

Procedimento sumaríssimo e conciliação

Octavio Bueno Magano^()*

Desde o dia 13 de janeiro último, encontram-se em vigor dois novos filamentos de legislação trabalhista, a saber, o de procedimento sumaríssimo e o de comissões conciliatórias (Leis nºs 9.957/2000 e 9.958/2000, DJU I, de 13.1.2000).

O novo procedimento trabalhista é concernente a litígios cujo valor não exceda a 40 vezes o salário mínimo vigente na data dos respectivos ajuizamentos, tendo recebido a alcunha de sumaríssimo.

A análise do novo modelo revela não estar distanciado daquele previsto na CLT também de caráter sumário. Sublinhando a apontada feição, assim se exprimiu Russomano: “Em nome da celeridade e da economia processuais, o legislador levou ao extremo o princípio da concentração do processo do trabalho”. (Comentários à CLT, RJ, Forense, 1990, vol. II, p. 839).

Nada obstante, a realidade mostra que a adoção do referido princípio não impediu que a Justiça do Trabalho ficasse congestionada com a carga pendente de mais de 2 milhões de processos, não solucionáveis a curto prazo.

Em face da apontada situação, compreende-se que o legislador haja decidido criar procedimento ainda mais sumário do que o anterior.

As suas principais características assim se resumem: a) aplicabilidade apenas às causas de pequeno valor, não excedentes de 40 salários mínimos; b) necessidade de se tratar de pedido certo e determinado; c) apreciação do feito em audiência única a ocorrer no prazo máximo de 15 dias, a contar do respectivo ajuizamento; d) limitação de testemunhas ao máximo de 2; e) admissibilidade do recurso de revista somente quando contrariada Súmula do TST ou regra da Lei Magna.

^(*) *Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*

Nesta altura, é mister esclarecer que não houve supressão da admissibilidade do recurso ordinário, o que implicaria violação do art. 5º, LV, da Constituição. Outra elucidação que se faz necessária é a de que não se podem excluir do âmbito de incidência do procedimento sumaríssimo as demandas em que figure como parte a administração pública direta, autárquica ou fundacional, sem infringência do art. 114, da Lei Magna, quando o reclamante se encontrar eventualmente em regime trabalhista.

A lei sobre comissões de conciliação mostra-se indubitavelmente de maior importância, porque permitirá efetivo desafogo da Justiça do Trabalho.

Faculta-se a criação das mencionadas comissões tanto no âmbito das empresas como no dos sindicatos, compondo-se, no primeiro caso, de 2 membros no mínimo e de 10 no máximo, observado sempre o critério paritário e ficando, no segundo caso, tudo na dependência do que se dispuser em convenção ou acordo coletivo.

Existindo comissão constituída e observado o princípio da competência “ex ratione loci”, é de rigor que, junto a ela se apresente qualquer litígio, antes de se iniciar demanda perante a Justiça do Trabalho.

Não se diga que a apontada exigência infringiria a regra do art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo a qual nenhuma demanda pode ser subtraída ao conhecimento do Poder Judiciário, porque a jurisdição só se torna inevitável quando exauridos os procedimentos de autocomposição, nada impedindo que estes figurem como condição para o exercício da ação judicial, tal como já ocorre com o ajuizamento de dissídios coletivos (v. § 2º, do art. 114, da Constituição).

Matéria da nova lei que não pode ser relegada ao oblívio é a que dá força executória ao termo de conciliação, possibilitando assim a sua pronta efetivação, no caso de inadimplemento.

Por último, vem a talho registrar a proibição de serem dispensados os representantes de empregados das comissões conciliatórias, até um ano após a extinção dos respectivos mandatos, correspondentes a um ano.