

GERÊNCIA E FUNÇÃO SOCIAL DO JUDICIÁRIO

A EXPERIÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONCILIAÇÃO PRÉVIA, PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO E EXECUÇÃO PREVIDENCIÁRIA*

Márcio Ribeiro do Valle

RESUMO

Assevera que, não obstante ter sido aprovada nos idos de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho é considerada, no âmbito jurídico brasileiro, o texto básico da legislação trabalhista, porquanto concentra em seu conteúdo a maior parte das normas processuais do Direito do Trabalho.

Discorre sobre a filosofia que permeia a processualística trabalhista, oportunidade em que especifica as peculiaridades de seu funcionamento e salienta a necessidade de uma atuação célere, funcional e objetiva, a fim de promover a plena eficácia da prestação jurisdicional.

Examina a experiência da Justiça Laboral no tocante à conciliação extrajudicial prévia, ao procedimento sumaríssimo trabalhista e à execução de ofício das contribuições previdenciárias oriundas de suas próprias decisões judiciais, cujos efeitos jurídicos repercutem, sobremaneira, no aumento dos valores arrecadados em prol da Previdência Social, possibilitando, assim, a consecução de metas no âmbito social.

PALAVRAS-CHAVE

Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT; conciliação prévia; procedimento sumaríssimo; execução; contribuição previdenciária.

Discorrerei a respeito da experiência da Justiça do Trabalho na busca de caminhos que possam levar à celeridade e à efetividade na prestação jurisdicional.

Encontra-se, sabidamente, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a maior parte das normas processuais trabalhistas. Ainda hoje, embora aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT mantém a sua estrutura original, com 11 títulos subdivididos em capítulos e estes em seções. No Título X, cuida-se do Processo Judiciário do Trabalho, disciplinando-se a postulação, a instrução, a sentença, como também os recursos e a execução trabalhista. Por isso, mesmo retalhada pela legislação esparsa que se lhe seguiu, ainda permanece a CLT, no mundo jurídico brasileiro, o texto básico da legislação trabalhista.

O processo trabalhista referido, desde o seu nascedouro, trouxe, como filosofia de atuação, normas defendendo a renúncia às formas solenes, buscando o exercício de um procedimento não apenas rápido, mas também funcional e objetivo, privilegiando a celeridade em busca de resultados, tanto que os dissídios submetidos à Justiça do Trabalho, nos chamados “rito sumário” e “rito comum” ou “ordinário”, previstos ori-

ginariamente pela CLT, eram e são obrigatoriamente submetidos à conciliação, com os juízes tendo ampla liberdade na condução dos processos, velando sempre pelo seu rápido andamento. Isso se materializa na adoção, pelo processo do trabalho em enfoque, entre outros, de:

- notificações (nome adotado pela CLT para as citações iniciais), sendo estas feitas, como regra, pela via postal, mesmo contra órgãos públicos, e sendo o recebimento presumido, caso não devolvidas as citadas notificações pelos Correios;

- *jus postulandi* exercido pelas próprias partes – tanto autor como réu, que poderão propor a ação, defender-se e acompanhá-las, sem advogado, até o final;

- possibilidade de concessão da gratuidade de justiça de ofício, permitindo-se o seu requerimento com simples declaração de pobreza, nos termos da lei;

- sustentação de que as nulidades relativas dependem de provocação e não são declaradas de ofício, ademais não são acolhidas, mesmo havendo provocação, se não resultarem em prejuízo ou quando puderem, de alguma forma, ser supridas;

- exceções, salvo as de incompetência e suspeição, não suspendendo o andamento do feito e,

mesmo aquelas, devendo ser decididas em 48 horas;

- decisões interlocutórias jamais sendo recorríveis de imediato, devendo ser questionadas, como matéria prefacial, no final recurso da parte;

- testemunhas, exceto no caso de inquérito, limitando-se a três, e o perito sendo único do juízo.

Como no rito sumário determina-se a concentração das provas em audiência, sendo a defesa e as razões finais orais, com a decisão sendo proferida de imediato ou, se não possível, em, no máximo, até dez dias, vê-se facilmente a confirmação de um procedimento que privilegiou o simples, o informal, enfim, a celeridade, que, por longo tempo, alcançou os objetivos do legislador, tanto que o CPC de 1973, ao criar ali o chamado “procedimento sumaríssimo”, na quase totalidade, adotou normas idênticas ao rito sumário da processualística do trabalho a que nos referimos.

Com o passar do tempo, contudo, o número de conflitos trabalhistas aumentou e se diversificou sensivelmente, sendo que o mencionado procedimento acabou não acompanhando a evolução das modernas relações de emprego e a nova realidade econômica e social, sobretudo com a globalização, com

* Conferência proferida no 2º Congresso Brasileiro de Administração da Justiça.

o aparecimento das terceirizações, das cooperativas, das flexibilizações e dos danos morais constantes, dentre outros, sendo necessária então a busca de novos caminhos que pudessem solucionar, com a rapidez almejada, a gama de processos trabalhistas que passou, aos poucos, a ficar empilhada nas atuais varas do trabalho e nos tribunais trabalhistas do País, gerando justos reclamos dos interessados numa solução rápida e eficaz de suas reclusatórias.

Com o objetivo de tornar a Justiça mais ágil, funcional e objetiva, pretendemos examinar três variantes desses caminhos, que em princípio seriam as mais importantes, tentando trazer a lume a experiência e os resultados alcançados a respeito da Justiça do Trabalho. São tais variantes a chamada "conciliação extrajudicial prévia", o procedimento sumaríssimo trabalhista e o caminho encontrado na Justiça Laboral para a execução das contribuições previdenciárias emergentes de suas próprias decisões, realçando, assim, as formas pelas quais estamos buscando dar celeridade e efetividade na prestação jurisdicional.

Enfocaremos, primeiramente, as chamadas "comissões de conciliação prévia", criadas pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

No estudo da solução alternativa extrajudicial dos conflitos trabalhistas, tem-se que o Poder Executivo, adotando idéia oriunda do Tribunal Superior do Trabalho, remeteu ao Poder Legislativo mensagem com projeto de lei, o qual, após emendas, veio a tornar-se a Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, acrescentando um título novo (VI-A) na Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando as comissões de conciliação prévia. Tais comissões extrajudiciais, em suma, ficaram facultadas, pois não são obrigatórias, em se tratando de empresa de relação intersindical, sempre com composição paritária, ou seja, com representantes dos empregados e dos empregadores, e com atribuição específica de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho extrajudicialmente.

Tratando-se de empresa, as comissões deverão ter, segundo a lei, no mínimo dois e no máximo dez membros, metade indicada pelo empregador e metade eleita, em escrutínio secreto, pelos empregados, com fiscalização do sindicato da categoria profissional, havendo tantos suplentes quantos sejam os membros efetivos, com mandato de um ano, permitida uma recondução.

Deu-se estabilidade provisória aos representantes dos empregados, durante o exercício e até um ano após findo o mandato, devendo ocorrer, normalmente, prestação laborativa pelo trabalhador, havendo de sua parte afastamento, apenas, quando convocado o eleito para atuar na Comissão de Conciliação Prévia.

Já a comissão em nível sindical teve a sua constituição e funcionamento para serem definidos por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou seja, com a intervenção sindical.

Importante fixar que se disciplinou, como exigência imperativa, que toda demanda de natureza



O processo trabalhista (...), desde o seu nascedouro, trouxe, como filosofia de atuação, normas defendendo a renúncia às formas solenes, buscando o exercício de um procedimento não apenas rápido, mas também funcional e objetivo, privilegiando a celeridade em busca de resultados, tanto que os dissídios submetidos à Justiça do Trabalho, nos chamados "rito sumário" e "rito comum" ou "ordinário", (...) eram e são obrigatoriamente submetidos à conciliação, (...) velando sempre pelo seu rápido andamento.



trabalhista deve, de maneira obrigatória, ser submetida, primeiramente, ao crivo da Comissão de Conciliação Prévia, desde que existente, em nível empresarial ou intersindical (ao empregado se faculta a opção por uma delas para submeter a exame conciliatório sua demanda), na localidade da prestação de serviços. Aliás, apenas ao não pros-

perar a conciliação, fornece-se ao interessado declaração nesse sentido, a qual deve ser juntada na hipótese de eventual reclamação trabalhista, levando sua ausência, se existir comissão, à extinção do processo por falta de pressuposto processual objetivo extrínseco, sem julgamento do mérito.

Aceita, todavia, a conciliação, lavra-se termo a respeito, assinado por todos, o qual é título executivo extrajudicial para, em não sendo cumprido, ser executado perante a Justiça do Trabalho, mais especificamente pela vara do trabalho que seria competente para conhecer de eventual reclusatória.

A conciliação obtida perante as citadas comissões tem eficácia liberatória geral quanto a qualquer direito trabalhista do empregado, exceto no que se refere às parcelas expressamente ressalvadas no termo conciliatório.

Mas, embora se reconheça que a idéia da Comissão de Conciliação Prévia tenha sido um avanço na tentativa da solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, prevenindo demandas, em verdade não se pode dizer que elas tenham tido plena aceitação no seio das categorias profissionais, pois são vistas com desconfiança pelos trabalhadores.

Tratando-se de empresa, efetivamente, quase não se ouve falar de qualquer constituição de comissões e, mesmo em nível intersindical, poucas são as categorias que resolveram adotar tal instituto, pelo que pouco, ou, na verdade, quase nada se tem conseguido por meio de tais mecanismos para minorar os conflitos individuais levados a exame e solução pela Justiça do Trabalho.

Note-se, em todo o grande universo de sindicatos existentes no Brasil, tanto de patrões como de empregados, que apenas por volta de 3% dessas entidades resolveram instalar comissões de conciliação prévia em suas bases territoriais, por isso que hoje, 18 meses após serem possíveis, pois a lei que as criou é de janeiro de 2000, somente se verifica, entre empresas e sindicatos, 823 comissões em todo o País, número insignificante para a solução da gama de conflitos que, com elas, visava-se prevenir.

Notícia se tem tido, em realidade, segundo apuração feita por comissão de juizes formada pela Anamatra, de que, em alguns lugares, as comissões de conciliação prévia estão sendo instaladas com o objetivo de ser uma porta de reinvin-

dicação para o retorno dos classistas, sem se falar que muitas estão até cobrando percentuais para efetivação das conciliações, usando outras, indevidamente, o Brasão da República. Em São Paulo, uma dessas comissões chegou a impedir a entrada em seu recinto de advogado que assistia uma das partes. E essa realidade é tanta que a Anamatra, assim como a OAB/SP cogitam, conforme noticiam os jornais, apresentação de anteprojetos ao Poder Legislativo, buscando implementar diversas alterações nas citadas comissões, sobretudo em sua estrutura.

O instituto é, sem dúvida, se conseguidos os objetivos de sua criação, benéfico para a diminuição das lides trabalhistas e, em última análise, salutar também para a Nação. Até o momento, porém, a adoção de tal regulamentação não tem gerado os benefícios almejados com a sua criação. É esperar, pois, e torcer para que possa ainda dar certo, pois até o momento não é o que se verifica.

O segundo tópico de nossa exposição está atrelado ao chamado "procedimento sumaríssimo trabalhista", criado pela Lei n. 9.957, também de 12 de janeiro de 2000.

Com modificações simplificativas no procedimento sumário (também chamado de "ordinário"), embora sem atender ao que dele mais se esperava, que era o aumento das causas de alçada na Justiça do Trabalho, limitadas a dois salários mínimos e das quais não é possível, qualquer recurso, o procedimento sumaríssimo, implantado a partir de 13 de março de 2000, tem-se mostrado bastante eficaz, sendo motivo real de maior celeridade na solução dos conflitos trabalhistas.

O rito em exame é restrito às causas com valor inferior a 40 salários mínimos, hoje R\$ 7.200,00, sendo porém inaplicável, mesmo dentro de tal patamar, às demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica ou fundacional.

Permite-se, no procedimento sumaríssimo, assim como já se permitia no sumário, o *jus postulandi*, por isso as reclamatórias poderão ser apresentadas por advogado, mediante petição ou formuladas pelas partes, inclusive com sua redução a termo, se necessário.

A notificação (citação inicial trabalhista) será efetivada, via de regra, pela via postal, sendo a reclamatória apreciada em audiência

una, marcada no máximo para 15 dias a contar do ajuizamento da ação, com obrigatoriedade da tentativa conciliatória.

Entre suas principais simplificações de rito, determina o procedimento sumaríssimo que:

- o pedido deve ser certo ou determinado, com indicação do valor correspondente;

- a produção de todas as provas ocorrerá em uma única audiência, na qual os incidentes e exceções serão de plano decididos;

- a parte contrária, na própria audiência, manifestar-se-á sobre os documentos apresentados, limitando-se a prova testemunhal a dois depoentes, ficando a cargo das partes as providências para o comparecimento de suas testemunhas, independentemente de intimação, exceto no caso de ausência, estando comprovado nos autos o convite formalmente formulado;

- na hipótese de prova pericial ou de outro motivo relevante, justificado pelo juiz da causa, poderá a audiência ser interrompida, o que é uma nítida exceção, tendo sua conclusão ultimada, porém, no prazo máximo de trinta dias;

- a decisão é proferida na própria audiência e só excepcionalmente no prazo de dez dias, ocorrendo a intimação à parte na própria audiência.

No que se refere aos recursos, não olvidou o legislador, no sumaríssimo trabalhista, também da simplificação, pois:

- o recurso no tribunal regional será imediatamente distribuído, devendo o relator liberá-lo à pauta no prazo de dez dias, no qual não haverá revisor;

- o parecer do Ministério Público do Trabalho será oral, na própria sessão de julgamento;

- o acórdão consistirá unicamente na certidão de julgamento, com indicação suficiente do processo e parte dispositiva, além das razões simplificadas de decidir, com base no voto prevalente, sendo certo que, se a sentença for confirmada pelos seus próprios fundamentos, a mera certidão de julgamento servirá de acórdão.

Também o acesso recursal ao Tribunal Superior do Trabalho ficou muito mais restrito com o procedimento sumaríssimo, vez que somente será admitido o recurso de revista das decisões regionais por contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do TST ou no caso de violação direta à Constituição da República.

Sem dúvida, a adoção do procedimento sumaríssimo trabalhista foi um grande avanço, tanto que tal rito corresponde, hoje, de 55% a 60% das reclamatórias ajuizadas na Justiça do Trabalho, alcançando-se por volta de 60%, em média, de conciliações.

Em algumas regiões trabalhistas, tal procedimento tem maior celeridade do que em outras, sabendo-se que em algumas, embora com melhoras, ainda não se atingiu um patamar ideal. Em Minas Gerais, contudo, as estatísticas mostram uma visível aceleração no prazo de solução das demandas, eis que hoje, em primeiro grau, o prazo médio entre o ajuizamento e a decisão da demanda é de 14 dias e no TRT, já na fase recursal, tem-se levado, em média, trinta dias para o julgamento dos recursos.

Em Minas, mesmo no procedimento sumário (ou ordinário), que é mais complexo, o prazo de solução em primeiro grau se situa por volta de 45 dias, e o julgamento dos recursos, no TRT, em média de 30 a 40 dias, porque, tendo o Tribunal realizado mutirão, com o auxílio de juizes convocados no primeiro grau, conseguiu zerar todo o seu resíduo, situado em mais de 8 mil processos. Por isso, atualmente, tanto no rito sumário quanto no sumaríssimo, os processos que chegam ao Tribunal são imediatamente distribuídos, destarte julgados no prazo mínimo referido.

Apenas no TST ainda não foi possível se sentirem, efetivamente, os efeitos do procedimento sumaríssimo, porque os processos de tal rito somente agora começam a chegar ao Tribunal, o qual, porém, está às voltas com o julgamento dos feitos ali protocolizados desde 1997, estes ainda do rito sumário.

Não se olvidam os esforços do Ministro Almir Pazzianotto, que mandou distribuir todos os processos dos demais ministros e dos juizes dos regionais ali convocados e trabalhando em sistema de mutirão, todos julgando, herculeamente, um número elevado de recursos, tanto que já estão terminando os feitos de 1997, restando poucos de 1998 para serem apreciados. Todavia, como todos os regionais também fizeram ou estão fazendo mutirões, a perspectiva é de que nos próximos meses continue chegando ao TST um número muito grande de recursos, a maioria ainda do rito sumário, levando-se pelo menos mais uns dois anos para a completa solução do resíduo.

Feita tal redução, porém, é razoável a expectativa de um prazo bem menor para o julgamento dos recursos no citado Tribunal, porque, no rito sumaríssimo, só é possível a revista, principal recurso àquela Corte, por contrariedade à súmula de sua jurisprudência uniforme ou por ofensa direta a texto da Carta Magna, o que, sem dúvida, é um filtro considerável no exame da admissibilidade das peças recursais. Tenho, aliás, comprovado isso no TRT mineiro, no qual sou o responsável, por delegação do seu presidente, pelos despachos de admissibilidade dos recursos de revista e, em estando no exercício de tal função há pelos menos seis meses, creio que até hoje não mandei subir sequer uns vinte processos com recurso de revista no procedimento sumaríssimo, embora examine diariamente a admissibilidade recursal de oitenta a cem recursos de revistas. E tudo isso, é bom frisar, se o TST antes não resolver disciplinar em seu Regimento e passar a fazer uso do critério da transcendência (examinando se o caso tem reflexos gerais de natureza econômica, político-social ou jurídica para além do caso concreto, ou seja, se o caso tem um interesse maior do que o das partes litigantes), previsto na Medida Provisória n. 2.226/2001, o que por certo lhe daria até mesmo tempo para colocar em relevo, com mais ênfase, temas trabalhistas de realce, de interesse nacional. É esperar para ver.

Por fim, menciono rapidamente sobre a execução das contribuições previdenciárias na Justiça do Trabalho, porque a Justiça Federal, sabidamente, também tem uma parcela de competência em executivos fiscais ligados às citadas contribuições.

Pela Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998, foi criado um § 3º no art. 114 da vigente Constituição Federal, elastecendo a competência trabalhista ali prevista, ao textualmente dispor que *Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.*

Até então, a atuação do juiz do Trabalho, quanto ao débito da contribuição previdenciária, se não quitada espontaneamente, cingia-se à remessa de informações à Previdência Social. O INSS, após receber as citadas informações, analisava se existiam parcelas sujeitas à incidência de contribuição, fixando prazo ao devedor para o recolhimento das

devidas, se este fosse o caso e, por fim, lavrava a Notificação Fiscal de Lançamento de Débito quando esgotadas as gestões para o recolhimento no prazo concedido, tudo para que no fim fosse possível a inscrição do débito em dívida ativa e sua execução, em favor da Previdência, perante a Justiça Federal.

Foi com a Emenda Constitucional referida que se substituiu, então, a simples remessa de informações em nível administrativo pela efetiva execução das contribuições devidas, a ser processada, de ofício, pela Justiça do Trabalho, sem qualquer provocação do órgão previdenciário.

Sem dúvida, a adoção do procedimento sumaríssimo trabalhista foi um grande avanço, tanto que tal rito corresponde, hoje, de 55% a 60% das reclamações ajuizadas na Justiça do Trabalho, alcançando-se por volta de 60%, em média, de conciliações.

Embora vários regionais trabalhistas, pontificando-se o terceiro, tenham baixado provimentos e efetivado, de imediato, as cobranças, com arrecadações vultosas em favor da Previdência, existiam questionamentos sobre a necessidade de uma regulamentação da matéria, o que acabou sendo dissipado por intermédio da Lei n. 10.035, de 25 de outubro de 2000, a qual estabelece, uniformemente, no âmbito da Justiça do Trabalho, os procedimentos inerentes à execução das contribuições devidas à Previdência Social.

A lei em exame determina que, nas decisões da Justiça do Trabalho, inclusive nas conciliações, a vara do trabalho especifique a natureza jurídica de cada parcela, se indenizatória ou salarial, para que se estabeleça, sem dúvida, a incidência

da contribuição previdenciária, permitindo ao INSS, que será obrigatoriamente intimado na hipótese de existência de parcelas indenizatórias, o uso de recurso ao discordar da natureza dada à verba nas citadas decisões ou conciliações.

Conquanto existam discussões sobre a faculdade dessa execução de ofício das contribuições previdenciárias, não é despidendo lembrar que a Justiça do Trabalho usa este procedimento há mais de 50 anos, quanto às custas processuais em favor da União, também cobradas de ofício, e mesmo impulsionando, também de ofício, a execução em favor daquele que, usando do *jus postulandi*, não tem advogado para acompanhar sua execução. Aliás, a discussão perde sentido quando se vê que a determinante da execução oficial está expressamente presente no texto do § 3º do art. 114 de nossa Carta Magna, em face da inserção emergente da Emenda Constitucional n. 20, de 15 de dezembro de 1998.

Foram fixados na nova lei critérios para a liquidação e a atualização do crédito, observados os índices previdenciários e a possibilidade de suspensão da execução trabalhista, quanto ao crédito da Previdência, quando esta, administrativamente, concede o seu parcelamento, explicitando-se mais, em prestígio à celeridade do processo trabalhista. Sempre que o agravo de petição (recurso próprio da fase executória do processo do trabalho) versar tão-somente sobre o crédito previdenciário, sem questionamentos ao do empregado, há formação do agravo em autos apartados, assim remetidos para exame à instância superior, para que prejuízo não reste ao trabalhador no andamento de sua execução.

Nessa matéria, por sua importância, impõe-se patentear a existência, hoje, de duas competências judiciais concorrentes para a execução dos débitos previdenciários. A primeira decorrente dos levantamentos fiscais, administrativos, quando tais débitos, inscritos em dívida ativa, permitirão a execução, pela Procuradoria da Previdência Social, perante a Justiça Federal. A segunda, diferentemente, é a execução, de ofício, pela Justiça do Trabalho, das contribuições previdenciárias emergentes de suas próprias decisões, conforme os termos da Emenda Constitucional n. 20/98 e da Lei n. 10.035/2000.

Existe, na matéria, discussão sobre uma possível invasão de competência pela Justiça Trabalhista na esfera de ação da Justiça Federal.

Entendo, porém, que tal não ocorre, pois *in casu* a execução não abrange as Cofins, restringindo-se às contribuições previdenciárias, como decorrência do crédito do empregado, pelo que me parecem plenamente possíveis as mencionadas competências concorrentes.

Para realçar os efeitos dessa modalidade de execução trabalhista, em benefício direto da Previdência Social, tem-se que, no ano de 2000, em todo o Brasil, arrecadou-se na Justiça do Trabalho nada menos que R\$ 382.504.728,98. Considerando-se que a lei pertinente à execução só teve vigência em parte do citado ano, fácil é antever-se o filão aí encontrado em prol da receita previdenciária. Em Minas Gerais, por exemplo, de janeiro a setembro do ano em curso, já se tem de arrecadação o montante de R\$ 68.010.348,00, o que corresponde a um valor anual aproximado de noventa milhões de reais. Se Minas tem apenas 114 varas do trabalho e no Brasil são 1.109, observada a mesma proporção, pode-se antever uma arrecadação anual em favor da Previdência Social em torno de um bilhão de reais, soma altamente considerável para ser acrescida e destinada à consecução das metas pretendidas neste campo em prol da comunidade mais carente da população.

ABSTRACT

The author asserts that, nevertheless the Consolidation of the Labor Laws was approved in the year of 1943, it is considered the essential text of the labor legislation within the Brazilian Juridical scope, because it concentrates most of the procedural rules of the Labor Law.

He discourses upon the philosophy that permeates the labor procedure, specifies the peculiarities of its functioning and stresses the need of a fast, functional and objective performance in order to promote the complete efficacy of the judgment.

He also examines the Labor Court's experience regarding the previous extrajudicial conciliation, the labor summary proceeding and the execution *ex officio* of the social security taxes derived from their own judicial decisions, whose juridical effects have reflected, excessively, on the increase of the sums collected for the Social Security, thus, making possible the achievement of the goals within the social scope.

KEYWORDS – Consolidation of the Labor Laws – “CLT”; previous conciliation; summary proceeding; execution; social security tax.

Márcio Ribeiro do Valle é Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.