos conciliados pois isso pode induzir à prática de “fábrica de acordos”.

## 2. Procedimentos Iniciais

- 2.1 **CCP Empresarial** – A organização de uma CCP empresarial depende da iniciativa da empresa. Uma vez decidida, a empresa elabora um Estatuto com as regras de funcionamento da CCP com base na Lei 9.958. Esse Estatuto é distribuído aos empregados da empresa para saber de seu interesse. Havendo interesse, a empresa organiza uma eleição secreta (urnas, cédulas, etc.) e chama o sindicato da categoria para examinar os procedimentos eleitorais e o próprio Estatuto. Realizada a eleição e eleitos os representantes dos empregados, a empresa indica os seus representantes. Convém abrir um livro de ata que começa pela nomeação dos integrantes da primeira CCP. Convém também fazer um resumo de todas as sessões de conciliação nesse livro.
- 2.2 **CCP Intersindical** – A organização de uma CCP intersindical depende de negociação prévia. Convém que os sindicatos do lado patronal e do lado dos empregados realizem essa negociação.
- 2.3 **Acordo e Convenção Coletiva** - A organização da CCP intersindical deve seguir os termos da Lei 9.958. Uma vez alcançado o acordo, este passa a fazer parte da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria em questão. As partes querendo podem fazer uma convenção coletiva específica só para a criação e disciplinamento da CCP intersindical. Podem ainda criar a CCP intersindical por Acordo Coletivo tendo, de um lado, uma empresa e, de outro, o sindicato de empregados.
- 2.4 **Regras** - Todas as regras de funcionamento da CCP intersindical serão definidas na Convenção ou Acordo mencionados. Daí para frente seguem-se as sessões de conciliação e emissão dos dois tipos de termos, o de conciliação alcançada e de conciliação frustrada.

## 3. Controvérsias

As CCPs têm sido objeto de polêmicas mesmo antes da Lei 9.958.

---

3

A contribuição das empresas às CCPs varia entre R\$ 50,00 e R\$ 300,00 por caso. Em certas CCPs, a contribuição é proporcional ao valor conciliado, com um teto de R\$ 300,00 por caso. Em outras, a contribuição das empresas é a mesma para casos conciliados e não-conciliados.

- 3.1 **A Central Única de Trabalhadores** - Do lado dos trabalhadores, a CUT e o PT foram sistematicamente contra a idéia sob o argumento de que, através das CCPs, os empregadores forçariam os empregados a aceitar acordos aviltantes.
- 3.2 **Receio dos Empregadores** - Do lado dos empregadores, muitas empresas temem que as ADINs existentes no STF venha a anular o ato dos Poderes Legislativo e Executivo que promulgaram a Lei 9.958 – ou pelo menos, partes dela.
- 3.3 **Os Advogados Trabalhistas** - Do lado dos advogados trabalhistas, várias associações se manifestaram contra um procedimento que resolve conflitos sem a participação de advogados – estando por trás, é claro, o receio de perderem mercado de trabalho.
- 3.4 **Os Membros da Magistratura** - Do lado dos magistrados, as associações têm levantado todo tipo de argumento para mostrar que tais CCPs são sujeitas a fraudes que prejudicam os trabalhadores. (ANAMATRA, 2001).
- 3.5 **A Justiça do Trabalho** - Do lado da Justiça do Trabalho, inúmeros juizes não se conformam com uma lei que dá pleno direito às partes para conciliar até mesmo direitos que são inegociáveis – e sem a presença do juiz.
- 3.6 **O Ministério Público** - Do lado do Ministério Público, vários procuradores se empenham em apontar exemplos de má conduta por parte das CCPs em franco prejuízo para os trabalhadores.
- 3.7 **Os MTE e MPAS** - Do lado dos Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência e Assistência Social, há vários fiscais que vêm nas CCPs uma maneira de forçar os empregados a aceitar valores menores o que, indiretamente, prejudica as receitas do FGTS e INSS.

Afinal, quem é a favor às CCPs?

- 3.8 **Quem sofre com a Demora** - Na verdade, há representantes de todos os grupos acima citados que vêem as CCPs com simpatia por se tratar de um mecanismo expedito e digno de se acertar diferenças individuais sem a presença de terceiros. No mesmo caso estão os especialistas em relações de trabalho que cultivam como melhor modelo aquele que é auto-governado pelas partes.
- 3.9 **Formadores de Opinião** - As considerações seguintes resumem o ponto de vista de importantes formadores de opinião nas áreas indicadas para demonstrar que, apesar de novas, as CCPs prometem prestar um bom serviço para o melhor entendimento entre empregados e empregadores e uma redução do número dos conflitos individuais na Justiça do Trabalho que, como se sabe, representam mais de 90% das ações que correm nos vários tribunais.
- 3.10 **CCPs e as Questões mais Simples** – “As CCPs constituem uma boa solução para as questões disciplinares, o pagamento de horas extras, os intervalos de repouso, os adicionais por insalubridade, periculosidade e penosidade cujos valores são, muitas vezes, inferior ao que o Estado gasta em ações judiciais demoradas e com vários graus de recurso”. Esta é a opinião do Procurador Regional do Trabalho da 15ª Região (Simão de Melo, 2000).
- 3.11 **CCPs e Relações do Trabalho** – “As CCPs têm a grande virtude de estimular o diálogo direto e imediato entre patrão e empregado. Essas comissões tenderão a melhorar as relações de trabalho entre empregados e empregadores” (Simão de Melo, 2000).
- 3.12 **Constitucionalidade** – “Inexiste qualquer mácula de inconstitucionalidade na Lei 9.958. A juntada à petição inicial de declaração de tentativa de conciliação frustrada, como documento indispensável à propositura da ação (art. 283 do CPC), significa apenas mais um pressuposto processual. Alguns pressupostos processuais semelhantes, que não obstante isso, nunca foram inquinados de inconstitucionais são: a prévia negociação coletiva para ajuizar dissídio coletivo (art. 114, § 2º, da CF e 616, §§ 2º e 3º da CLT); o transcurso de um ano para ajuizamento da ação revisional de dissídio coletivo (art. 876 da CLT); o depósito prévio de 5% sobre o valor da causa, para ação rescisória no cível (Inciso II, art. 48 do CPC)” (Simão de Melo, 2000).

- 3.13 **Trabalhadores Informais** – “A Lei 9.958 refere-se a conflitos individuais de trabalho. Estes surgem entre o empregador e os empregados com contrato em vigor; com contrato expirado; assim como com os que não têm nenhum contrato de vínculo empregatício. Na verdade o maior número de reclamações na Justiça do Trabalho surge de ex-empregados. Na minha opinião qualquer trabalhador tem o direito de submeter sua demanda às CCPs” (Simão Melo, 2000).
- 3.14 **Irregularidades a Corrigir** – “A Lei 9.958 é omissa quanto a pagamentos devidos por empregados e empregadores às CCPs. Muitas CCPs têm cobrado pelos seus serviços e praticado outras irregularidades que precisam ser corrigidas. Dentre elas, a Associação dos Magistrados (ANAMATRA) cita as seguintes: (a) rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de empresa sem a assistência do sindicato; (b) utilização indevida do termo ‘acordo judicial’ nos termos de conciliação; (c) utilização indevida do brasão da República estampado nos materiais impressos das CCPs como se fossem órgãos do Poder Judiciário da União; (d) omissão das parcelas e respectivos valores nos termos de conciliação; (e) remessa indevida dos casos frustrados a tribunais arbitrais privados, sem o consentimento das partes; (f) cobrança de taxas com base em percentual do valor da conciliação, com ou sem teto; (g) cobrança de taxa para expedição de termos de conciliação ou conciliação frustrada; (h) cobrança de multa à parte que não comparece à sessão de conciliação; (i) exigência de depósito prévio para emissão de certidões ou reaprazamento de audiência de conciliação (ANAMATRA, 2001).
- 3.15 **Eliminação das Incertezas Jurídicas** – As CCPs foram criadas com o necessário rigor para poder oferecer a empregados e, sobretudo, empregadores a segurança jurídica de que necessitam quando fazem quitações de parcelas e verbas nas rescisões contratuais e em outras. O Termo de Conciliação é um documento terminal. Tem valor jurídico definitivo. Ele só pode ser argüido na Justiça do Trabalho se houver falhas formais na criação, funcionamento e procedimentos das CCPs (Martins, 2000). Daí a importância de se evitar os deslizos indicados acima.

#### 4. Recomendações Especiais

As CCPs constituem uma alternativa expedita e amigável para se resolver conflitos individuais na área trabalhista. Nos primeiros dois anos de existência, essas CCPs vêm sendo usadas principalmente para pendências que surgem entre trabalhadores e empresários no momento da rescisão do contrato de trabalho.

Tais pendências, se não resolvidas, transformam-se em ações trabalhistas de longa duração. O congestionamento das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais determina uma tramitação lenta e onerosa para as duas partes.

As CCPs surgem, nesse caso, como uma forma de resolução do impasse quase que instantânea, sem litígio, advogados ou despesas desnecessárias.

O uso das CCPs depende da vontade das duas partes. Se elas estão dispostas a tentar uma conciliação, é só procurar a CCP e apresentar o problema. Se uma das partes não quer, o caminho continua sendo o da Justiça do Trabalho.

As CCPs mais utilizadas são as intersindicais. Os empresários dão preferência a esse tipo pelo fato de estarem longe da empresa e não exigirem segurança de emprego para seus membros e suplentes.

A forma intersindical tem propiciado oportunidades para as CCPs arrecadarem o numerário que se faz necessário para cobrir as despesas administrativas: aluguel, manutenção, secretaria, etc. Os sindicatos de empregados e empregadores podem criar uma entidade com personalidade jurídica (por exemplo, um Núcleo de Mediação e Conciliação) dentro do qual funcionam várias CCPs. O numerário é arrecadado pelo Núcleo para cobrir as despesas acima indicadas. As CCPs não cobram nada.

Todavia, esse modelo não é o predominante. O mais comum é as partes criarem as CCPs intersindicais na convenção coletiva e, nesse instrumento, fixarem as regras e as formas de ressarcimento das despesas.

Essa não é a melhor forma, mesmo porque as CCPs nem personalidade jurídica têm. Ademais, isso tem ensejado o aparecimento do embrião da “indústria de conciliação”. Há abusos de graves conseqüências. A

mais séria é a possibilidade de se usar a cobrança pelos serviços como um obstáculo ao acesso livre e direto à Justiça do Trabalho.

Por isso, recomenda-se o maior cuidado na organização e funcionamento das CCPs. É claro que alguém tem de pagar as despesas. Mas as CCPs são primordialmente uma arena para o diálogo direto entre trabalhadores e empresários com vistas a sair do clima conflitivo que ainda domina as relações do trabalho no Brasil.

Usadas adequadamente, as CCPs geram grandes economias para as duas partes. Mesmo porque nenhuma delas é obrigada a aceitar a proposta da outra ou o esforço dos conciliadores. Estes não julgam e não dão sentenças. Eles apenas propiciam um ambiente para as partes fazerem um cálculo realista e aceitarem o que lhes parecer mais útil.

A grande vantagem da Lei 9.958 é que ela não limitou a conciliação aos direitos transacionáveis. Com o tempo, as partes poderão adquirir a necessária confiança para usar as CCPs para resolver os pequenos desentendimentos do dia-a-dia e que afetam a produtividade, o clima organizacional e a harmonia no trabalho.

Publicado em *O Estado de S. Paulo*, 21/05/2002.

### Comissões de Conciliação Prévia José Pastore

Com a Lei 9.958/2000, empregados e empregadores ganharam um novo método para resolver conflitos individuais. Tratam-se das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs). Nelas, as partes transacionam seus direitos e o acordo vale tanto quanto sentença judicial.

Em apenas dois anos, surgiram 1.200 CCPs que estão sendo usadas por empregados e empregadores para evitar a demora, o desgaste e as despesas das ações trabalhistas.

Os resultados aqui apresentados são de um levantamento feito pelo Autor no primeiro trimestre de 2002 junto a cerca de 30 CCPs da indústria, comércio e bancos.

#### Resultados de Conciliação Prévia 1999-2002\*

Tipos de Casos	No. de Casos	%
Casos analisados	79.940	100,0
Casos conciliados	61.142	76,5
Casos não conciliados	18.729	23,4
Casos pendentes	69	0,01

\* Os casos de 1999 referem-se a comissões que, antes da Lei 9.958, já usavam a conciliação.

Não se trata de uma amostra representativa. Mas, em quase 80 mil casos, há resultados animadores. Mais de 75% dos conflitos foram resolvidos diretamente entre as partes, sem advogados, com baixíssimo custo e em apenas 15 dias (média). Nas Varas do Trabalho congestionadas (onde as ações trabalhistas geram custos elevados), a marcação da primeira audiência (na qual a maioria dos casos é também conciliada), demora seis meses – em média.

A idéia de deixar o conflito individual por conta das partes está dando certo. Melhor seria, é claro, se elas negociassem a solução antes de apelar para as CCPs. Mas as nossas instituições do trabalho conspiram contra isso. O acordo firmado em uma negociação, sem homologação, não teria a mesma validade que tem o “Termo de Conciliação” das CCPs - o que provocaria reclamações posteriores.

Até o momento, predominam as CCPs “inter-sindicais” - formadas por representantes dos sindicatos de empregados e de empregadores. São raras as comissões “intra-empresariais” - constituídas por representantes dos empregados e da administração da empresa.

A grande maioria dos impasses analisados refere-se a empregados despedidos que reclamam salário pendente, férias, aviso prévio, horas extras e 13º salário, como ocorre na Justiça do Trabalho. São casos simples, rotineiros e repetitivos que, como provam os dados acima, podem ser resolvidos pelas próprias partes. Com o tempo, as CCPs ajudarão os juizes a se livrar da avalanche das questões triviais e monótonas (3 milhões de ações por ano!), reservando a sua cultura jurídica para casos mais complexos.

Pela lei que as criou, as CCPs podem dirimir controvérsias *antes e depois* da demissão. No levantamento realizado, a esmagadora maioria dos casos é de empregados despedidos. Mas já há alvissareiros exemplos de conciliação de pendências de empregados em atividade que, se não resolvidas a tempo, geram conflitos e demissões desnecessários.

Mas nem tudo são flores. Há alguns problemas que precisam ser corrigidos, tais como: (a) rescisões contratuais de empregados com mais de um ano de empresa conciliadas sem a assistência do sindicato; (b) omissão das parcelas e respectivos valores nos termos de conciliação; (c) cobrança de taxas com base em percentual do valor da conciliação; (d) cobrança de “emolumentos cartoriais” para expedição de termos de conciliação ou de conciliação frustrada.

Como resolver isso? Acordos e convenções mais recentes têm sanado tais problemas. Um bom exemplo é a convenção coletiva que criou a CCP metalúrgica, mecânica e de material elétrico, dos sindicatos de trabalhadores filiados à CUT e dos empregadores filiados à FIESP.

Trata-se de um instrumento bem elaborado e previamente aprovado pelas assembleias dos signatários. Dentre as inovações, destaco o Conselho Diretivo (4 conselheiros), destinado a supervisionar, fiscalizar e manter a moralidade das CCPs da categoria. Outra é o mandato de dois anos concedido aos representantes de cada CCP – o que dá estabilidade à comissão.

As próprias partes estão encontrando soluções. Não há razão para abandonar as CCPs devido a existência de problemas. Além de expedita, a conciliação tem sido realizada em clima de paz e cordialidade. A redução do desgaste emocional é difícil de ser matematizada, mas não pode ser desprezada em um País que precisa manter um bom entendimento entre empregados e empregadores. Para vencerem a guerra externa – da competição - eles têm de acabar com a guerra interna – da confrontação. As CCPs são um passo nesse caminho. Quanto mais aperfeiçoadas, mais depressa chegaremos lá.

**PORTARIA Nº 264, DE 05 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 nº 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, Parágrafo 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 Parágrafo 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 nº 110, de 2001, e à observância do prazo para pagamento das verbas rescisórias de que trata o Parágrafo 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**  
Ministro do Trabalho e Emprego

**LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

**Art. 1º** - Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

**Art. 2º** - A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

**I** - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

**II** - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º - Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

**I** - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

**II** - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º - O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º - Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

**I** - a pessoa física;

**II** - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

**a)** não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

**b)** aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

**c)** destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

**d)** mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

**Art. 3º** - A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º - Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º - É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º - Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º - A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º - As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

**Art. 4º** - Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º - Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º - O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º - Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º - O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

**Art. 5º** - A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

**Parágrafo único** - Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

**Art. 6º** - Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição.

**Parágrafo único** - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

**Art. 7º** - Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

**Art. 8º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

**Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES**

Presidente

**D.O.U. 20/12/2000**

---

## Recomendações do Ministério do Trabalho

A criação de Comissões de Conciliação Prévia em empresas, grupos de empresas ou em âmbito sindical, constitui importante providência para simplificar a solução dos conflitos trabalhistas individuais, dar-lhe rapidez e, ao mesmo tempo, desafogar a Justiça do Trabalho.

A solução extrajudicial dos problemas que surgem nas relações entre empregados e empregadores interessa a todos: ao trabalhador, porque poderá receber em poucos dias o que porventura tenha direito; ao empregador, porque se livra de uma contenda judicial, custosa e demorada; e à Justiça do Trabalho – entenda-se aí o Estado – porque, aliviada de boa parte de processos, terá condições de acelerar e aperfeiçoar julgamentos.

As Comissões de Conciliação Prévia oferecem ainda mais uma vantagem: como as divergências serão examinadas no local de trabalho ou no âmbito sindical, as soluções serão dadas por quem conhece bem as questões, que são os representantes de empregadores e de empregados, estes livremente escolhidos pelos colegas.

Trata-se agora de colocar a lei em execução. E para facilitar essa providência, o Ministério do Trabalho e Emprego elaborou esta espécie de cartilha, em que, numa linguagem simples, acessível ao público leigo, explica a nova lei, seus objetivos, como devem ser criadas e constituídas as Comissões de Conciliação Prévia, como funcionarão e as vantagens que oferecem. Enfim, aqui estão prestados todos os esclarecimentos e respondidas algumas das mais importantes questões propostas nos debates sobre a matéria.

É mais uma contribuição que o Ministério do Trabalho e Emprego oferece para a necessária modernização nas relações entre patrões e empregados, com a esperança de contar com a colaboração de todos, para o sucesso das Comissões de Conciliação Prévia.

FRANCISCO DORNELLES  
Ministro do Trabalho e Emprego

## A CONCILIAÇÃO PRÉVIA

### *Objetivo da Lei nº 9.958/2000*

Viabilizar o sistema de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, introduzindo na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT o Título VI-A, que trata das Comissões de Conciliação Prévia.

### *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 dos sindicatos;
- Núcleos de Conciliação Trabalhista – NINTER, desde que observem os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

### Vantagens da Adoção de Métodos de Solução Extrajudicial dos Conflitos Trabalhistas

- possibilidade de solução mais rápida dos conflitos trabalhistas (em dez dias);
- ação pedagógica de estímulo à negociação entre as partes;
- menor despesa para as partes;
- desafogamento da Justiça do Trabalho, que apenas se ocupará das questões mais complexas.

## COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

### **Definição**

As Comissões de Conciliação Prévia – CCP constituem instâncias extrajudiciais prévias, com a finalidade de mediar e tentar conciliar os conflitos individuais advindos da relação de emprego.

### **Objetivos**

Oferecer ao trabalhador e ao empregador a possibilidade de solução extrajudicial das controvérsias trabalhistas, sem demora e a baixo custo.

### **Competência**

Esses órgãos extrajudiciais possuem a atribuição legal de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho. Portanto, estão excluídos os conflitos de natureza coletiva, bem como as questões de ordem pública, relacionadas com a segurança e a saúde do trabalho.

### **Formas de organização**

As Comissões de Conciliação Prévia podem ser organizadas na empresa ou por grupo de empresas. Por empresas e sindicato laboral, por intermédio de acordo coletivo; e entre sindicatos laborais e patronais, mediante convenção coletiva de trabalho.

Observe-se, porém, que:

- a) o termo *empresas* deve ser interpretado no sentido de *empregador*, cuja definição se encontra no art. 2º da CLT. Assim, por exemplo, um grande 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 e, na falta desta, pela confederação respectiva, mediante negociação coletiva, poderão instituir Comissão de Conciliação Prévia.

### **Faculdade de Instituição e Obrigatoriedade de Submissão das Demandas**

Embora seja facultativa a constituição desse órgão extrajudicial, se instituída a Comissão de Conciliação Prévia na localidade da prestação de serviços, ficam os interessados obrigados a submeter suas demandas a essa Comissão, previamente ao oferecimento de ação na Justiça do Trabalho.

Apenas na hipótese de motivo relevante, as partes poderão se dirigir diretamente à Justiça do Trabalho. 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.

### **Custeio**

Não pode haver qualquer tipo de cobrança ao empregado pela apresentação de sua demanda à Comissão, bem como pela simples tentativa de conciliação.

As Comissões de Conciliação Prévia, instituídas por empresa ou grupo de empresas, serão custeadas, exclusivamente, pelo empregador.

Quanto às Comissões criadas no âmbito dos sindicatos, a forma do seu custeio dependerá do que ficou ajustado no devido instrumento coletivo, sempre respeitado o princípio da razoabilidade.

### **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.

### ***Sessão de Tentativa de Conciliação***

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.

Caso a conciliação não prospere ou a sessão não seja realizada nesse período, será fornecida ao trabalhador e ao empregador a 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 às partes. É importante, porém, que os demandantes atentem para o fato de que o termo lavrado constitui título executivo extrajudicial, possuindo eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

### ***Eficácia do Termo de Conciliação***

Havendo acordo entre as partes, o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. 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.

A lei não exige homologação do termo de conciliação para que ele surta efeitos no mundo jurídico.

### ***As Comissões de Conciliação Prévia Criadas por Empresa ou Grupo de Empresas***

A empresa ou o grupo de empresas interessadas, mediante normatização interna, poderá criar sua Comissão de Conciliação Prévia, independentemente da concordância dos empregados ou do sindicato obreiro. Porém, a fim de que esse órgão possa ter credibilidade, é conveniente submeter o respectivo regimento interno à aprovação dos trabalhadores.

Por outro lado, embora o sindicato dos trabalhadores não possa se opor à instituição dessa Comissão, é obrigatória a sua presença na eleição dos conciliadores representantes dos obreiros, na condição de fiscal do escrutínio.

A empresa ou grupo de empresas, para criar sua Comissão, deverá começar pela elaboração de um regimento básico, que disporá sobre o número de membros, os procedimentos de indicação e de eleição dos conciliadores, suas atribuições, local e data das reuniões. É dispensável o registro desse documento em cartório.

Porém, não se pode perder de vista que a lei estabelece parâmetros mínimos para a organização das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito da empresa.

Tais Comissões deverão ser compostas 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 escrutínio secreto. Haverá, ainda, tantos suplentes quantos forem os titulares.

O mandato dos membros dessa Comissão, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

Durante o cumprimento do mandato, e até um ano após seu término, os conciliadores representantes dos empregados, titulares e suplentes, não poderão ser dispensados, exceto se praticarem falta grave.

O trabalhador eleito para representar seus pares desenvolverá normalmente seu trabalho. Todavia, enquanto estiver atuando como conciliador nas sessões da Comissão de Conciliação Prévia, terá direito de computar como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

A indicação do representante do empregador poderá recair sobre pessoa que não mantém vínculo de emprego com a empresa.

### ***As Comissões de Conciliação Prévia Criadas no Âmbito dos Sindicatos***

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 acordo ou convenção coletivos de trabalho, conforme o caso.

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

### **NÚCLEOS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER**

São pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, podendo ser constituídos pelos sindicatos representantes da categoria profissional e da categoria econômica (intersindicais), por convenção coletiva, ou pela entidade sindical representante dos trabalhadores em conjunto com uma ou mais empresas, via acordo coletivo. Não é admitida sua instituição unilateral pelo empregador.

As normas sobre o seu funcionamento, custeio, composição serão instituídas em instrumento coletivo.

O art. 625-H da CLT, introduzido pela Lei nº 9.958/2000, estabelece que se apliquem 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.

### ***Eficácia do Termo de Conciliação***

O termo de conciliação firmado perante os Núcleos de Conciliação Trabalhista possui os mesmos efeitos do acerto realizado nas Comissões de Conciliação Prévia, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

### **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. Essa 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 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 acordo ou convenção coletivos do trabalho?

*Não. Depende somente da vontade da empresa ou do grupo de empresas.*

4. Pode uma empresa, após haver regularmente instituído uma CCP em seu âmbito, 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 de Conciliação Trabalhista?

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

6. Todos os conciliadores gozam da estabilidade provisória no emprego, independentemente de funcionarem perante um Núcleo 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 do grupo de empresas.*

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

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

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

*Não, pois o art. 625-B da CLT dispõe que a eleição será feita entre os empregados da empresa, sob a fiscalização do sindicato. Ademais, de assembléia organizada pelo sindicato não participam somente os empregados da empresa instituidora da Comissão, e nem todos os empregados são sindicalizados.*

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 conciliador, representando os 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. Como serão custeadas as Comissões de Conciliação Prévia?

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

10. Poderá o sindicato, patronal ou profissional, exigir pagamento de custas para que seja realizada a tentativa de conciliação pela CCP?

*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.*

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

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

*Nas Comissões de Conciliação Prévia sindicais, o salário do conciliador, assim como as demais despesas de custeios, será ajustado na negociação coletiva.*

*Nos Núcleos de Conciliação Trabalhista, o conciliador não é eleito, mas empregado desse órgão, do qual deverá receber seu salário.*

12. 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 em lei.*

13. Qual o sentido da expressão “localidade da prestação de serviços”, para fins de definição da Comissão 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, o deslocamento do empregado ou dos conciliadores para a realização da tentativa de conciliação ficará a cargo da empresa.*

*Nas Comissões Sindicais, a atuação desses órgãos obedecerá aos limites da base territorial dos sindicatos que os instituíram.*

14. As Comissões de Conciliação Prévia e os Núcleos 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 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.*

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

*Não há previsão de regulamentação das disposições da CLT acerca das Comissões de Conciliação Prévia. Todavia, o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia instituídas no âmbito da empresa ou grupo de empresas deve ser fixado por norma interna, e nas Comissões de Conciliação Prévia sindicais, por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Já nos Núcleos de Conciliação Trabalhista, o procedimento é regulado pelo estatuto.*

16. 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 que os instituíram, ou seus estatutos. Entretanto, é conveniente que essas sessões sejam públicas, a fim de tornar transparentes os acertos realizados pela via extrajudicial.*

17. A Comissão de Conciliação Prévia ou o Núcleo de Conciliação Trabalhista podem proibir o empregado ou o empregador de comparecerem à Sessão de Conciliação acompanhados de seu advogado?

*Não. É direito das partes contratar advogado para orientá-las nas 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.*

18. 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.*

19. 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, 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.*

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

**Dez dias, improrrogáveis.**

21. 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.*

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

*Não. A conciliação pode ser tentada a qualquer tempo.*

23. 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. Nesse caso, será lavrado o termo de conciliação frustrada, o qual será entregue à parte que compareceu.*

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

*A identificação e o endereço das partes, a descrição do objeto da tentativa de conciliação, além da assinatura das partes e dos conciliadores.*

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

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

*Deverá conter o nome das partes, as parcelas e os valores acertados, a assinatura das partes e dos conciliadores, além do local, data e do registro das eventuais ressalvas.*

26. 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.*

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

*O art. 625-E, parágrafo único, da CLT, prevê que o termo de conciliação terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressaltadas. Isso significa 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.*

28. Se houver ação em curso na Justiça do Trabalho, ficará impedida a tentativa, pelas partes, de conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia ou o Núcleo de Conciliação Trabalhista?

*Não, desde que as partes assim o queiram. Caso a conciliação obtenha êxito, basta que as partes desistam da ação.*

29. O termo de conciliação dispensa a assistência da rescisão contratual realizada no sindicato laboral ou no órgão do MTE?

*Sim, pois o termo de conciliação é título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressaltadas. Com isso, no caso de o conflito que envolver rescisão contratual ser pacificado na CCP, o termo de conciliação supre a necessidade da assistência prevista no art. 477, §§ 1º e 2º, da CLT. Até porque, o empregado já foi assistido pelos membros da Comissão que o representam.*

30. 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 de Conciliação Trabalhista deverão inserir nas normas definidoras dos procedimentos quitatórios o recolhimento dos encargos sociais incidentes sobre os direitos pagos ao trabalhador.*

## Recomendações da Confederação Nacional do Comércio

Com o advento da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 (Diário Oficial da União de 13/01/2000) esta Confederação Nacional do Comércio constituiu, por meio da Portaria “N” CNC nº 270/2000, de 3 de fevereiro de 2000, Comissão de Estudos, com a finalidade de orientar, no âmbito do Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comércio – SICOMERCIO, a implantação de Comissões de Conciliação Prévia pelas Federações e Sindicatos.

A Lei 9.958/2000 entrou em vigor no dia 13 de abril de 2000, portanto 90 (noventa) dias contados a partir da sua publicação (art. 4º). A Comissão de Estudos decidiu pela elaboração de Manual, a fim de fornecer às Entidades integrantes do SICOMERCIO parâmetros para sua atuação.

Este manual foi elaborado pela Divisão Sindical(\*) da CNC, sob a coordenação da Comissão de Estudos acima mencionada.

Adentrando nos efeitos jurídicos da Lei, devem ser evitadas cláusulas que fixem o valor da taxa relativa a prestação de serviços pela Comissão em percentuais incidentes sobre o valor do pedido ou do possível acordo; bem como dilatando o prazo legal de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação (art. 625-F da Lei nº 9.958/2000), e, principalmente, que dificultem a propositura de ação visando a anulação do acordo, tendo em vista ofensa ao inciso XXXV, do art. 5º da Constituição Federal.

As Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia proporcionam aos Sindicatos a possibilidade de prestação de relevantes serviços aos seus representados. Uma vez instituída a Comissão de Conciliação Prévia, toda demanda trabalhista será, obrigatoriamente, submetida à ela, facultando ao interessado, no caso de insucesso na conciliação, ingressar com Reclamação perante a Justiça do Trabalho.

O intuito da Lei 9.958/2000 foi de descongestionar o Judiciário Trabalhista reduzindo o número de processos e simplificando a solução dos conflitos trabalhistas dando-lhe rapidez, já que é fato notório que grande parte das Reclamações eram resolvidas por acordo firmado pelas partes na primeira audiência.

Com a extinção dos juízes classistas, os juízes togados perderam colaboradores na celebração dos acordos, motivo pelo qual torna-se necessário a implementação das Comissões pelos Sindicatos, de forma a demonstrar aos seus representados e para a sociedade em geral, a importância do sistema confederativo sindical, principalmente tendo em vista a existência de diversos Projetos de Lei no Congresso Nacional acerca do fim da unicidade e da extinção das contribuições sindicais compulsórias.

As Comissões Intersindicais criadas no âmbito das empresas apresentam o inconveniente da participação do sindicato laboral na eleição dos representantes dos trabalhadores, ressaltando a garantia de emprego de até um ano após o final do mandato, exceto em caso de falta grave.

Assim, somente grandes empresas, principalmente do setor industrial e bancário, é que devem utilizar a faculdade de constituir Comissões, devendo os Sindicatos firmar convenções coletivas para instituir as suas próprias, de forma a atender as necessidades da coletividade.

O Ministério do Trabalho e Emprego elaborou uma cartilha explicativa da Lei 9.958/2000, escrita em linguagem simples, possibilitando o acesso ao público leigo. Nesta cartilha são mostradas as vantagens e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia. A cartilha encontra-se disponível no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego.

---

(\*) O endereço da Divisão Sindical para quaisquer outras informações é:  
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO - Divisão Sindical E-mail: ds@cnc.com.br  
Av. General Justo, 307 – Castelo – CEP: 20.021-130 – Rio de Janeiro – RJ  
Telefones: (21) 2544 2480 e 2544 2572 Fac-símile: (21) 2524 7111 e 2524 5916

### **Que é a Conciliação?**

A conciliação é um procedimento pacífico e cooperativo de solução de conflitos.

Seu propósito é lograr um acordo rápido e sem os custos em tempo, dinheiro e esforço que levaria um processo judicial.

É uma instância à qual pode-se comparecer com ou sem advogado.

A conciliação se constitui num processo negocial e voluntário, de modo que as partes, empregador e trabalhador podem a qualquer momento, recusar a conciliação e buscar, então, uma solução perante a Justiça do Trabalho.

O objetivo é impulsionar uma aproximação entre as pessoas envolvidas no conflito, ajudando-as a aclarar e identificar os interesses para chegarem a um acordo satisfatório, sem necessitar recorrer aos Tribunais.

A conciliação não produz ganhadores nem perdedores já que todas as partes devem ser favorecidas com o acordo firmado.

Importante frisar que a grande maioria dos conflitos podem ser conciliados se as partes tiverem o *'animus'*, a vontade de negociar para que suas controvérsias sejam solucionadas de forma satisfatória.

### **Quais as vantagens da Conciliação?**

A conciliação é menos onerosa que o procedimento judicial.

A conciliação é mais rápida que os processos em trâmite nos Tribunais.

A conciliação oferece um ambiente propício e clima adequado para o tratamento dos interesses em conflito.

A conciliação é efetiva. Ao contrário das sentenças, que são cumpridas mediante procedimentos judiciais de execução forçada, os acordos alcançados na conciliação se cumprem voluntariamente em uma razoável porcentagem.

A conciliação é voluntária. As partes acordam em se sujeitarem à conciliação, perante o conciliador ou conciliadores, para desenvolver possíveis propostas alternativas e trabalhar para a solução do conflito.

A conciliação tem o rigor da lei porque o acordo resultante é obrigatório, tem efeito de coisa julgada e constitui título executivo.

A conciliação é econômica porque o valor do serviço é muito baixo, comparado com os custos de um processo judicial.

A conciliação, ao mesmo tempo em que serve de elemento de descongestionamento da Justiça do Trabalho, valoriza a negociação coletiva e permite aos sindicatos a prestação de serviço aos seus representados.

A conciliação é neutra. O conciliador é imparcial.

A conciliação é uma oportunidade de restabelecer a comunicação entre as pessoas em conflito, pois elas participam ativamente do processo. O acordo é alcançado pelas próprias partes, com a assistência do conciliador e, nessa medida, os acordos são satisfatórios para todos.

### **Perfil do Conciliador**

A conciliação é um processo de resolução de disputas conduzido por uma pessoa experiente e com conhecimentos técnicos específicos, para assistir as pessoas cujos interesses estão conflitantes, compreendendo seus objetivos, conciliando mutuamente as necessidades de cada um. Sua missão é propiciar, estimular, escutar e guiar as partes a fim de que encontrem uma solução satisfatória para seus problemas.

É ideal que o conciliador conheça a legislação trabalhista e a jurisprudência dominante e possua noções básicas de solução alternativa de conflitos <sup>(1)</sup>.

Ademais, é aconselhável que o conciliador possua as seguintes características pessoais:

- Neutralidade;
- Confiabilidade;
- Sensibilidade para tratar com pessoas;
- Estilo pessoal - ser flexível, paciente, tenaz, perceptivo e firme;
- Saber trabalhar em equipe - cooperação com o outro conciliador;
- Ouvir com imparcialidade;
  - Identificar os pontos de pressupostos da controvérsia antes de discutir o conflito final;
- Saber escolher o momento oportuno para intervir;
- Buscar soluções alternativas;
- Fazer sugestões ou propostas para o acordo;
- Consolidar adequadamente o acordo alcançado.

---

<sup>(1)</sup> A CNC poderá indicar às Federações e Sindicatos interessados as instituições e profissionais que se dedicam à formação de conciliadores, cujos cursos têm a duração média de 20 a 30 horas.

## PROTOCOLO DE INTENÇÕES

SINDICATO (patronal) \_\_\_\_\_ e SINDICATO (laboral) \_\_\_\_\_, entidades sindicais de 1º grau, reconhecidas, respectivamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego em, com base territorial, representativas da categoria econômica \_\_\_\_\_ e profissional \_\_\_\_\_, sediados \_\_\_\_\_, por seus representantes legais, resolvem:

### I – DO OBJETO:

1 – Tendo em vista o disposto na Lei nº9.958/2000, que dispõe sobre as COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, resolvem as partes acima qualificadas firmar o presente PROTOCOLO DE INTENÇÕES com o objetivo de criar uma Comissão Paritária, formada por três representantes de cada um dos Sindicatos acordantes, para estudo e elaboração de minuta de convenção coletiva de trabalho, ou de termo aditivo à convenção, a ser levada a discussão e votação por seus associados, em Assembléia Geral Extraordinária, criando COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

### II – DO PRAZO:

2 – A Comissão Paritária prevista no item anterior terá um prazo de 30 (trinta) dias para a apresentação da referida minuta de convenção, prorrogáveis mediante período igual, por decisão conjunta das bancadas.

### III – DAS CLÁUSULAS:

3 – Deverão constar na minuta de convenção a ser elaborada:

- a) o local de funcionamento da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia (preferencialmente em um local neutro, isto é, que não seja a sede de nenhum dos Sindicatos acordantes);
- b) horário de funcionamento da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia;
- c) número de integrantes da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, efetivos e suplentes (paritária, no mínimo com dois membros, um patronal e outro laboral);
- d) prazo de mandato dos membros da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia (aconselhável que seja anual, ou na mesma periodicidade da convenção coletiva de trabalho);
- e) garantia quanto a despedida arbitrária do membro da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia indicado pelo sindicato de trabalhadores (o aconselhável é que se convençione que o membro da Comissão deve ser dirigente sindical, para evitar o surgimento de novos detentores de garantia provisória ao emprego);
- f) fontes de custeio da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia ( como a Comissão é paritária, o custo deve ser rateado em partes iguais entre os acordantes);
- g) cobrança de custas dos demandantes.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente Protocolo em duas vias de igual teor.

Local e data

SINDICATO

SINDICATO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHO QUE CELEBRAM  
O SINDICATO \_\_\_\_\_ E  
SINDICATO \_\_\_\_\_<sup>4</sup>**

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de um lado, representando a categoria econômica \_\_\_\_\_<sup>5</sup>, o SINDICATO \_\_\_\_\_<sup>6</sup>, por seu presidente, e, de outro lado, representando a categoria profissional \_\_\_\_\_, SINDICATO \_\_\_\_\_<sup>7</sup>, por seu representante, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para constituir e estabelecer normas de funcionamento da COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, criadas pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2.000, conforme as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA:** Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000, composta de \_\_\_\_\_<sup>8</sup> representantes dos empregadores e \_\_\_\_\_ representantes dos trabalhadores, e respectivos suplentes, com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho envolvendo integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO \_\_\_\_\_ e os integrantes da categoria econômica representada pelo SINDICATO \_\_\_\_\_.

Parágrafo único: Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representatividade dos Convenentes, na jurisdição da Vara de Trabalho da Comarca de \_\_\_\_\_ serão submetidas previamente à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia terá sede à \_\_\_\_\_<sup>10</sup>, tendo base territorial idêntica à jurisdição da Vara de Trabalho da Comarca \_\_\_\_\_.

Parágrafo primeiro: A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretária da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante<sup>11</sup>.

Parágrafo segundo: Para formular a demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais, além do nome, endereço e CEP da demandada.

<sup>4</sup> Aditamento a Convenção já existente apresenta o inconveniente de só ter a duração da Convenção aditada. Negociar a Comissão junto a Convenção sobre itens econômicos não é aconselhável pois pode dar margem a um processo de barganha contrário aos interesses empresariais.

<sup>5</sup> Um dos requisitos das Convenções é o de que conste as “*as categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos*”, inciso III, do art. 613 da CLT.

<sup>6</sup> Nada impede que mais de um Sindicato patronal ou laboral firmem a Convenção. Por exemplo, em localidades onde os trabalhadores são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e o patronato tem sindicato específicos, é possível ter em um polo várias entidades e de outro apenas uma. No caso de Sindicatos de base territorial Estadual, pode ser firmadas várias Convenções em conjunto com sindicatos municipais, sendo certo que há necessidade de deliberação dos associados em AGE específica.

<sup>7</sup> O artigo 613 da CLT fixa os requisitos mínimos das Convenções, entre eles, no inciso II, “*a designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes*”.

<sup>8</sup> De acordo com o artigo 625-A a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia é de natureza paritária. O dimensionamento do número de representantes de trabalhadores e empregadores deve levar em conta a realidade local.

<sup>9</sup> O artigo 625-D se refere a localidade da prestação de serviços, o que deve ser entendido, em princípio, como Município, ou municípios contíguos. Para evitar o cerceamento ao direito de acesso ao Judiciário, a abrangência territorial da Comissão deve corresponder a jurisdição da Vara do Trabalho (antigas Juntas de Conciliação e Julgamento).

<sup>10</sup> A sede da Comissão preferencialmente deve se dar em local neutro, não no Sindicato Patronal ou no Laboral, devendo ser privilegiado o SESC e SENAC, mas podendo ser firmados convênios com Faculdades de Direito (como no caso dos Juizados Especiais Cíveis), Órgãos da Prefeitura ou do Governo do Estado, etc.

<sup>11</sup> § 1º do Art. 625-D.

Parágrafo terceiro: As testemunhas do demandante, até o máximo de duas, comparecerão à sessão de conciliação independentemente de intimação, devendo ser conduzidas pelo próprio demandante.

Parágrafo quarto: A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de dez dias a contar do ingresso da demanda.<sup>12</sup>

#### CLÁUSULA TERCEIRA:

*OBS.: Esta cláusula deverá disciplinar a forma de custeio da Comissão, devendo cada Federação ou Sindicato integrante do SICOMERCIO estabelecer os valores de taxa para manutenção, excluídas a cobrança de percentuais sobre o valor do pedido ou da conciliação.*

parágrafos opcionais:

Parágrafo primeiro: A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

Parágrafo segundo: Os respectivos Conselhos Fiscais dos Sindicatos Convenentes terão a atribuição de analisar e aprovar as contas da Comissão.

CLÁUSULA QUARTA: A Comissão notificará a empresa pelo meio de comunicação mais rápido possível, podendo, para tanto, ser utilizado telefone, anotando-se a hora, fax, e-mail, com, no mínimo, cinco dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação.

Parágrafo primeiro: Da notificação constará, necessariamente, o nome do demandante, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir e firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

Parágrafo segundo: Quando da sessão de conciliação a demandada poderá apresentar resposta por escrito ao pedido, bem como todas as provas documentais que achar necessárias, podendo levar suas testemunhas, no limite de duas.

CLÁUSULA QUINTA: Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos dez dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a secretaria da Comissão fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda.

Parágrafo único: Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

CLÁUSULA SEXTA: Aberta a sessão de conciliação o coordenador da Comissão esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto com o outro membro da Comissão, usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.<sup>13</sup>

Parágrafo primeiro: Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.<sup>14</sup>

Parágrafo segundo: Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Art. 625-F.

<sup>13</sup> Redação de acordo com o art. 852-E da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.957, de 12/01/2000 (Procedimento Sumaríssimo no processo trabalhista).

<sup>14</sup> Redação de acordo com o § 2º do art. 625-D da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000 (Comissões de Conciliação Prévia).

Parágrafo terceiro: O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e têm eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2.000.

CLÁUSULA SÉTIMA: O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador com mais de um ano de serviço, será feito com a assistência da Comissão, podendo o ex-empregado, no ato da homologação, formular a sua reivindicação à Comissão.<sup>16</sup>

CLÁUSULA OITAVA: A coordenação da Comissão será assumida por meio de sistema de rodízio, entre os titulares da representação patronal e laboral, sendo o mandato de seis meses.

CLÁUSULA NONA: Os membros da Comissão deverão integrar a Diretoria do Sindicato<sup>17</sup>, ou serem contratados especialmente para tal finalidade.

CLÁUSULA DÉCIMA: Caberá aos Sindicatos Convenentes proporcionar à Comissão todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, funcionários para a secretaria, assessoria jurídica, etc.

Parágrafo único: As partes poderão ser assistidas por seus advogados nas audiências de conciliação, podendo a Comissão colocar advogados a disposição de quem não os tenha.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: As divergências surgidas entre os convenentes por motivos de aplicação dos dispositivos desta Convenção serão conciliados na Comissão de Conciliação Intersindical ora instituída<sup>18</sup>, caso não haja acordo as controvérsias resultantes da aplicação da presente serão dirimidas pela Justiça do Trabalho<sup>19</sup>.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Esta Convenção Coletiva de Trabalho vigorará<sup>20</sup> por dois anos<sup>21</sup>, a partir de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, e é assinada pelo Sindicato \_\_\_\_\_ e Sindicato \_\_\_\_\_, por seus representantes, em três vias<sup>22</sup>.

Parágrafo Único: A Comissão comunicará a sua instalação aos Juízes das Varas do Trabalho com jurisdição em sua base territorial para efeito do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2.000.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: Esta Convenção poderá ser prorrogada por igual período de tempo, desde que haja interesse dos convenentes, bem como revista, total ou parcialmente, após um ano de sua vigência.<sup>23</sup>

---

<sup>15</sup> Redação de acordo com o art. 625-E da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000 (Comissões de Conciliação Prévia).

<sup>16</sup> § 1º do art. 477 da CLT.

<sup>17</sup> Esta cláusula visa evitar a garantia provisória ao emprego para os representantes eleitos pelos trabalhadores, já que os dirigentes sindicais já gozam da garantia provisória ao emprego (VIII, art.8º, da CF).

<sup>18</sup> Um dos requisitos das Convenções é a existência de “*normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos de aplicação de seus dispositivos*”, inciso V, do art. 613 da CLT.

<sup>19</sup> O art. 625 da CLT fixa a Justiça do Trabalho como competente para dirimir as controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que a Lei nº 8.894, de 07.02.95 (DOU de 08.02.95), estabelece essa competência mesmo quando o dissídio for entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregadores.

<sup>20</sup> É requisito das Convenções o prazo de vigência, inciso II, do art. 613 da CLT.

<sup>21</sup> De acordo com o § 3º do art. 614 da CLT o prazo máximo de duração de Convenção ou de Acordo é de dois anos. A necessidade da Comissão ter um prazo suficiente para apurar a sua viabilidade, motivo pelo qual a vigência habitual de um ano das Convenções não é aconselhável.

<sup>22</sup> Conforme o parágrafo único do artigo 613 da CLT “*as Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro*”.

<sup>23</sup> O inciso VI, do art. 613 da CLT determina que as convenções devem conter “*disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos*”.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: No caso de não ser possível colocar em funcionamento, em sessenta dias a contar da celebração da presente convenção, a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, por culpa exclusiva de uma das partes convenentes, será devida uma multa de \_\_\_\_\_ reais por dia de atraso, em prol da outra parte.<sup>24</sup>

Data, local.

SINDICATO

SINDICATO

---

<sup>24</sup> O inciso VIII, do art. 613 da CLT, estabelece a necessidade da Convenção fixar “*penalidades para os Sindicatos convenentes, os trabalhadores e as empresas em caso de violação de seus dispositivos*”.

**REGIMENTO INTERNO - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE...**

Art. 1º. DA CONSTITUIÇÃO: A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de \_\_\_\_\_ foi instituída pelos SINDICATO \_\_\_\_\_ e pelo SINDICATO \_\_\_\_\_, através da Convenção Coletiva de Trabalho por eles firmada em \_\_\_\_\_, registrada na Delegacia Regional do Trabalho em \_\_\_\_\_, de acordo com o permissivo contido no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000.

Art.. 2º. DA SEDE: A Comissão funcionará à Rua \_\_\_\_\_, nº \_\_\_\_\_, Bairro, cidade, de segunda à sexta, das \_\_\_\_ às \_\_\_\_ horas.

Art.. 3º. DAS ATRIBUIÇÕES: A Comissão tem por objetivo e atribuição tentar conciliar quaisquer conflitos individuais do trabalho entre a categoria econômica \_\_\_\_\_ e a categoria profissional \_\_\_\_\_ na base territorial de \_\_\_\_\_<sup>25</sup>.

Art.. 4º. DOS PRINCÍPIOS: A Comissão, em sua atuação, pautar-se-á pelo princípio da ética, da boa fé, responsabilidade, celeridade e transparência, bem como pelo respeito mútuo e cooperação entre seus membros, cabendo aos demandantes agirem com lealdade, com o intuito de alcançar a conciliação nos conflitos de natureza trabalhista.

Art. 5º. DA COMPOSIÇÃO: A Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de \_\_\_\_\_ é composta de \_\_\_\_ representantes dos empregadores e \_\_\_\_\_ representantes dos trabalhadores, titulares, e igual número de suplentes, indicados por seus respectivos Sindicatos, com mandato de um ano, podendo haver recondução dos mesmos.

Parágrafo primeiro: Os membros da Comissão deverão integrar a Diretoria do Sindicato<sup>26</sup>, ou serem contratados especialmente para tal finalidade.

Parágrafo segundo: Será considerado abandono de cargo, com a conseqüente perda do mandato, a ausência a três audiências, sem justa causa, do membro titular, ou suplente quando convocado

Art. 6º. DA COORDENAÇÃO: A Comissão será coordenada por um de seus representantes titulares, indicado pelo respectivo Sindicato, no sistema de rodízio, com mandato de seis meses.

Parágrafo Único: Compete ao Coordenador:

- I – representar a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, devendo comunicar à Justiça do Trabalho a criação da Comissão;
- II – sortear os conciliadores para as demandas apresentadas à Comissão;

<sup>25</sup> Art. 625-A da Lei nº 9.958, de 12.01.2000.

<sup>26</sup> Esta cláusula visa evitar a garantia provisória ao emprego para os representantes eleitos pelos trabalhadores, já que os dirigentes sindicais já gozam da garantia provisória ao emprego (VIII, art.8º, da CF).

III – designar os suplentes, dentro da respectiva bancada, em caso de ausência do titular;

IV – determinar as demais providências necessárias ao bom desempenho das atividades da Comissão.

Art. 7º. DO FUNCIONAMENTO: A Comissão terá uma Secretaria com a função de:

I – protocolizar as demandas apresentadas por escrito;

II – reduzir a termo as demandas propostas oralmente;

III – marcar as audiências de conciliação, designando-a para, no máximo, dez dias após a data da propositura da demanda, entregando ao trabalhador comprovante da protocolização da reclamação com a data e hora da respectiva sessão;

IV – notificar o demandado sobre a data e o horário da audiência de conciliação, pelo meio de comunicação mais rápido disponível, de forma que a ciência se dê, no mínimo, com cinco dias de antecedência da sessão, com a remessa de cópia da petição do demandante ou do respectivo termo, quando for o caso, devendo o comprovante de recebimento ser juntado aos autos;

V – fornecer ao interessado termo de tentativa conciliatória frustrada, quando não for possível realizar a sessão de conciliação no prazo de dez dias contados a partir da provocação do interessado;<sup>27</sup>

VI – outras funções determinadas pelo Coordenador para o bom desempenho da Comissão.

Art. 8º. DA MANUTENÇÃO: Caberá aos Sindicatos instituidores da Comissão fornecer todos os meios e condições para a sua instalação e seu desenvolvimento, principalmente no que se refere ao espaço, equipamento e pessoal necessário, inclusive assessoria técnica, sendo que as despesas decorrentes serão rateadas entre os referidos Sindicatos.

Parágrafo primeiro: Para a cobertura das despesas administrativas com a Comissão será cobrada uma taxa da demandada.

parágrafos opcionais:

Parágrafo segundo: A remuneração dos representantes dos Sindicato Convenentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

Parágrafo terceiro: Os respectivos Conselhos Fiscais dos Sindicatos Convenentes terão a atribuição de analisar e aprovar as contas da Comissão.

Art. 9º. DO PROCEDIMENTO: A demanda será formulada por escrito ou, se efetuada oralmente, reduzida a termo pela secretaria da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da audiência de conciliação, e entregará recibo ao demandante.

Parágrafo primeiro: Quando da propositura da demanda o trabalhador deverá apresentar todas as provas documentais que julgar necessárias para a boa instrução do processo, além do nome, endereço, telefone e CEP da demandada.

Parágrafo segundo: O representante legal da demandada comparecerá pessoalmente à sessão de conciliação ou poderá se fazer representar por preposto, munido de poderes específicos para transigir e firmar termo de compromisso, devendo ser apresentada, na ocasião, cópia do contrato social.

Parágrafo terceiro: Quando da sessão de conciliação a demandada poderá apresentar resposta ao pedido por escrito, além das provas documentais que achar necessárias.

<sup>27</sup> Art. 625-F e seu parágrafo único, combinado com o § 2º do art. 625-D.

Parágrafo quarto: As partes poderão ser assistidas por seus respectivos advogados na sessão de conciliação, podendo a Comissão colocar advogados à disposição de quem não os tenha.

Art. 10. DA SESSÃO DE CONCILIAÇÃO: A sessão de conciliação será conduzida por dois conciliadores, um representando a categoria econômica e o outro a profissional, um deles com a função de coordenador, ao qual caberá esclarecer às partes presentes sobre as vantagens da conciliação, devendo ambos usar os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

Parágrafo primeiro: Caso qualquer das partes não compareça à sessão, o representante patronal e laboral na Comissão, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

Parágrafo Segundo: Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.<sup>28</sup>

Parágrafo Terceiro: Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão presentes à audiência, fornecendo-se cópia às partes.<sup>29</sup>

Art. 11.: DA ASSISTÊNCIA: O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador com mais de um ano de serviço, será feito com a assistência de um dos representantes do Sindicato laboral na Comissão, podendo o ex-empregado, no ato da homologação, formular a sua reivindicação à Comissão.<sup>30</sup>

Art. 12. DISPOSIÇÕES GERAIS: O prazo de funcionamento da Comissão é de dois anos, podendo ser prorrogado por igual período de tempo.

---

<sup>28</sup> Redação de acordo com o § 2º do art. 625-D da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000 (Comissões de Conciliação Prévia).

<sup>29</sup> Redação de acordo com o art. 625-E da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2000 (Comissões de Conciliação Prévia).

<sup>30</sup> § 1º do art. 477 da CLT.

EXMO. SR. DR. JUIZ DA \_\_\_\_ VARA DO TRABALHO.

SINDICATO \_\_\_\_\_ e SINDICATO \_\_\_\_\_, representativos, respectivamente, da categoria econômica \_\_\_\_\_ e da profissional \_\_\_\_\_, na base territorial \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, vêm, por seus representantes legais, informar a V. Exa. que, por intermédio de Convenção Coletiva, firmada em \_\_\_\_\_ e registrada na Delegacia Regional do Trabalho – DRT em \_\_\_\_\_, conforme se verifica pela cópia anexa, foi instituída à Rua \_\_\_\_\_, n° \_\_\_\_\_, Bairro \_\_\_\_\_, Município \_\_\_\_\_, CEP \_\_\_\_\_, neste Estado, Comissão Intersindical 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 2.000.

Local e data.

SINDICATO DOS EMPREGADORES

SINDICATO DOS TRABALHADORES

À  
EMPRESA  
endereço

ref.: processo n°  
Demandante:

Prezado(s) Senhor(es),

Convocamos V. Sas., nos termos do item \_\_\_\_\_ do Regimento Interno desta Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de \_\_\_\_\_, para a sessão de conciliação que será realizada às \_\_\_\_\_ horas, do dia \_\_\_\_\_, do mês \_\_\_\_\_, na nossa sede sita à Rua \_\_\_\_\_, n° \_\_\_\_\_, sala \_\_\_\_\_, bairro \_\_\_\_\_, nesta cidade.

Informamos que V. Sa. deverá comparecer pessoalmente ou se fazer representar por preposto, devendo apresentar, na referida audiência, cópia do contrato social e todas as provas documentais que julgar convenientes, podendo apresentar suas alegações por escrito e trazer até o máximo de duas testemunhas, bem como ser assistido por seu advogado.

No caso de não comparecimento, será lavrado o competente termo, que servirá de elemento para a propositura de possível Reclamação Trabalhista pelo Demandante.

Para conhecimento prévio de V. Sa., encaminhamos, em anexo, cópia do requerimento do Demandante.

Atenciosamente,

Secretaria da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia de

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL PRÉVIA DE \_\_\_\_\_**<sup>31</sup>

Processo n°:

Demandante:

Demandado:

**SESSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Aos \_\_\_\_ dias do mês \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, às \_\_\_\_ horas, na sala de audiências desta Comissão, presentes os Conciliadores \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, apregoadas, responderam as partes.

Aberta a sessão, foi esclarecido às partes sobre as vantagens da conciliação e os riscos e conseqüências do litígio.

A demanda tem por objeto \_\_\_\_\_.<sup>32</sup>

Tendo as partes se manifestado pela impossibilidade da conciliação, lavra-se o presente termo com a entrega de cópia aos interessados, que deverá ser juntado à eventual reclamação trabalhista, de acordo com o disposto no § 2º do artigo 625-D, da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2.000.

Local, data.

CONCILIADOR PATRONAL:

CONCILIADOR LABORAL:

DEMANDANTE:

DEMANDADO:

---

<sup>31</sup> Na denominação da Comissão é aconselhável que conste a localidade onde a mesma está instalada.

<sup>32</sup> descrever o objeto da demanda, por exemplo: saldo de salários, saldo de férias, gratificação de férias, 13º salário....

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL PRÉVIA DE \_\_\_\_\_**<sup>33</sup>

Processo n°:

Demandante:

Demandado:

**SESSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Aos \_\_\_ dias do mês \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, às \_\_\_ horas, na sala de audiências desta Comissão, presentes os Conciliadores \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, apregoadas as partes, ausentes as mesmas.

A demanda tem por objeto \_\_\_\_\_.<sup>34</sup>

Em decorrência da ausência das partes, impossível a conciliação, motivo pelo qual lavra-se o presente termo, cujas cópias ficarão à disposição dos interessados na secretaria desta comissão, para ser juntado à eventual reclamação trabalhista, de acordo com o disposto no § 2º do artigo 625-D, da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2.000.

Local, data.

CONCILIADOR PATRONAL:

CONCILIADOR LABORAL:

DEMANDANTE:

DEMANDADO:

<sup>33</sup> Na denominação da Comissão é aconselhável que conste a localidade onde a mesma está instalada.

<sup>34</sup> descrever o objeto da demanda, por exemplo: saldo de salários, saldo de férias, gratificação de férias, 13º salário....

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL PRÉVIA DE \_\_\_\_\_<sup>35</sup>**

Processo nº:

Demandante:

Demandado:

**SESSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Aos \_\_\_ dias do mês \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, às \_\_\_ horas, na sala de audiências desta Comissão, presentes os Conciliadores \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, apregoadas, respondeu apenas o \_\_\_\_\_.<sup>36</sup>

A demanda tem por objeto \_\_\_\_\_.<sup>37</sup>

Em decorrência da ausência de uma das partes, impossível a conciliação, motivo pelo qual lavra-se o presente termo, com a entrega de cópia à parte presente, sendo que a cópia restante ficará à disposição dos interessados na secretaria desta comissão, advertindo-se que este termo deverá ser juntado à eventual reclamação trabalhista, de acordo com o disposto no § 2º do artigo 625-D, da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958, de 12/01/2.000.

Local, data.

CONCILIADOR PATRONAL:

CONCILIADOR LABORAL:

DEMANDANTE (DEMANDADO):

<sup>35</sup> Na denominação da Comissão é aconselhável que conste a localidade onde a mesma está instalada.

<sup>36</sup> dizer qual compareceu, o demandante ou o demandado.

<sup>37</sup> descrever o objeto da demanda, por exemplo: saldo de salários, saldo de férias, gratificação de férias, 13º salário....

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL PRÉVIA DE \_\_\_\_\_**<sup>38</sup>

Processo n°:

Demandante:

Demandado:

**SESSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Aos \_\_\_ dias do mês \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, às \_\_\_ horas, na sala de audiências desta Comissão, presentes os Conciliadores \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, apregoadas, responderam as partes.

Aberta a sessão, foi esclarecido às partes sobre as vantagens da conciliação e os riscos e conseqüências do litígio.

Aceita a conciliação, ficou acordado que o empregador pagará ao demandante as seguintes verbas:<sup>39</sup>

Estando as partes justas e acordadas, lavra-se o presente termo de conciliação, com a entrega de cópia aos interessados, esclarecendo-se que se trata de um título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, de acordo com o disposto no parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, conforme redação dada pela Lei n° 9.958, de 12/01/2.000.

Local, data.

CONCILIADOR PATRONAL:

CONCILIADOR LABORAL:

DEMANDANTE:

DEMANDADO:

<sup>38</sup> Na denominação da Comissão é aconselhável que conste a localidade onde a mesma está instalada.

<sup>39</sup> Descrever todas as parcelas que foram acordadas, com valor e data de pagamento.

Caso o pagamento seja parcelado, garantidos por cheques, consignar o banco, agência e número do cheque, bem como fixar uma multa moratória em caso de não pagamento na data combinada.

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL PRÉVIA DE \_\_\_\_\_**<sup>40</sup>

Processo n°:

Demandante:

Demandado:

**SESSÃO DE CONCILIAÇÃO**

Aos \_\_\_ dias do mês \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, às \_\_\_ horas, na sala de audiências desta Comissão, presentes os Conciliadores \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, apregoadas, responderam as partes.

Aberta a sessão, foi esclarecido às partes sobre as vantagens da conciliação e os riscos e conseqüências do litígio.

Aceita a conciliação, ficou acordado que o empregador pagará ao demandante as seguintes verbas:<sup>41</sup>  
 Não houve possibilidade de conciliação quanto às seguintes parcelas:<sup>42</sup>

Estando as partes justas e acordadas, lavra-se o presente termo de conciliação, com a entrega de cópia aos interessados, esclarecendo-se que se trata de um título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, com exceção das verbas expressamente ressalvadas acima, de acordo com o disposto no parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, conforme redação dada pela Lei n° 9.958, de 12/01/2.000.  
 Local, data.

CONCILIADOR PATRONAL:

CONCILIADOR LABORAL:

DEMANDANTE:

DEMANDADO:

<sup>40</sup> Na denominação da Comissão é aconselhável que conste a localidade onde a mesma está instalada.

<sup>41</sup> Descrever todas as parcelas que foram acordadas, com valor e data de pagamento.

Caso o pagamento seja parcelado, garantidos por cheques, consignar o banco, agência e número do cheque, bem como fixar uma multa moratória em caso de não pagamento na data combinada.

<sup>42</sup> Descrever as parcelas que não foram conciliadas, por exemplo, adicional de insalubridade, horas extras, etc.

## Recomendações do Setor Bancário

### COMISSÕES EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS

As grandes mudanças que marcaram a evolução da economia brasileira na última década, culminando com a estabilidade monetária, exigiram mudanças profundas do sistema bancário, com forte impacto nas relações trabalhistas.

Foi preciso ajustar o sistema bancário à nova realidade. Houve redução de custos em todas as áreas, para que os bancos se mantivessem competitivos e capazes de conviver numa economia com índices baixíssimos de inflação, demanda de serviços com alta tecnologia pelos clientes e forte concorrência estrangeira. A diminuição inevitável de parte dos quadros provocou um indesejável crescimento dos processos trabalhistas.

Diante dessa situação, representantes dos bancários e dos bancos concentraram esforços no desenvolvimento de um mecanismo capaz de solucionar os conflitos individuais, de forma conciliatória, entre os bancos e os funcionários demitidos. Buscaram também evitar ações trabalhistas de longa duração com prejuízos para ambas as partes, alcançando a agilização benéfica para todos.

Construído pelos representantes das empresas e das entidades sindicais representativas dos bancários, ao longo de meses de trabalho e de negociações, com forte disposição de entendimento das partes, o novo mecanismo que estamos colocando à disposição de bancários e de bancos visa permitir soluções rápidas e satisfatórias para os conflitos trabalhistas.

A iniciativa de criação do acordo foi tomada livremente entre as partes, sem ingerências legais, seguindo o princípio da auto-regulamentação. O mesmo princípio de liberdade foi respeitado nos mecanismos propostos, que prevêm livre adesão tanto de bancos quanto de sindicatos de bancários, sem que nenhuma das partes tenha de abrir mão dos direitos que lhes são assegurados pela legislação trabalhista. Entendemos que a consciência e a maturidade alcançadas pelas empresas e empregados do setor abrem possibilidades de aprimoramento das relações trabalhistas, com a criação de mecanismos mais ágeis e eficazes que os previstos na legislação, com grandes benefícios para ambas as partes.

A Convenção aproveita experiência anterior no setor bancário, que criou esse mecanismo com a adesão de 35 sindicatos nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás e Tocantins. Recentemente, no mês de maio, a FENABAN teve a satisfação de assinar esta Convenção com os 25 Sindicatos vinculados à Federação dos Bancários dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul.

Neste ato, vivemos um momento importante e significativo, ao ver coroadas de pleno êxito as negociações para assinatura com as Federações e Sindicatos representados pela CONTEC.

Esperamos com esse trabalho contribuir para o entendimento entre empresas e ex-empregados, valorizar a representação sindical, essencial à convivência democrática, e, também, dar nossa contribuição ao Judiciário Trabalhista, cuja função precípua-uniformizadora e moderadora, voltada aos conflitos oriundos da rápida transformação legislativa, bem como da política econômica que busca a estabilidade da moeda, tem sido prejudicada, mercê do elevado número de demandas individuais com solução possível, diretamente, entre sindicatos e empregadores.

Roberto Egydio Setúbal  
Federação Nacional dos Bancos  
Presidente

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de um lado, representando a categoria econômica, a FENABAN – Federação Nacional dos Bancos e o Sindicato dos Bancos do Estado de Alagoas, Sindicato dos Estabelecimentos Bancários do Estado da Bahia, Sindicato dos Bancos do Estado do Ceará, Sindicato dos Bancos de Minas Gerais (Base Territorial: Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Brasília), Sindicato dos Bancos da Paraíba, Sindicato dos Bancos de Pernambuco, Sindicato dos Bancos no Estado do Rio Grande do Sul, Sindicato dos Bancos dos Estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo e Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, por seus presidentes, e, de outro lado, representando a categoria profissional, CONTEC – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito, Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de Alagoas, Pernambuco e Rio Grande do Norte e Sindicatos de Garanhuns, de Caruaru, de Petrolina e de São Bento do Una (PE) e de Mossoró (RN); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Santa Catarina e Sindicatos de Balneário Camboriú e Região, de Brusque e Região, de Caçador, de Canoinhas, de Itajaí e Região, de Joinville, de Lajes, de Laguna, de Mafra, de Porto União e de Tubarão e Região (SC); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Paraná e Sindicatos de Cascavel, de Cianorte, de Foz do Iguaçu, de Goioerê, de Maringá, de Paranaguá, de Pato Branco, de Ponta Grossa, de Telêmaco Borba e de União da Vitória (PR); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Distrito Federal e Sindicatos de Araguari, de Araxá, de Barbacena, de Caratinga, de Curvelo, de Itajubá, de Ituiutaba, de Manhuaçu, de Montes Claros, de Muriaé, de Ponte Nova, de Santos Dumont, de Uberlândia, de Varginha (MG), de Goiás, de Anápolis, de Catalão, de Itumbiara, de Jataí, de Rio Verde (GO) e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado de Tocantins (TO); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado da Paraíba e Sindicatos de Cajazeiras, de Catolé do Rocha, de Conceição, de Mamanguape, de Patos e de Souza (PB); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Norte e Nordeste e Sindicatos de Sobral e de Iguatu (CE); Delegacia da CONTEC no Estado do Rio Grande do Sul: Sindicatos de Bento Gonçalves, de Cachoeira do Sul, de Lajeado e Região, de Nova Prata e Região, de Rio Pardo, de Soledade e de Uruguaiana (RS); Sindicato do Estado do Amazonas e Sindicato de Barra do Garças (MT), por seus representantes, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para estabelecer as condições de criação e funcionamento das COMISSÕES EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS, CONFORME CLÁUSULAS A SEGUIR:

**CLÁUSULA PRIMEIRA** – Serão criadas, relativamente a cada Banco, as Comissões Extrajudiciais de Solução de Conflitos Individuais-CESCI, compostas de dois representantes administrativos do Banco e dois representantes administrativos do Sindicato conveniente, com o objetivo de buscar a solução extrajudicial de pendências trabalhistas envolvendo ex-empregados dos Bancos da categoria representada pela FENABAN – Federação Nacional dos Bancos e pelos Sindicatos dos Bancos do Estado de Alagoas, Sindicato dos Estabelecimentos Bancários do Estado da Bahia, Sindicato dos Bancos do Estado do Ceará, Sindicato dos Bancos de Minas Gerais (Base Territorial: Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Brasília), Sindicato dos Bancos da Paraíba, Sindicato dos Bancos de Pernambuco, Sindicato dos Bancos no Estado do Rio Grande do Sul, Sindicato dos Bancos dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo, Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A adesão a esse processo é voluntária, tanto para os Bancos quanto para os Sindicatos Profissionais, nos termos da cláusula décima segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA SEGUNDA** – A Comissão atuará em todos os casos em que o ex-empregado manifestar interesse em apresentar reivindicação.

**CLÁUSULA TERCEIRA** – Toda reivindicação será apresentada ao Sindicato Profissional, o qual, por meio de seus representantes, a encaminhará aos representantes do Banco na Comissão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Conhecida e recebida a reivindicação do ex-empregado, entendida plausível pelos representantes do empregador na Comissão, será instaurado o processo de solução do conflito, e o Banco pagará ao Sindicato uma taxa no valor de R\$100,00 (cem reais), destinado à cobertura de despesas administrativas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Somente será devida a taxa referida no parágrafo primeiro se houver explícita aceitação do processo de conciliação por parte do Banco.

**CLÁUSULA QUARTA** – O Sindicato providenciará a abertura de dossiê próprio para o caso, do qual constarão os termos da reivindicação justificada, a ciência ao Banco, os documentos e o termo de solução extrajudicial. Os representantes do Banco terão pleno acesso ao dossiê.

**CLÁUSULA QUINTA** – O ex-empregado deverá apresentar provas que demonstrem a procedência de seu pleito, cabendo ao Banco exibir documentos por cópia, para fundamentar sua resposta, os quais comporão o dossiê.

**CLÁUSULA SEXTA** – Após o recebimento do Termo de Reivindicação, os representantes do Banco apresentarão sua resposta, dentro de 30 dias, em reunião da Comissão.

**CLÁUSULA SÉTIMA** – O banco deverá realizar perante a entidade sindical todas as homologações de rescisão contratual, não importando o tempo de serviço prestado pelo ex-empregado, o qual poderá, já no ato da homologação, formular a sua reivindicação.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Na impossibilidade de se efetivar a homologação na entidade sindical, esta poderá ser feita perante o órgão competente do Ministério do Trabalho.

**CLÁUSULA OITAVA** – Todas as reuniões da Comissão serão realizadas na sede do Sindicato, com a participação dos representantes que a compõem e do ex-empregado.

**CLÁUSULA NONA** – Se houver impasse na apuração dos fatos, poderá ser apresentada proposta de solução pela Comissão, a qual será submetida à análise do Banco e do ex-empregado.

**CLÁUSULA DÉCIMA** – Efetivada a composição, será lavrado o Termo de Solução Extrajudicial, a ser cumprido pelo Banco, dentro de 5 dias úteis, e dada a respectiva quitação pelo ex-empregado.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** – A tentativa de solução não será obrigatória, podendo o ex-empregado ingressar diretamente com ação perante a Justiça do Trabalho.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA** – A adesão à presente Convenção Coletiva de Trabalho se fará, por parte dos Bancos e das entidades sindicais profissionais, por meio de Termo específico que, firmado conjuntamente, passará a fazer parte integrante da mesma.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA** – Esta Convenção Coletiva de Trabalho vigorará por 1 (um) ano, a partir de 28 de julho de 1999, e é assinada por CONTEC – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito, Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de Alagoas, Pernambuco e Rio Grande do Norte e Sindicatos de Garanhuns, de Caruaru, de Petrolina e de São Bento do Uma (PE) e de Mossoró (RN); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Santa Catarina e Sindicatos de Balneário Camboriú e Região, de Brusque e Região, de Caçador, de Canoinhas, de Itajaí e Região, de Joinville, de Lajes, de Laguna, de Mafra, de Porto União e de Tubarão e Região (SC); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Paraná e Sindicatos de Cascavel, de Cianorte, de Foz do Iguaçu, de Goioerê, de Maringá, de Paranaguá, de Pato Branco, de Ponta Grossa, de Telêmaco Borba e de União da Vitória (PR); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Distrito Federal e Sindicatos de Araguari, de Araxá, de Barbacena, de Caratinga, de Curvelo, de Itajubá, de Ituiutaba, de Manhuaçu, de Montes Claros, de Muriaé, de Ponte Nova, de Santos Dumont, de Uberlândia, de Varginhas (MG), de Goiás, de Anápolis, de Catalão, de Itumbiara, de Jataí, de Rio Verde (GO) e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado de Tocantins (TO); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado da Paraíba e Sindicatos de Cajazeiras, de Catolé do Rocha, de Conceição, de Mamanguape, de Patos e de Souza (PB); Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Norte e Nordeste e Sindicatos de Sobral e de Iguatu (CE); Delegacia da CONTEC no Estado do Rio Grande do Sul; Sindicatos de Bento Gonçalves, de Cachoeira do Sul, de Lajeado e Região, de Nova Prata e Região, de Rio Pardo, de Soledade e de Uruguaiana (RS); Sindicato do Estado do Amazonas e Sindicato de Barra do Garças (MT), pela FENABAN – Federação Nacional dos Bancos e pelo Sindicato dos Bancos do Estado de Alagoas, Sindicato dos Estabelecimentos Bancários do Estado da Bahia, Sindicato dos Bancos do Estado do Ceará, Sindicato dos Bancos de Minas Gerais

(Base Territorial: Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Brasília), Sindicato dos Bancos da Paraíba, Sindicato dos Bancos de Pernambuco, Sindicato dos Bancos no Estado do Rio Grande do Sul, Sindicato dos Bancos dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo e Sindicato dos Bancos nos Estados de São Paulo, Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, por seus representantes, em 35 vias.

Brasília, 28 de julho de 1999

## Banco Itaú - Novo Acordo

### ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, o **BANCO ITAÚ S.A.**, inscrito no CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica sob nº 60.701.190/0001-04, estabelecido à Rua Boa Vista, nº 176, na Cidade de São Paulo e o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica sob nº 61.651.675/0001-95, com sede à Rua São Bento, 413 na Cidade de São Paulo, por seus representantes, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho para estabelecer as condições de criação e funcionamento da **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA – CVV**, conforme cláusulas a seguir:

#### **Cláusula Primeira**

Fica criada a Comissão de Conciliação Voluntária – CVV, composta de dois representantes do Banco e dois representantes do Sindicato Profissional, com o objetivo de buscar a conciliação e a solução de pendências trabalhistas envolvendo o Banco e seus ex-empregados.

#### **Cláusula Segunda**

Não será constituída pelo Banco, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, Comissão Interna com a finalidade de buscar o objetivo especificado na Cláusula Primeira deste Instrumento.

#### **Cláusula Terceira**

A Comissão será competente para buscar a conciliação e a solução de todos os aspectos do contrato individual de trabalho do ex-empregado, da base territorial do Sindicato Profissional.

#### **Parágrafo Primeiro**

A Comissão prevista neste Acordo atuará em todos os casos em que o ex-empregado manifestar interesse em apresentar reivindicação.

#### **Parágrafo Segundo**

A atuação da Comissão e seus representantes será restrita à base territorial do Sindicato Profissional, sob pena de denúncia do presente Acordo no caso de seu descumprimento.

#### **Cláusula Quarta**

Toda reivindicação será apresentada ao Sindicato Profissional, o qual, por meio de seus representantes, a encaminhará, por escrito, aos representantes do Banco na Comissão.

#### **Parágrafo Primeiro**

Recebida a reivindicação do ex-empregado, entendida como plausível pelos representantes do empregador na Comissão, será instaurado o processo de solução do conflito.

#### **Cláusula Quinta**

O Sindicato Profissional providenciará a abertura de dossiê próprio para o caso, do qual constarão os termos da reivindicação justificada, a ciência ao Banco, os documentos e o Termo de Conciliação, se houver. Os representantes do Banco terão pleno acesso ao dossiê.

#### **Parágrafo Primeiro**

É facultado ao ex-empregado a apresentação aos representantes do Sindicato Profissional de outras formas de justificação de seu pleito.

#### **Cláusula Sexta**

O ex-empregado deverá apresentar suas razões de forma sucinta, objetiva e clara, que justifiquem a procedência do pleito, cabendo ao Banco exibir documentos, por cópia, para fundamentar sua resposta, os quais comporão o dossiê.

#### **Cláusula Sétima**

A Comissão deverá realizar a primeira reunião de tentativa de conciliação em até 30 (trinta) dias após o recebimento do Termo de Reivindicação por parte dos representantes do Banco.

**Cláusula Oitava**

O procedimento conciliatório deverá encerrar-se em até 30 (trinta) dias após a primeira reunião de tentativa de conciliação, salvo se as partes interessadas deliberarem por estipular prazo maior.

**Parágrafo Primeiro**

Esgotado o prazo de tentativa de conciliação, sem a realização da primeira reunião, será fornecido ao ex-empregado documento constando os motivos pelos quais o encontro não se realizou ou que a conciliação foi infrutífera.

**Cláusula Nona**

O Banco deverá realizar perante o Sindicato Profissional todas as homologações de rescisão contratual, não importando o tempo de serviço prestado pelo ex-empregados, o qual poderá, já no ato da homologação, formular a sua reivindicação.

**Parágrafo Primeiro**

A partir da data de solicitação do Banco ao Sindicato Profissional para marcar a homologação, terá essa Entidade Sindical o prazo de 2 (dois) dias úteis para confirmar a sua realização. No caso de recusa do Sindicato em efetuar a homologação ou decorrido o prazo mencionado de 2 (dois) dias úteis sem resposta, o Banco procederá o ato homologatório, quando o ex-empregado contar com mais de 1 (um) ano de serviço ao empregador, perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Segundo**

Até \_\_\_\_\_, as verbas rescisórias poderão ser quitadas através de crédito em conta-corrente, podendo esse prazo ser prorrogado até o término da vigência deste Acordo, conforme entendimento entre as partes.

**Cláusula Décima**

Efetivada a conciliação, será lavrado o respectivo Termo, com a discriminação dos compromissos a serem cumpridos pelo Banco dentro de 5 (cinco) dias úteis e dada a consequente quitação pelo ex-empregado, nos termos do Anexo I deste Acordo.

**Parágrafo Primeiro**

Por iniciativa do ex-empregado, este poderá pleitear, por escrito, seu retorno à Comissão, especificando, de maneira clara e objetiva, quais as razões que o levaram a assim proceder, observado, para esse exercício, o prazo limite de 180 (ento e oitenta) dias, contados da data do encerramento do procedimento relativo à primeira passagem pela Comissão.

**Parágrafo Segundo**

Fica vedada à Comissão intermediar ou homologar rescisão de contrato de trabalho.

**Cláusula Décima Primeira**

O Banco pagará ao Sindicato, em até 5 (cinco) dias úteis após a assinatura do Termo de Conciliação pelas partes, uma taxa no valor de R\$300,00 (trezentos reais), destinada à cobertura de despesas administrativas.

**Parágrafo Primeiro**

Somente deixará de ser devida a taxa referida no “caput” desta Cláusula se houver explícita recusa do processo de conciliação por parte de representantes do Banco.

**Cláusula Décima Segunda**

Todas as reuniões da Comissão serão realizadas nas dependências do Sindicato Profissional, com a participação dos representantes que a compõem e do ex-empregado.

**Cláusula Décima Terceira**

A busca de conciliação através da Comissão será sempre facultativa ao ex-empregado.

**Cláusula Décima Quarta**

Os dirigentes sindicais, não beneficiados pela frequência livre, ficarão dispensados de desenvolver seu trabalho no Banco nas ocasiões em que forem convocados para atuar como representantes na Comissão, devendo esses períodos ser remunerados como tempo de serviço.

**Cláusula Décima Quinta**

A vigência deste Acordo Coletivo será de 06 (seis) meses, a contar do 10º dia subsequente à sua assinatura, prorrogável por igual período, conforme entendimento entre as partes.

São Paulo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_.

**BANCO ITAÚ S.A.**

\_\_\_\_\_

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE...**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Testemunha**

\_\_\_\_\_  
**Testemunha**

**ANEXO I DO ACORDO COLETIVO REFERENTE À CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA**

**TERMO DE CONCILIAÇÃO**

**1. QUALIFICAÇÃO DAS PARTES**

BANCO

EX-EMPREGADO

DATA DE ADMISSÃO:

LOTAÇÃO:

DATA DE DESLIGAMENTO:

SINDICATO PROFISSIONAL:

CNPJ:

CTPS:

CARGO:

TIPO:

**2. OBJETOS REIVINDICADOS**

A)

B)

C)

D)

**2. RESULTADO:**

( ) NÃO HOUVE CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES

( ) HOUVE CONCILIAÇÃO ENTRE AS PARTES, OUTORGANDO O EX-EMPREGADO QUITAÇÃO ESPECÍFICA DOS OBJETOS ACORDADOS, QUAIS SEJAM:

-  
-  
-  
-

É facultado ao ex-empregado apresentar outros pleitos à Comissão de Conciliação Voluntária – CCV dentro do prazo estabelecido na Cláusula Décima, Parágrafo Primeiro, do Acordo Coletivo que rege o assunto.

**3. QUITAÇÃO**

Por esta conciliação, o Banco pagará, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, através de cheque nominal ao ex-empregado, ou mediante crédito na conta-corrente nº \_\_\_\_\_ mantida na agência nº \_\_\_\_\_, a importância bruta de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), sendo a parcela de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), de natureza salarial, da qual haverá retenção da Contribuição Previdenciária e do Imposto de Renda, além da parcela de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), referente a reflexos no FGTS, de natureza indenizatória.

As partes assinam o presente Termo de Conciliação perante a Comissão de Conciliação Voluntária – CCV, em conformidade com o Acordo Coletivo que rege o assunto.

**São Paulo, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_**

\_\_\_\_\_  
Assinatura do ex-empregado

\_\_\_\_\_  
Sindicato

Banco Itaú S.A.

Testemunhas:

## CUT-FIESP

### CONVENÇÃO COLETIVA DE INSTITUIÇÃO DA CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Entre as partes, Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos – **SICITEL**, sito à Av. Paulista, 1313 – 7º andar, São Paulo – SP, Cep: 01311-923; Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas – **SINDIMAQ**, sito à Av. Jabaquara, 2925 – São Paulo – SP, Cep: 04045-902; Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo – **SINAEES**, sito à Av. Paulista, 1313 – 7º andar – cj. 703 – São Paulo – SP, Cep: 01311-923; Sindicato da Indústria de Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais Não-Ferrosos do Estado de São Paulo – **SINDICEL**, sito à Av. Dr. Cardoso de Mello, 1855 – 9º andar – cj. 91 – São Paulo – SP, Cep: 04548-005; Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários – **SIMEFRE**, sito à Av. Paulista, 1313 – 8º andar – cj. 801 – São Paulo – SP, Cep: 01311-923; Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais Não Ferrosos no Estado de São Paulo – **SIAMFESP**, sito à Rua Padre Raposo, 39 – 7º andar – cj. 703 – São Paulo – SP, Cep: 03118-000; Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar no Estado de São Paulo – **SINDRATAR**, sito à Av. Rio Branco, 1492 – São Paulo – SP, Cep: 01206-001; Sindicato da Indústria de Balanças, Pesos e Medidas de São Paulo – **SINDIBALANÇAS**, sito à Av. Paulista, 1313 – 10º andar – cj. 1009 – São Paulo – SP, Cep: 01311-923, e Sindicato da Indústria de Esquadrias e Construções Metálicas do Estado de São Paulo – **SIESCOMET**, sito à Av. Paulista, 1313 – 8º andar – cj. 805, Cep: 01311-923, neste ato representado por seus Presidentes, e do outro lado, a Central Única dos Trabalhadores – CUT Estadual São Paulo e Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – FEM/CUT, todos com sede à Rua Caetano Pinto, 585 – São Paulo – SP, Cep: 03041-000, estando neste ato representadas por seus Presidentes e a última representando os Sindicatos de **Araraquara (Américo Brasiliense), Bauru, Itú (Boituva, Cabreuva e Porto Feliz), Matão, Cajamar (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieiras), Monte Alto, Pindamonhangaba (Moreira César e Roseira), Salto, Sorocaba, (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiuna, Tapiraí, Sarapuí, Araçariguama e São Roque), Taubaté (Tremembé e Distritos) e Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC (São Bernardo do Campo, Diadema, Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra)**, com fundamento na Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, resolvem

firmar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA**, instituindo uma **CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA METALÚRGICA, MECÂNICA E DE MATERIAL ELÉTRICO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA

De conformidade com a deliberação das Assembléias Gerais das Entidades Sindicais Signatárias, fica constituída por esta Convenção Coletiva de Trabalho a **CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO**, na forma dos artigos 625-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

§ 1º - A **CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA** e as **COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** não substituem as prerrogativas nem as atribuições das Entidades Sindicais para quaisquer efeitos da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial no caso dos Sindicatos Profissionais, no tocante às homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho, a teor do disciplinamento contido no artigo 477 e seus parágrafos da CLT.

§ 2º - A eventual constituição de **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** por Empresa, somente poderá ser implementada através de negociação coletiva com o Sindicato Profissional respectivo.

§ 3º - Compete à **CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA** conhecer dos conflitos individuais do trabalho das bases territoriais dos sindicatos convenentes.

#### CLÁUSULA SEGUNDA

A Conciliação Prévia Trabalhista é um mecanismo que visa estimular as partes a solucionar os conflitos individuais decorrentes da relação de trabalho, por meio de acordo, servindo-se da intermediação paritária

dos representantes do Sindicato dos Empregados e dos Empregadores, evitando de forma legal e rápida que uma potencial demanda possa chegar ao Judiciário, transformando-se numa Ação Judicial.

Existindo o acordo, põe-se fim ao conflito, produzindo-se os regulares efeitos legais.

A Conciliação traduz a harmonização da demanda, alcançando um ponto de equilíbrio entre o pedido do autor e a obrigação reconhecida pelo Réu. Os Conciliadores procurarão obter equilíbrio com vantagem de solucionar o problema em muito menos tempo do que levaria uma reclamação na Justiça do trabalho, onde nem sempre o acordo ou a solução do litígio satisfaz plenamente às partes.

### CLÁUSULA TERCEIRA

A Câmara Intersindical de Conciliação Metalúrgica, Mecânica e Material Elétrico, será dirigida por um **CONSELHO DIRETIVO** constituído paritariamente, por 04 (quatro) conselheiros titulares e respectivos suplentes, indicados pelas Entidades Sindicais Signatárias.

§ 1º - O Conselho Diretivo terá mandato com prazo igual desta Convenção e será presidido por um Presidente, escolhido entre e por seus membros titulares, com mandato de 06 (seis) meses, devendo ocorrer alternância entre as categorias econômicas e profissionais.

§ 2º - Os conselheiros poderão ser substituídos a qualquer momento mediante decisão das partes que os indicaram.

§ 3º - Caberá ao Conselheiro Diretivo:

- a. Instituir Comissão de Conciliação Prévia;
- b. Instituir Comissões Regionais de Conciliação Prévia de acordo com as necessidades e solicitação das Entidades Sindicais, desde que representadas nesta Convenção Coletiva.
- c. Encerrar Comissões de Conciliação Prévia que não estejam preenchendo suas finalidades.
- d. Estabelecer e/ou alterar o Regimento Interno das Comissões de Conciliação Prévia, nas respectivas bases territoriais, que regulamentará as normas de funcionamento das referidas Comissões, para atender necessidades que possam advir durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- e. Deliberar sobre todas as matérias não previstas nesta Convenção Coletiva e nos Regimentos Internos das Comissões de Conciliação Prévia, mediante a aprovação da maioria dos seus membros titulares; e
- f. Fiscalizar as atividades das Comissões de Conciliação Prévia.

§ 4º - Caberá ao Presidente do Conselho Diretivo convocar as reuniões com presença obrigatória de no mínimo  $\frac{3}{4}$  (três quartos) dos membros do Conselho, sendo suas decisões tomadas pela maioria dos presentes.

### CLÁUSULA QUARTA

Os Conciliadores serão sempre indicados pelos Sindicatos Convenentes, que se responsabilizarão pelos mesmos e que deverão constar das listas previamente negociadas paritariamente e relacionadas em ata assinada pelas partes.

§ 1º - As Comissões de Conciliação Prévia serão formadas com número mínimo de 2 (dois) conciliadores, indicados em ordem nominal por atos da diretoria das entidades sindicais signatárias, observando a natureza paritária para sua constituição e realização de qualquer de suas atribuições.

§ 2º - Os mandatos dos conciliadores serão exercidos por período indeterminado de tempo extinguindo-se automaticamente com o término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo permitida a recondução em caso de sua renovação.

§ 3º - A prestação de serviço do Conciliador poderá ser remunerada, a critério das partes, mas em nenhuma hipótese constituirá vínculo empregatício com a entidade que o indicou.

§ 4º - Os conciliadores poderão ser afastados de suas funções por determinação do Conselho Diretivo ou poderão ter seus mandatos extintos por ordem da sua respectiva entidade sindical, a qualquer momento, nos termos do Regimento Interno.

§ 5º - Nas hipóteses de renúncia, impedimento, licença, desligamento ou afastamento, o substituto será indicado pela respectiva entidade e referendado pelo Conselho Diretivo por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 6º - É facultado aos sindicatos profissionais convenientes a indicação de associados seus para comporem as Comissões de Conciliação Prévia.

§ 7º - Não haverá qualquer hierarquia ou subordinação entre os Conciliadores.

#### **CLÁUSULA QUINTA**

Os processos de conciliação serão distribuídos pela secretaria, podendo as partes em conflito escolher os conciliadores de suas preferências, dentre os inscritos nesta Câmara, quando tomarem conhecimento do processo, ou designado pela secretaria, pela ordem interna de distribuição.

§ 1º - Os Conciliadores poderão ser substituídos a pedido das partes conflitantes que representam, sem a necessidade de justificar, caso não queiram, os motivos que as levaram a pedir a substituição, mediante manifestação em 48 (quarenta e oito) horas. A audiência de conciliação deverá ser designada no prazo máximo de 5 (cinco) dias, após os prazos acima.

§ 2º - Se uma das partes não quiser participar da tentativa de conciliação, a outra parte deverá ser imediatamente comunicada pelo Núcleo, por escrito, sendo fornecido ao empregado e/ou ao empregador, uma declaração de tentativa de conciliação frustrada, com a descrição detalhada do seu objeto, assinada pelos membros da comissão, para que possa ser juntada à eventual procedimento judicial.

§ 3º - Apresentada a demanda por escrito ou reduzida a termo, pela secretaria desta Câmara, não poderá o demandante apresentar a mesma demanda em outras comissões, sejam elas de empresa ou grupo de empresas, sendo competente aquela que primeiro conheceu o pedido.

#### **CLÁUSULA SEXTA**

É obrigatória a presença do trabalhador à sessão de conciliação prévia, podendo o empregador ser representado por preposto munido de procuração, ou com autorização por escrito, averbada pelo representante dos empregadores na comissão, com poderes específicos de pôr fim à demanda e cumprir o compromisso assumido.

Se, por motivo relevante e devidamente comprovado, qualquer das partes não puder comparecer à sessão de tentativa de conciliação, poderá ser marcada nova data, com a anuência da parte presente.

Na sessão de tentativa de conciliação prévia as partes poderão fazer-se acompanhar de advogados, ou de pessoa de sua confiança, com conhecimento da demanda, e que possam contribuir para conciliá-la.

O processo de conciliação deve ser dotado de liberdade ou flexibilidade suficiente, no sentido de que as próprias partes, possam conduzir ao desenvolvimento do processo do modo que considerem mais conveniente.

Aceita pelas partes a conciliação prévia, será lavrado termo e assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos conciliadores representantes, fornecendo cópia às partes, detalhando os títulos que estão sendo quitados, bem como estabelecendo multa de 100% (cem por cento) sobre o valor do acordo em caso de eventual inadimplência.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA**

Recebido o termo de conciliação, na forma supra descrita, as partes serão obrigadas a cumpri-lo, sob pena de, nas próximas conciliações a que forem submetidas, constar naquele relatório os acordos que não foram cumpridos.

A Comissão de Conciliação Prévia terá o prazo máximo e improrrogável de 10 (dez) dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação, a partir da provocação do interessado.

Esgotado o prazo sem a realização da sessão de tentativa de conciliação prévia, será fornecida, no último dia de prazo, a declaração da tentativa de conciliação frustrada, com a descrição dos motivos que levaram à impossibilidade de sua realização.

#### **CLÁUSULA OITAVA**

O Termo de conciliação ou acordo firmado perante a comissão que puser fim a demanda, quando não cumprido, será executado pela parte contrária na forma estabelecida no art. 876 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

Encerrado o procedimento conciliatório, qualquer que seja o seu resultado, os documentos apresentados serão devolvidos às partes que os forneceram.

#### **CLÁUSULA NONA**

Poderão ser instituídas taxas para fins de custeio das Comissões de Conciliação Prévia a serem cobradas das partes envolvidas na demanda apresentada, nos termos do Regimento Interno.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA**

As Entidades Sindicais Signatárias poderão, conjunta ou isoladamente, nos termos do Regimento Interno, obter a prestação de serviços de consultoria e assessoria.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**

As Entidades Signatárias da presente Convenção, darão ampla divulgação da existência das Comissões de Conciliação Prévia, incluindo as autoridades administrativas, judiciárias, trabalhadores e empresas, através de todos os meios de comunicação disponíveis.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA**

Entidades Sindicais Profissionais não convenientes desta convenção, poderão a ela aderir, através de aditamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de 02 (dois) anos, com vigência de

Por estarem justas e acertadas e para que produzam os efeitos legais e jurídicos, assinam as partes esta Convenção Coletiva de Trabalho, em 06 (seis) vias de igual teor e forma, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a promover o depósito de uma das vias, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo.

São Paulo, 3 de setembro de 2001.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES ESTADUAL SÃO PAULO

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS FERROSOS

FEDERAÇÃO DOS METALÚRGICOS DA CUT

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS

STIMME DE BAURÚ

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE ARARAQUARA

SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS FERROVIÁRIOS E RODOVIÁRIOS

STIMMME DE ITU

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE BALANÇAS, PESOS E MEDIDAS DE SÃO PAULO

STIMMME DE MATÃO

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE METAIS NÃO FERROSOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE TAUBATÉ

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CONDUTORES ELÉTRICOS, TREFILAÇÃO E LAMINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE CAJAMAR

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR NO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE MONTE ALTO

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

STIMMME DE PINDAMONHANGABA

STIMMME DE SALTO

STIMMME DE SOROCABA

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA).