

## Comissão de Conciliação Prévia (CCP)

A CCP é um órgão que se presta a incentivar a conciliação entre empregados e empregadores nos conflitos individuais do trabalho, como uma forma de evitar o desgaste pelas vias judiciais. A utilização da CCP pelo empregado é facultativa, podendo ir diretamente à Justiça do Trabalho.

**Art. 625-A, CLT.** As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante 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.

Para exercer essa função, a comissão é composta por representantes dos empregados (eleitos) e dos empregadores (indicados), tendo no máximo 10 membros:

**Art. 625-B, CLT.** 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 outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de 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.

A estabilidade provisória alcança os titulares e suplentes da função de representantes dos empregados, valendo da eleição até 1 ano após o final do mandato. O exercício da conciliação é computado como tempo de trabalho para o empregado.

**Art. 625-B, CLT. [...]**

§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.

## Representante dos Empregados

A função de representante dos empregados está prevista na Constituição Federal e na CLT. Consiste em posição de mediação e comunicação direta entre empregados e empregadores:

### CF/88

**Art. 11.** Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a **finalidade** exclusiva de promover-lhes o **entendimento direto** com os empregadores.

### CLT

**Art. 510-B.** A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
  - II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
  - III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
  - IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
  - V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
  - VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
  - VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.
- §1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.
- §2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Por se tratar de uma posição em que o trabalhador se expõe e pode se colocar de maneira contrária aos interesses diretos do empregador, entende-se que é necessária a estabilidade trabalhista.

**Art. 510-D, CLT.** O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. [...]

§3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Importante notar que, no entendimento jurisprudencial atual, **os suplentes não possuem essa estabilidade.**