

Da Audiência Trabalhista

1. Conceito

Ensinam *Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault*⁽¹⁾:

“A palavra ‘audiência’ vem de *audire*, e literalmente significa ‘coisas (que são) ouvidas’. De um modo geral, serve para que as autoridades possam ouvir os que querem lhes falar. Em Roma, as audiências tinham regras variadas, segundo o *status* das pessoas. Com o tempo se tornaram cada vez mais solenes e minuciosas, com porteiros, criados de câmara, *nomenclatores* para identificar os presentes e *velarii* para correr as cortinas.”⁽²⁾

Segundo *Athos Gusmão Carneiro*⁽³⁾:

“Na audiência, segundo a definição de Eliézer, se instrui, discute e decide a causa. Sem dúvida, em audiência se instrui a causa, no caso de recepção de prova oralmente produzida, sob os princípios da imediação e concentração; já nem sempre se discute a causa em audiência, em face da permissão da substituição do debate oral pelas razões finais escritas; e a prolação de sentença, o comando decisório, poderá ser realizada após o encerramento da audiência. Em audiência, igualmente, a segunda tentativa de conciliação, de autocomposição da lide, atuando o julgador como qualificado mediador entre os litigantes.”

Manoel Antonio Teixeira Filho⁽⁴⁾ conceitua a audiência trabalhista da seguinte forma: “é o ato público, em princípio indispensável, no qual o réu pode apresentar a sua resposta à petição inicial, e o juiz procede a instrução, formula propostas destinadas à solução consensual do litígio, concede prazo para razões finais e profere sentença.”

(1) *Manual da audiência trabalhista*. São Paulo: LTr, 1997. p. 11.

(2) Segundo Francisco Antonio de Oliveira, “o termo ‘audiência’ (*audientia*) provém do verbo *audire*, cujo significado é ouvir, atender a quem deve, ou quer e vai falar. Define-se como a sessão pública que o magistrado preside em dias previamente designados, para ouvir as partes, por si e por seus procuradores, bem como para realização de certas formalidades do processo que a lei exigia fossem praticadas em audiência” (*Manual das audiências trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: RT, 1999. p. 18).

(3) CARNEIRO, Athos Gusmão. *Audiência de instrução e julgamento e audiências preliminares*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 13.

(4) TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Manual da audiência na Jutiza do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 52.

A audiência trabalhista é um ato formal, solene, que conta com o comparecimento das partes, advogados, funcionários da Justiça e do Juiz do Trabalho, em que são realizadas as tentativas de conciliação, o reclamado poderá apresentar sua resposta (contestação, exceção e reconvenção), se ouvem as partes e testemunhas e se profere a decisão.

O Processo do Trabalho, na expressão popular, é um processo de audiência, pois os atos principais da fase de conhecimento se desenvolvem neste ato. Além disso, a lei determina que todos os atores principais do processo estejam presentes na audiência. De outro lado, o Juiz do Trabalho, como regra geral, toma contato com a inicial pela primeira vez na audiência e também com a defesa, que é apresentada em audiência (escrita ou verbal), tenta a conciliação, instrui e julga a causa.

Na audiência, quase todos os atos da fase de conhecimento são praticados, quais sejam:

- a) o juiz toma contato com o processo (inicial, defesa e documentos);
- b) são realizadas as tentativas de conciliação;
- c) o processo é saneado, suprindo-se eventuais nulidades;
- d) a causa é discutida pelas partes, juízes e advogados;
- e) são fixados os pontos controvertidos e as provas a serem produzidas;
- f) posteriormente, haverá a instrução da causa com oitiva de partes e testemunhas;
- g) as partes, após a prova, poderão aduzir as razões finais;
- h) finalmente, o processo será sentenciado.

Apesar de algumas vicissitudes que o procedimento de audiência pode causar, como atrasos constantes, desgaste das partes e do magistrado, grande deslocamento de partes e advogado nos fóruns, os benefícios da audiência trabalhista são visíveis e contudentes, quais sejam:

- a) torna o processo do trabalho mais democrático e humanizado;
- b) economia dos atos processuais pela concentração deles na audiência una;
- c) maior potencialidade de obtenção da conciliação;
- d) maior publicidade do procedimento;
- e) participação mais ativa das partes e advogado, tornando o contraditório mais visível e efetivo;
- f) maior interação do juiz com as partes e advogados;
- g) melhor conhecimento da causa por todos que nela atuam;
- h) maior efetividade na colheita e valoração da prova.

Como nos traz *Carlos Henrique da Silva Zangrando*⁽⁵⁾, “no Brasil, o CPC de 1939 substituiu as antigas concepções, e organizou o Direito Processual brasileiro, fazendo da audiência um ato processual ordenado e importantíssimo. A CLT implementou enorme importância à audiência, pois que no Processo do Trabalho esse é um ato processual de suprema importância. De certo modo, pode-se afirmar que a audiência é uma das atividades mais antigas de toda a história do Direito Processual. Muito antes de se cogitar sobre *actio*, ‘processo’ ou ‘procedimento’, já havia se estabelecido como noção basilar a imperiosa necessidade recíproca de se permitir a todos os envolvidos no litígio, partes e julgadores, a possibilidade de falar e ouvir sobre as questões da causa. A audiência, no Estado Democrático de Direito, se constitui, assim, em uma das mais importantes garantias fundamentais, sendo parte integrante do devido processo legal.”

Distingue-se a audiência da sessão. Sessão é a realização de várias audiências ou julgamentos, em que são decididos vários processos⁽⁶⁾.

Como destaca *Erotilde Ribeiro S. Minharro*⁽⁷⁾:

“Audiência é a sessão solene, a princípio pública, na qual o juiz ouvirá as partes, as testemunhas ou os peritos e praticará todos os atos destinados a solucionar o feito, solução esta que pode ser negociada — conciliação — ou imposta — julgamento do feito.”

2. Princípios da audiência trabalhista

A audiência trabalhista tem princípios próprios. São eles:

a) *Presença obrigatória das partes*:

Já é frequente na doutrina se dizer que o Processo do Trabalho é um *processo de partes*, diante da importância do comparecimento destas para o Processo.

A CLT exige o comparecimento pessoal das partes em audiência (arts. 843 e 844 da CLT), somente admitindo a ausência em casos específicos e justificados. Além disso, se o empregador for se fazer substituir por preposto, este deve ter conhecimento dos fatos (art. 843, § 1º, da CLT).

Com a presença das partes em audiência, a potencialidade da conciliação é mais elevada, há possibilidade de ampla discussão da causa de forma democrática, depoimentos pessoais e maior possibilidade de compreensão da causa pelo Juiz do Trabalho. Além disso, ninguém melhor que as próprias partes para esclarecer os fatos controvertidos em juízo.

(5) ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Processo do trabalho: processo de conhecimento*. vol II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1057.

(6) MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 264.

(7) MINHARRO, Erotilde Ribeiro S. *In: CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. Organizador: Costa Machado. Coordenador: Domingos Sávio Zainaghi. São Paulo: Manole, 2007. p. 767.

b) *Concentração dos atos processuais numa única audiência (audiência una):*

Como destaca José Augusto Rodrigues Pinto⁽⁸⁾:

“A audiência, por seu lado, é o ato unitário e contínuo determinado pelo Juízo processante para conhecer, instruir e julgar dissídio individual de sua competência. Logo, uma vez aberta, não se interrompe, devendo prosseguir até o desfecho do processo, ocupando tantas datas sucessivas quantas sejam necessárias. É possível suspendê-la, diante da ocorrência de fatores diversos, como a falta material de tempo para concluí-la, a realização de diligências, a realizar fora de seu recinto, a exemplo da prova técnica etc. Mas, diante da ideia de unidade que lhe é adequada, a audiência só tem dois extremos, de abertura e de encerramento, o que subtrai seu fracionamento de qualquer significado de pluralidade em relação a um mesmo dissídio.”

Pela sistemática da CLT, a audiência é una ou única, na qual o Juiz do Trabalho toma conhecimento da inicial, faz a proposta de conciliação, o reclamado apresenta a defesa, são produzidas as provas e, em seguida, é prolatada a sentença.

Não obstante, se não for possível concluir a audiência no mesmo dia, a CLT possibilita que ela seja adiada para data posterior. Nesse sentido, o art. 849 da CLT, *in verbis*:

“A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.”

Embora o referido dispositivo se refira à *força maior*, a jurisprudência e a praxe trabalhista têm flexibilizado a interpretação do art. 849 consolidado para possibilitar que o juiz adie as audiências ou até as fracione em inicial, instrução e julgamento, quando o número de processos na Vara impeça a realização de audiências unas ou até mesmo quando a matéria for complexa e exija um estudo mais apurado do Processo.

O Juiz do Trabalho, como diretor do Processo (art. 765 da CLT), deve avaliar o custo-benefício e, discricionariamente, decidir pela unicidade ou fracionamento das audiências, embora seja conveniente, sempre que possível, adotar a audiência una.

Como bem advertem Francisco Ferreria Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁽⁹⁾: “O legislador consolidado adota a audiência una, com três fases, inicial, instrução e julgamento, como forma de valorização do procedimento oral, além do respeito ao princípio da concentração. Contudo, a prática indica que nem todos os órgãos realizam a audiência una. O que se tem é a cisão da audiência em várias

(8) RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 389.

(9) JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 605-606.

distintas: a inicial, a instrução e o julgamento. A cisão da audiência não viola o texto legal, logo, a sua ocorrência não é motivo de nulidade processual. Isso, porque: (a) o adiamento permite ao reclamante a análise da resposta e dos documentos, o que viabiliza, com maior objetividade, a ocorrência da conciliação, que também é um dos princípios peculiares ao processo do trabalhista (art. 764, da CLT); (b) o adiamento não viola os direitos processuais dos litigantes, com destaque ao contraditório e ampla defesa; (c) o não prejuízo ao reclamante na elaboração da sua estratégia de defesa (produção de provas orais etc.). O adiamento possibilita ao reclamante ter a noção concreta de quais são os fatos efetivamente relevantes e controvertidos e que desafiam a realização de provas orais (relatos pessoais, testemunhais etc.).”

Nesse sentido, destaca-se a seguinte ementa:

“Audiência contínua — Previsão legal contida na CLT — Inexistência de nulidade. No processo trabalhista a audiência é contínua. O art. 849 admite, por motivo de força maior, continuação em outra data. Límpido, portanto, que o legislador pretendeu procedimento célere e, sempre que possível, conciso. Assim, receber defesa e ouvir as partes na mesma data é seguir a lei, não é ofendê-la.” (TRT – 10ª R. – 2ª T. – RO n. 2241/96 – rel. Juiz Libânio Cardoso – DJDF 10.10.97 – p. 24.111)

De outro lado, há algumas situações em que a audiência tem de ser adiada em razão do não comparecimento de testemunha (art. 825 da CLT), para realização da prova pericial, ou por ausência justificada das partes (arts. 843 e 844, ambos da CLT).

c) *Publicidade*:

O princípio da publicidade dos atos processuais e da audiência é um mandamento constitucional, conforme dispõe o art. 93, IX, da CF, *in verbis*: “Todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.”

Como destaca *Cândido Rangel Dinamarco*⁽¹⁰⁾:

“Como toda audiência, a de instrução e julgamento é sempre um ato público, pelo simples fato de ser um ato do processo, o qual em si mesmo é uma instituição de direito público. Mas ela é também pública, no sentido de que deve ser realizada a portas abertas, com livre ingresso de quem queria assistir a ela, ressalvados os casos de segredo de justiça e de circunstâncias que possam conturbar os trabalhos [...].”

Desse modo, qualquer pessoa pode ingressar nos recintos da audiência e assisti-la.

Pelo presente princípio, todos têm direito de assistir às audiências trabalhistas, bem como consultar os autos do processo. As Varas que adotam o processo judicial

(10) DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. V. III. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 633.

eletrônico devem propiciar amplo acesso ao processo pelos advogados durante a audiência.

Não obstante, o princípio da publicidade não é absoluto, pois a própria Constituição Federal determina que em certas hipóteses ele pode deixar de ser observado, para proteção da intimidade de uma das partes ou de ambas.

No mesmo sentido, é a redação do art. 189 do CPC:

“Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos: I – em que o exija o interesse público ou social; II – que versem sobre casamento, separação de corpos, divórcio, separação, união estável, filiação, alimentos e guarda de crianças e adolescentes; III – em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade; IV – que versem sobre arbitragem, inclusive sobre cumprimento de carta arbitral, desde que a confidencialidade estipulada na arbitragem seja comprovada perante o juízo. § 1º O direito de consultar os autos de processo que tramite em segredo de justiça e de pedir certidões de seus atos é restrito às partes e aos seus procuradores. § 2º O terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e de partilha resultantes de divórcio ou separação.”

Conforme o referido dispositivo do CPC, o juiz também pode decretar o chamado “segredo de justiça”, quando o exigir o *interesse público ou social*. Acreditamos que a expressão *interesse público* deva ser avaliada discricionariamente pelo magistrado considerando as circunstâncias do caso concreto e o bom andamento do processo. Desse modo, em casos em que não haja violação da intimidade das partes, mas a presença do público possa atrapalhar o bom andamento da audiência e a qualidade da instrução do processo, poderá o juiz decretar o “segredo de justiça”, com suporte no poder de polícia que possui sobre as audiências (art. 360, I, do CPC).

No mesmo lastro, sustentam *Francisco Ferreira Jorge Neto* e *Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante*⁽¹¹⁾: “como a lei processual civil não disciplina o que vem a ser interesse público, caberá ao magistrado trabalhista, em face do caso concreto, estabelecer ou não o segredo de justiça. A título exemplificativo: a discussão judicial quanto a uma justa causa vexatória para o empregado; a reintegração de um trabalhador portador do vírus da AIDS ou informações comerciais da empresa e seus clientes.”

Na esfera das relações de trabalho, há muitas hipóteses em que o Juiz do Trabalho pode determinar o chamado *segredo de justiça* e impedir que outras pessoas, além de partes e procuradores, ingressem na sala de audiências, como nas hipóteses em que se instrui “assédio sexual” no âmbito trabalhista, casos de incontinência de conduta, empregados portadores do vírus HIV etc., mas sempre avaliando a necessidade do segredo.

O segredo de justiça pode ser determinado de ofício pelo juiz ou a requerimento das partes em decisão devidamente fundamentada (art. 93, IX, da CF) e irrecorrível.

(11) JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 598.

d) Oralidade:

A audiência trabalhista é oral, em que a defesa é apresentada de forma oral, são ouvidas as testemunhas e são apresentadas as razões finais orais.

Tanto o juiz como partes e advogados se utilizam das palavras para praticar os atos processuais em audiência.

Deve o Juiz do Trabalho, de forma oral, sempre que possível, sanear o processo na audiência, resolver eventuais incidentes e fixar os pontos controvertidos para a produção da prova.

Além disso, no Processo do Trabalho, a defesa é oral (art. 847 da CLT), o juiz inquire diretamente as testemunhas, bem como o advogado tem direito a reperguntas (art. 820 da CLT), assim, também as razões finais são orais (art. 850 da CLT).

Diante das singularidades do processo do trabalho e do próprio direito do trabalho, onde as controvérsias giram em torno quase sempre da matéria fática, o sucesso das partes no processo depende de uma boa atuação em audiência, principalmente na boa compreensão da controvérsia e na produção da prova oral. Por isso, a atuação do advogado em audiência pode definir os destinos do processo. Nesse sentido nos adverte, com sabedoria, *Francisco Antonio de Oliveira*⁽¹²⁾:

“A audiência, na prática, é o lugar em que, quase sempre, tem melhor desempenho o profissional mais estudioso, mais preparado. Ali tem o causídico a oportunidade de testar sua desinibição, conhecimento da matéria — principalmente do ônus da prova —, argúcia, senso de oportunidade, agilidade mental, tranquilidade, visão global e equilíbrio emocional. Sem enfeixar tais requisitos, suas dificuldades se avultarão. Dotado, pois de tais requisitos, procurará, com tranquilidade, fazer prova tão somente daquilo que lhe compete. Não se afastará do que restou firmado pela *litiscontestatio* nem fará perguntas que em nada aproveitarão ao seu cliente, mas que poderão favorecer a parte adversa. Não é fato incomum a parte perder o processo, total ou parcialmente, por querer provar demais.”

e) Imediatidade:

Por este princípio, o Juiz do Trabalho aproxima-se mais das partes, tendo um contato mais estreito com elas em audiência, principalmente quando estas postularem sem advogado.

A Justiça do Trabalho, na expressão do cotidiano, é uma justiça popular, em que o Juiz do Trabalho tem um contato maior com as partes, buscando o esclarecimento dos fatos da causa e também a conciliação.

(12) OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de audiências trabalhistas*. 6. ed. São Paulo: RT, 2008. p. 32.

f) Poderes mais acentuados ao Juiz do Trabalho na condução da audiência (inquisitivo):

O Juiz do Trabalho tem ampla liberdade na direção da audiência. Ele preside as sessões e também os atos que se praticam durante a audiência.

Nesse sentido, são os arts. 765⁽¹³⁾ e 852-D da CLT⁽¹⁴⁾.

g) Conciliação:

Conforme já manifestado anteriormente, a conciliação é um mandamento central de solução dos conflitos trabalhistas, tanto individuais como coletivos. Historicamente, os primeiros órgãos de solução de conflitos trabalhistas foram, eminentemente, de conciliação. Atualmente, os tribunais, diante do crescente número de processos, têm estimulado ao máximo a solução consensual do conflito trabalhista, como medida de solução pacífica e eficaz das demandas.

Mesmo a EC n. 45/04 tendo retirado do *caput* do art. 114 da Constituição a expressão “conciliar e julgar”, a conciliação continua sendo um mandamento da CLT, conforme se constata da redação do art. 764 consolidado:

“Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.”

O Juiz do Trabalho deve envidar os seus bons esforços em busca da conciliação, exigindo a Lei que faça a primeira proposta conciliatória antes do recebimento da defesa (art. 846 da CLT) e após as razões finais (art. 850 da CLT).

Mesmo determinando o art. 846 da CLT que o juiz proponha a conciliação antes de receber a defesa, já na abertura da audiência, pensamos que o Juiz do Trabalho deva fazer a primeira proposta de conciliação depois da leitura da inicial e também da defesa, a fim de que, após analisadas as pretensões e razões de defesa, possa formulá-la com maior objetividade, atento ao que consta dos autos. A experiência tem demonstrado que dificilmente o juiz consegue realizar uma proposta de acordo justa e razoável sem a análise da inicial e da defesa.

O Magistrado Trabalhista, na audiência, poderá ser ajudado por conciliador nos termos do aplicação subsidiária do art. 139, V, do CPC (art. 769, da CLT):

“O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: (...) V – promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais.”

(13) Art. 765 da CLT: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.”

(14) Art. 852-D da CLT: “O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.”

Muitos Tribunais Regionais do Trabalho, espontaneamente, já implantaram núcleos de solução consensual de conflitos, com o auxílio de mediadores e conciliadores, sob a presidência de um Juiz do Trabalho. Esses núcleos têm obtido ótimos resultados com pouquíssimos gastos, abreviando em muito o tempo de tramitação dos processos. Além disso, a experiência nos tem demonstrado que um conciliador ou até mesmo um mediador, com treinamento específico e maior disponibilidade temporal, pode ter maior habilidade e poder de convencimento quanto às partes, até mesmo que o Juiz do Trabalho, que, como regra, está assoberbado de trabalho.

Nesse sentido, dispõem os arts. 165 e 166 do CPC, que são compatíveis com o processo do trabalho, e podem ser criados nos Tribunais Trabalhistas, com baixo custo operacional, *in verbis*:

“Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

§ 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.”

“Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.”

O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, entendeu pela inaplicabilidade da criação de Núcleos de Resolução Consensuais de Conflitos ao Processo do Trabalho, salvo em se tratando de conflitos coletivos de natureza econômica, conforme se constata da redação do art. 14 da IN n. 39/16 do C. TST, *in verbis*:

“Não se aplica ao Processo do Trabalho o art. 165 do CPC, salvo nos conflitos coletivos de natureza econômica (Constituição Federal, art. 114, §§ 1º e 2º).”

Os Tribunais do Trabalho, à luz do recente Código de Processo Civil, que prestigia a solução consensual dos conflitos, poderão designar audiência preliminar de conciliação ou mediação, que será realizada com os conciliadores e/ou mediadores. Caso seja obtida a autocomposição, o termo de conciliação será submetido à homologação do Juiz do Trabalho da Vara em que tramita o processo. Caso não obtido o acordo, o reclamado juntará a defesa, e o processo voltará à Vara, para eventual saneamento e designação de nova audiência para tentativa de nova conciliação com o magistrado, instrução e julgamento.

Nesse sentido, dispõe o art. 334 do CPC, que é compatível, embora não obrigatório, e pode ser aplicável ao processo do trabalho, considerando-se as peculiaridades de cada Tribunal e de cada região. Com efeito, dispõe o referido dispositivo legal:

“Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

§ 1º O conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência de conciliação ou de mediação, observando o disposto neste Código, bem como as disposições da lei de organização judiciária.

§ 2º Poderá haver mais de uma sessão destinada à conciliação e à mediação, não podendo exceder a 2 (dois) meses da data de realização da primeira sessão, desde que necessárias à composição das partes.

§ 3º A intimação do autor para a audiência será feita na pessoa de seu advogado.

§ 4º A audiência não será realizada:

- I – se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual;
- II – quando não se admitir a autocomposição.

§ 5º O autor deverá indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição, e o réu deverá fazê-lo, por petição, apresentada com 10 (dez) dias de antecedência, contados da data da audiência.

§ 6º Havendo litisconsórcio, o desinteresse na realização da audiência deve ser manifestado por todos os litisconsortes.

§ 7º A audiência de conciliação ou de mediação pode realizar-se por meio eletrônico, nos termos da lei.

§ 8º O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.

§ 9º As partes devem estar acompanhadas por seus advogados ou defensores públicos.

§ 10. A parte poderá constituir representante, por meio de procuração específica, com poderes para negociar e transigir.

§ 11. A autocomposição obtida será reduzida a termo e homologada por sentença.

§ 12. A pauta das audiências de conciliação ou de mediação será organizada de modo a respeitar o intervalo mínimo de 20 (vinte) minutos entre o início de uma e o início da seguinte.”

O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, por meio da IN n. 39/16 do TST, art. 2º, IV, entendeu inaplicável ao processo do trabalho o art. 334, do CPC, *in verbis*:

“Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil: (...) IV – art. 334 (audiência de conciliação ou de mediação).”

A tentativa de acordo pode ser realizada a qualquer momento pelo juiz, mesmo durante a inquirição das partes e testemunhas. Muitas vezes, a conciliação é obtida durante a inquirição das partes e testemunhas.

De outro lado, deve o Juiz do Trabalho adotar postura neutra, mas não passiva, na conciliação. Deve buscar uma proposta equilibrada e que realmente observe a reciprocidade de concessões e a efetividade do direito do trabalho.

Também não deve o Juiz do Trabalho tentar a conciliação a qualquer custo, utilizando-se de argumentos para intimidar as partes.

Como bem advertem *Rodolfo Pamplona Filho e Tércio Souza*⁽¹⁵⁾:

“É bem verdade que dado o alto volume de demandas que são apresentadas diariamente, aliada à falta de técnica de alguns Magistrados para viabilizar uma composição entre as partes, muitas das vezes se inviabiliza a adequada tentativa de conciliação, que passa a ser apenas mais uma formalidade do rito, seguindo o comando do art. 764 da CLT. Todavia, não se deve ignorar que muitas vezes os dissídios envolvendo empregados e empregadores, notadamente os individuais de pequena monta possuem os delineamentos de uma relação meramente emocional. A disputa judicial torna-se verdadeira questão de honra, embora objetivamente muito pouco se justifique. Se é verdade o asoeramento, não menos verdade é que uma boa negociação, orientada por Magistrado preparado, possui o condão de vencer a todos de que a solução mediada pelo juiz se não é o melhor dos mundos, ao menos se afigura como o menos pior, para cada um dos envolvidos.”

Caso a proposta não seja razoável ou lese o direito do reclamante, deve o Juiz do Trabalho deixar de homologá-la e prosseguir na instrução. Nesse sentido, é o entendimento vazado na Súmula n. 418, do TST, *in verbis*:

“MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 120 e 141 da SBDI-2) – Res. n. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.8.2005. A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.” (ex-Ojs da SBDI-2 ns. 120 – DJ 11.8.2003 — e 141 — DJ 4.5.2004)

(15) *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Marcial Pons, 2014. p. 330-331.

3. Peculiaridades da audiência trabalhista

a) Designação. Prazos:

No Processo do Trabalho, não existe o despacho de recebimento da inicial. Quem a recebe é o diretor de Secretaria (art. 841 da CLT), ou o funcionário por ele designado. O Juiz do Trabalho somente toma contato com a petição inicial em audiência.

Por isso, ao receber a inicial, o diretor de Secretaria deve designar a data da audiência, notificando as partes sobre a data, bem como sobre as consequências do não comparecimento e também sobre o comparecimento das testemunhas.

Na própria notificação, o autor sai ciente de que, se não comparecer, o Processo será arquivado, podendo ser responsabilizado pelo pagamento das custas processuais. O reclamado fica notificado de que, se não comparecer, haverá a revelia, além da confissão quanto à matéria de fato (art. 844 da CLT).

Nas grandes regiões como São Paulo, o próprio Distribuidor, eletronicamente, após a distribuição, já designa a audiência, e o reclamante já sai notificado da data.

Entre a ciência da audiência e a realização desta, deve existir um prazo mínimo de cinco dias para o reclamado poder apresentar defesa e contactar as testemunhas. Nesse sentido, dispõe o art. 841, *caput*, da CLT:

“Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou chefe de Secretaria, dentro de 48 horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de cinco dias.”

Quando estiver no polo passivo o Ministério Público, deve existir um prazo mínimo de dez dias entre a notificação destes e a efetiva realização da audiência, conforme disposição do art. 180 do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), que determina:

“O Ministério Público gozará de prazo em dobro para manifestar-se nos autos, que terá início a partir de sua intimação pessoal, nos termos do art. 183, § 1º.”

b) Limites temporais:

Diz o art. 813 da CLT:

“As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados entre 8 e 18 horas, não podendo ultrapassar cinco horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.”

Conforme o referido dispositivo legal, as audiências trabalhistas devem ser realizadas no horário entre as 8 e as 18 h. O referido horário, no nosso sentir, por ser específico, prevalece sobre a regra geral de prática dos atos processuais do art. 770 da CLT⁽¹⁶⁾.

(16) Art. 770 da CLT: “Os atos processuais serão públicos, salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 às 20 horas.”

Observa, com sabedoria, ao comentar o art. 813, da CLT, *Homero Batista Mateus da Silva*⁽¹⁷⁾:

“O gatilho das cinco horas, que deveria disparar e fazer cessar a realização das audiências, está diretamente ligado ao grau de fadiga mental e muscular dos atores envolvidos, incluindo-se assistente, juiz, advogados, membros do Ministério Público e partes. Para quem tem pequena experiência forense, não se consegue ter ideia do que significa aquela multidão a formular requerimentos, perguntas, propostas, queixas e exigências. Todos merecem igual atenção e a entrega rápida da prestação jurisdicional, mas por mais que se estude a pauta com antecedência é impossível prever com exatidão todos os percalços e eventos que podem surgir. Matérias simples, como verbas rescisórias da dispensa sem justa causa, podem representar audiências duradouras em torno da falta grave do empregado, ao passo que temas complexos como vínculo de emprego de representante comercial autônomo, subitamente deságuam num acordo vantajoso para ambas as partes, desonerando a atividade intelectual do juiz.”

Pensamos que a melhor interpretação do art. 813 da CLT sinaliza no sentido de que o prazo máximo de cinco horas é aplicável para todas as audiências da pauta, e não a uma única audiência, pois, se cada audiência puder durar no máximo cinco horas, dificilmente o Juiz do Trabalho conseguirá realizar todas as audiências da pauta. Além disso, o art. 813 da CLT utiliza o termo *audiências*, e não *audiência*, o que denota que quis se referir à sessão das audiências do dia⁽¹⁸⁾.

Como bem adverte *Francisco Antonio de Oliveira*⁽¹⁹⁾, “em se cuidando de trabalho intelectual e de certa forma estafante, posto que exige do juiz e dos advogados o acompanhamento constante dos depoimentos e com maior razão em relação ao juiz presidente que terá sempre uma pauta com mais de uma dezena de processos, além dos despachos normais e dos julgamentos, a presença em audiência em mais de 5 horas teria como consequência o prejuízo dos demais afazeres do magistrado.”

Nesse sentido, também a opinião de *Antonio Lamarca*.

Acompanhando o mesmo raciocínio, sustentam *Rodolfo Pamplona Filho e Tércio Souza*⁽²⁰⁾:

“O mesmo art. 813 prevê como ‘não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas, seguidas’. A dúvida que remanesce é: o limite seria de 5 (cinco) horas por cada audiência ou pela sessão, considerada como um todo? Embora haja

(17) *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*. vol. 9: Processo do Trabalho. São Paulo: Campus Elsevier, 2010. p. 205.

(18) Em sentido contrário, pensa *Erotilde Ribeiro S. Minharro* ao comentar o art. 813 da CLT, argumentando que o prazo de cinco horas é para uma única audiência, e não para todas as audiências da pauta (*In: CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. Costa Machado (Org.) e Domingos Sávio Zainaghi (Coord). São Paulo: Manole, 2007. p. 768).

(19) OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de audiências trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: RT, 1999. p. 90.

(20) *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Marcial Pons, 2014. p. 304.

diversas discussões a respeito, nos parece ser adequada a interpretação que indica como sendo o limite de 5 (cinco) horas por cada audiência ou pela sessão, ou seja, como bem define o dispositivo, o aludido limite reporta às 'audiências', no plural. O ato audiência, pela sua relevância, é cercada de inúmeras tensões, seja pelo juiz, pelas partes ou advogados, para o seu adequado acompanhamento. Tal acompanhamento demanda não apenas a tranquilidade do Juízo, como das próprias partes e seus advogados. A prática tem demonstrado que quando não se respeita tais limites, além do cansaço dificultar o desenvolvimento regular da própria audiência, há um desgaste acima do normal para a prática do ato, seja pelas partes, testemunhas, advogados, servidores e o próprio Juízo. Além de a presença em audiência em mais de 5 horas gerar prejuízo para os demais afazeres do magistrado, sem qualquer dúvida, a espera das partes, advogados e outros envolvidos com a prática do ato igualmente geram inequívoco desequilíbrio dos mesmos para obtenção da verdade e participação para adequada prestação jurisdicional.”

c) Local de realização:

Nos termos do art. 813, *caput*, da CLT, as audiências se realizam na sede do Juízo ou Tribunal. Excepcionalmente, nos termos do § 1º da CLT, poderá ser designado outro local para a realização das audiências, mediante edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal, com a antecedência mínima de 24 horas.

Para que as partes não sejam surpreendidas, é conveniente que na notificação conste o local de realização da audiência com o endereço completo, telefones do fórum, etc. Se o local da audiência for alterado, também pensamos que as partes devam ser notificadas da alteração, pois dificilmente as partes terão contato com o Edital na sede do juízo, no prazo mínimo de 24 horas.

Como destacam *Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco*⁽²¹⁾:

“Em grandes cidades como Rio de Janeiro, São Paulo, Recife, Salvador e outras, a comunicação de transferência do local da audiência por meio de edital colocado à porta da Vara do Trabalho ou Tribunal, mesmo com a antecedência mínima de 24 horas, não produzirá qualquer efeito prático, pois as partes e seus advogados dificilmente passarão por esse local para se cientificarem do conteúdo do referido edital. Estamos que as Varas e os Tribunais, no caso em exame, utilizarão, com certeza, outros meios de comunicação.”

Acreditamos que, se o local da audiência for transferido para local mais distante do centro da cidade, o prazo de 24 horas deverá ser dilatado pelo juiz, a fim de não bloquear o acesso das partes à justiça.

(21) *Curso de direito processual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 525.

d) *Poder de polícia do juiz:*

Diz o art. 360 do CPC:

“O juiz exerce o poder de polícia, incumbindo-lhe:

I – manter a ordem e o decoro na audiência;

II – ordenar que se retirem da sala de audiência os que se comportarem inconvenientemente;

III – requisitar, quando necessário, força policial;

IV – tratar com urbanidade as partes, os advogados, os membros do Ministério Público e da Defensoria Pública e qualquer pessoa que participe do processo;

V – registrar em ata, com exatidão, todos os requerimentos apresentados em audiência.”

O referido dispositivo consagra o que se costuma chamar na doutrina de “poder de polícia do juiz” nas audiências. Por esse poder, o magistrado que preside as audiências deve zelar pelo bom andamento dos trabalhos. Embora o juiz possa mandar que as pessoas que estejam atrapalhando as audiências se retirem, deve, acima de tudo, tratar as partes com urbanidade, exortando as partes e advogados para esta finalidade.

No mesmo sentido, é a redação do art. 816 da CLT:

“O juiz ou presidente manterá a ordem nas audiências, podendo mandar retirar do recinto os assistentes que a perturbarem.”

Como bem destaca *Francisco Antonio de Oliveira*⁽²²⁾: “A audiência deverá ser realizada em ambiente de ordem e serenidade em conformidade com a elevação e importância desse ato judicial. As partes, certamente, angustiadas, qualquer que seja o polo em que se coloquem, deverão ter tranquilidade perante o magistrado, bem assim os seus advogados. O clima há de ser de confiança. E para tanto espera-se do magistrado condutor a energia necessária, temperada com moderação, dos que detêm o poder sem tentação do arbítrio. O verdadeiro magistrado saberá sempre temperar e dosar a energia e a moderação sem nunca resvalar para o arbítrio. O poder de polícia de que cuidam os arts. 816 da CLT e 445 do CPC dizem respeito ao policiamento externo através da polícia preventiva e repressiva.”

e) *Hipóteses de adiamento:*

Dispõe o art. 844, parágrafo único, da CLT:

“Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova data.”

Se as partes ou uma das partes não comparecer à audiência, conforme o referido dispositivo, ocorrendo motivo relevante, a audiência poderá ser adiada pelo juiz. Pensamos que motivo relevante se refere a caso fortuito ou força maior e também um motivo ponderável, como greve dos sistemas de transporte, alagamentos, doença, entre outros.

(22) OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de audiências trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: RT, 1999. p. 19.

Nos termos do art. 849, da CLT, se não for possível concluir a audiência no mesmo dia por motivo de força maior, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

De nossa parte, constituem motivos relevantes para adiamento da audiência, a) excessivo atraso das audiências anteriores, que acarreta o chamado “adiantado da hora”, situação em que as partes, advogados e juiz estão tomados pelo cansaço, que pode comprometer significativamente a qualidade da colheita da prova; b) mal súbito que acomete as partes, ou advogados no momento da audiência; c) não comparecimento de testemunhas que foram convidadas, na forma do art. 825 da CLT⁽²³⁾ ou arroladas pelas partes.

O Código de Processo Civil tem disposição a respeito no art. 362, *in verbis*:

“A audiência poderá ser adiada:

I – por convenção das partes;

II – se não puder comparecer, por motivo justificado, qualquer pessoa que dela deva necessariamente participar;

III – por atraso injustificado de seu início em tempo superior a 30 (trinta) minutos do horário marcado.

§ 1º O impedimento deverá ser comprovado até a abertura da audiência, e, não o sendo, o juiz procederá à instrução.

§ 2º O juiz poderá dispensar a produção das provas requeridas pela parte cujo advogado ou defensor público não tenha comparecido à audiência, aplicando-se a mesma regra ao Ministério Público.

§ 3º Quem der causa ao adiamento responderá pelas despesas acrescidas.”

Conforme o art. 363 do CPC, de aplicação supletiva ao processo do trabalho, havendo antecipação ou adiamento da audiência, o juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinará a intimação dos advogados ou da sociedade de advogados para ciência da nova designação.

Parte da doutrina sustenta que, diante da disposição expressa do § 1º do art. 844 da CLT, não há espaço para aplicação do art. 362 do CPC, pois a CLT tem regra expressa a respeito.

Pensamos ser aplicável o art. 362 do CPC ao Processo do Trabalho, pois trata de hipóteses relevantes para o adiamento da audiência, exceto a questão da ausência do advogado, que, segundo a doutrina e jurisprudência majoritárias, não é motivo para adiamento da audiência, uma vez que, no Processo do Trabalho, a parte detém o *jus postulandi* (art. 791 da CLT).

(23) Art. 825: “As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação. Parágrafo único – As que não comparecerem serão intimadas, *ex officio* ou a requerimento da parte, ficando sujeitas a condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação.”

Nesse sentido:

“Audiência — Ausência dos advogados — Efeitos. A realização da audiência sem a presença dos advogados das partes não implica em sua nulidade, haja vista a subsistência do *jus postulandi* das partes após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Recurso ordinário não provido.” (TRT – 1ª R. – 2ª T. – RO n. 7320/97 – rel. Juiz Aloysio Santos – DJRJ 14.12.99 – p. 101)

Pensamos ser possível também a suspensão da audiência e o seu consequente adiamento, por convenção das partes, nos termos do art. 313, II e § 4º, do CPC, máxime quando há a possibilidade de acordo, pois a experiência tem demonstrado que, após a realização da instrução processual, as possibilidades de conciliação se reduzem.

f) Registro das audiências:

Dispõe o art. 817 da CLT:

“O registro das audiências será feito em livro próprio, constando de cada registro os processos apreciados e a respectiva solução, bem como as ocorrências eventuais.

Parágrafo único. Do registro das audiências poderão ser fornecidas certidões às pessoas que o requererem.”

Atualmente, o registro das audiências é feito eletronicamente com a digitação das atas no computador e colocadas nos *sites* dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Das atas de audiência devem constar as principais ocorrências havidas na audiência, como os depoimentos das partes e testemunhas, juntadas de documentos e requerimentos das partes⁽²⁴⁾.

Terminada a audiência, é impressa uma cópia, que é assinada pelo juiz⁽²⁵⁾ e pelas pessoas que participaram da audiência: as partes, os advogados, as testemunhas e o funcionário da audiência.

Em alguns TRTs, a ata de audiência somente é assinada pelo Juiz do Trabalho.

No processo judicial eletrônico, dispõe o art. 32 da Resolução n. 136/14 do CSJT:

“As atas e os termos de audiência serão assinados digitalmente apenas pelo Juiz do Trabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de celebração de acordo e havendo requerimento da parte, a ata deverá ser impressa pela Secretaria da Vara do Trabalho e assinada manualmente e, então, digitalizada para inserção no PJe-JT.”

Doravante, para as Varas que adotam o sistema do PJE, as atas serão assinadas apenas pelo Juiz do Trabalho, exceto por requerimento das partes. Na hipótese de acordo, será impressa a ata para assinatura.

(24) Nesse sentido, é o art. 851 da CLT: “Os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, de que constará, na íntegra, a decisão. § 1º – Nos processos de exclusiva alçada das Varas, será dispensável, a juízo do presidente, o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão do Tribunal quanto à matéria de fato.”

(25) Nesse sentido, o § 2º do art. 851 da CLT: “A ata será, pelo presidente ou juiz, junta ao processo, devidamente assinada, no prazo improrrogável de 48 horas, contado da audiência de julgamento, e assinada pelos vogais presentes à mesma audiência.”

De nossa parte, embora haja certa resistência de segmentos da advocacia, a assinatura da ata não é necessária, uma vez que é disponibilizada em monitores na própria audiência e conferida pelas partes antes da finalização da audiência.

As partes sempre têm direito ao acesso ao conteúdo da ata. Alguns TRTs não têm fornecido cópia, adotando a postura de disponibilizar a ata na *internet* no mesmo dia da audiência. Essa postura tem sido adotada pelo TRT da 2ª Região e tem obtido resultado satisfatório.

Dispõe o art. 367, do CPC:

“O servidor lavrará, sob ditado do juiz, termo que conterá, em resumo, o ocorrido na audiência, bem como, por extenso, os despachos, as decisões e a sentença, se proferida no ato.

§ 1º Quando o termo não for registrado em meio eletrônico, o juiz rubricar-lhe-á as folhas, que serão encadernadas em volume próprio.

§ 2º Subscreverão o termo o juiz, os advogados, o membro do Ministério Público e o escrivão ou chefe de secretaria, dispensadas as partes, exceto quando houver ato de disposição para cuja prática os advogados não tenham poderes.

§ 3º O escrivão ou chefe de secretaria trasladará para os autos cópia autêntica do termo de audiência.

§ 4º Tratando-se de autos eletrônicos, observar-se-á o disposto neste Código, em legislação específica e nas normas internas dos tribunais.

§ 5º A audiência poderá ser integralmente gravada em imagem e em áudio, em meio digital ou analógico, desde que assegure o rápido acesso das partes e dos órgãos julgadores, observada a legislação específica.

§ 6º A gravação a que se refere o § 5º também pode ser realizada diretamente por qualquer das partes, independentemente de autorização judicial.”

O referido dispositivo legal permite a gravação audiovisual da audiência, destacando o caráter público desse ato processual, desde que assegure o rápido acesso das partes e dos órgãos julgadores ao seu conteúdo.

A gravação também poderá ser realizada diretamente pelas partes, mesmo sem autorização judicial. Neste caso a gravação não terá natureza de ato processual, servindo apenas para o interesse da parte.

4. O procedimento da audiência trabalhista quando há o comparecimento do Juiz do Trabalho e das partes

Diz o art. 814 da CLT: “Às audiências deverão estar presentes, comparecendo com a necessária antecedência, os escrivães ou chefes de Secretaria.”

Conforme o referido dispositivo, o chefe de Secretaria, atualmente chamado de diretor de Secretaria, ou o funcionário designado para trabalhar na sala de audiências, deve estar presente com antecedência. O Juiz do Trabalho deve também estar presente no horário designado (art. 815 da CLT).

No horário previamente agendado, o juiz titular ou o substituto que estiver presidindo as audiências determinará o pregão⁽²⁶⁾.

Por tradição, o reclamante e seu advogado sentam-se do lado esquerdo do Juiz do Trabalho, e o reclamado e seu advogado, do lado direito.

Como bem adverte *Henrique Macedo Hinz*⁽²⁷⁾, “é possível saber se o advogado costuma atuar na Justiça do Trabalho a partir do momento em que ele entra na sala de audiências com seu cliente, pois não raro se senta no lugar ‘errado’. Não se trata aqui de dizer que existe um lugar marcado para o reclamante ou para a reclamada. Mas a praxe em sala de audiência é que o reclamante e seu patrono se sentem ao lado esquerdo do juiz; a reclamada, por consequência, só pode sentar do lado direito. Alguns professores, para facilitar a memorização de seus alunos, justificam essa praxe dizendo que o reclamante deve se sentar no lado do coração do juiz, dando a entender uma predisposição desse pelo trabalhador, o que é uma inverdade. Apenas se criou hábito em grande parte dos fóruns trabalhistas, e isso acaba por facilitar a atuação das partes e principalmente do juiz que não terá, a cada audiência, de conferir quem é o reclamante e quem é a reclamada.”

Sentando as partes à mesa⁽²⁸⁾, o Juiz do Trabalho, após tomar contato com o Processo, fará a primeira proposta de acordo (art. 846 da CLT).

Como já destacado, deverá o Juiz do Trabalho ter equilíbrio na conciliação, formular propostas depois de ouvir as pretensões das partes e analisar as razões da petição inicial e da contestação. Não deverá o Juiz do Trabalho forçar o reclamante ou o reclamado a aceitar acordo contra a vontade. De outro lado, deverá o Juiz do Trabalho deixar de homologar a avença quando prejudicial ao reclamante, ao reclamado, ou a ambos, ou ela tiver nítido propósito de fraudar a lei.

Conforme o § 1º do art. 846 da CLT: “Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.” Segundo o § 2º do referido dispositivo legal, “entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencional, sem prejuízo do cumprimento do acordo.” Se for aceita a conciliação, esta será reduzida a termo, encerrando-se o Processo com resolução do mérito (art. 831 da CLT), exceto para o INSS, que poderá recorrer quanto às parcelas objeto de incidência previdenciária.

(26) O pregão é o ato formal, realizado pelo funcionário da audiência, determinando o chamamento das partes para que ingressem na sala de audiência. Antes da EC n. 24/99, quem realizava o pregão das audiências eram os juízes classistas. Atualmente, o pregão é feito pelo microfone, ou até mesmo o funcionário se dirige à porta da audiência e realiza a chamada.

(27) HINZ, Henrique Macedo. *Manual (Completo) de audiência trabalhista*. Campinas: Ideal Editora, 2012. p. 54.

(28) O reclamante e seu advogado sentam-se do lado esquerdo do juiz e o reclamado e seu advogado, do lado direito.

Se não for aceita a conciliação, passa-se à leitura da inicial, tendo o reclamado vinte minutos para apresentação de defesa oral. No entanto, por costume já arraigado em decorrência da praxe forense, e para evitar gasto excessivo de tempo nas audiências, na quase totalidade das vezes, a defesa é apresentada de forma escrita.

A Consolidação das Leis do Trabalho não prevê a possibilidade de manifestação sobre a defesa, na peça denominada réplica. Desse modo, reputamos aplicável ao Processo do Trabalho o instituto da réplica previsto nos arts. 350, 351 e 352 do CPC, que adaptados à sistemática das audiências trabalhistas, propiciam que o autor se manifeste sobre a defesa.

No rito sumaríssimo, o reclamante deverá manifestar-se sobre a defesa e documentos na própria audiência, salvo impossibilidade material de fazê-lo. É o que deflui do art. 852-H, § 1º, da CLT, *in verbis*:

“Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.”

Como no Processo do Trabalho a audiência é una, a manifestação sobre a defesa, como regra geral, deve ser realizada em audiência, em prazo fixado pelo Juiz do Trabalho. Entretanto, se a matéria for complexa, ou houver quantidade excessiva de documentos, deverá o juiz conceder prazo razoável fora da audiência para o autor manifestar-se sobre a defesa.

Indeferir a manifestação sobre a defesa sob o argumento de que a CLT não disciplina tal instituto configura cerceamento de defesa, pois o autor deve ter a faculdade de ter acesso à defesa e aos documentos juntados pelo reclamado.

Na audiência também, o Juiz deve fazer o saneamento do processo, decidir, se possível, questões preliminares ou prejudiciais, deferir ou indeferir requerimentos das partes formulados em audiência, bem como fixar o ônus da prova, inclusive invertê-lo ou aplicar a teoria do ônus dinâmico da prova.

O saneamento do processo, em causas complexas, pode ser realizados antes da audiência de instrução e julgamento, inclusive com a participação das partes.

Embora não seja obrigatório, no processo do trabalho, o Juiz do Trabalho pode se valer das disposições do art. 357 do CPC, *in verbis*:

“Não ocorrendo nenhuma das hipóteses deste Capítulo, deverá o juiz, em decisão de saneamento e de organização do processo:

- I – resolver as questões processuais pendentes, se houver;
- II – delimitar as questões de fato sobre as quais recairá a atividade probatória, especificando os meios de prova admitidos;
- III – definir a distribuição do ônus da prova, observado o art. 373;
- IV – delimitar as questões de direito relevantes para a decisão do mérito;
- V – designar, se necessário, audiência de instrução e julgamento.

§ 1º Realizado o saneamento, as partes têm o direito de pedir esclarecimentos ou solicitar ajustes, no prazo comum de 5 (cinco) dias, findo o qual a decisão se torna estável.

§ 2º As partes podem apresentar ao juiz, para homologação, delimitação consensual das questões de fato e de direito a que se referem os incisos II e IV, a qual, se homologada, vincula as partes e o juiz.

§ 3º Se a causa apresentar complexidade em matéria de fato ou de direito, deverá o juiz designar audiência para que o saneamento seja feito em cooperação com as partes, oportunidade em que o juiz, se for o caso, convidará as partes a integrar ou esclarecer suas alegações.

§ 4º Caso tenha sido determinada a produção de prova testemunhal, o juiz fixará prazo comum não superior a 15 (quinze) dias para que as partes apresentem rol de testemunhas.

§ 5º Na hipótese do § 3º, as partes devem levar, para a audiência prevista, o respectivo rol de testemunhas.

§ 6º O número de testemunhas arroladas não pode ser superior a 10 (dez), sendo 3 (três), no máximo, para a prova de cada fato.

§ 7º O juiz poderá limitar o número de testemunhas levando em conta a complexidade da causa e dos fatos individualmente considerados.

§ 8º Caso tenha sido determinada a produção de prova pericial, o juiz deve observar o disposto no art. 465 e, se possível, estabelecer, desde logo, calendário para sua realização.

§ 9º As pautas deverão ser preparadas com intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre as audiências.”

Posteriormente, são ouvidas as partes e testemunhas.

Após a oitava, as partes terão dez minutos sucessivos para apresentação de razões finais (art. 850 da CLT). Alguns juízes, quando a matéria é complexa, ou para não atrasar as demais audiências da pauta, adotam a postura de conceder prazo para as partes apresentarem as razões finais por escrito.

Nas razões finais, a parte deve atentar o juiz da causa sobre a prova produzida nos autos e demonstrar, de forma sintética, os argumentos que levam à procedência (autor) ou à improcedência do pedido (réu). O ideal é realizá-las na própria audiência, de forma oral e sintética, em poucos minutos, na presença do próprio magistrado, pois é da essência do processo do trabalho o princípio da oralidade. Além disso, o Juiz do Trabalho ouvirá as razões finais depois da instrução do processo, podendo ser convencido da maior eficiência pela parte, embora haja, ultimamente, certo desprestígio das razões finais, em razão do excesso de serviços e do atraso das pautas de audiência. Por isso, muitas vezes, os advogados se reportando aos argumentos já lançados na inicial ou na defesa, ou ao que já consta dos autos (razões finais remissivas), se bem articulados, podem influir na convicção do julgador, máxime se o advogado conseguir extrair os pontos mais contundentes da prova oral realizada e dos principais elementos dos autos.

Sob outro enfoque, por ocasião das razões finais, a parte poderá arguir eventuais nulidades do processo (art. 795 da CLT). Se a parte for aduzir razões em audiência,

o momento se dará na própria audiência. Se o juiz conceder prazo para aduzi-las por escrito, as nulidades, no nosso sentir, poderão ser invocadas na peça escrita.

Como já nos pronunciamos anteriormente, não há necessidade de reiteração de protestos nas razões finais, se eles já foram lançados em momento anterior.

No rito sumaríssimo, não há previsão de razões finais. Por isso, pensamos que elas não são cabíveis diante da própria natureza dinâmica desse rito processual. Não obstante, poderá o Juiz do Trabalho, conforme a complexidade da matéria, permitir as razões finais à luz do princípio da instrumentalidade.

Depois das razões finais, o Juiz do Trabalho fará a última proposta de conciliação.

Se não for aceita a última proposta de conciliação, será prolatada a decisão em audiência (art. 832 da CLT).

5. Da condução da audiência pelo Juiz do Trabalho: ordem da oitiva das partes e testemunhas

Quanto à ordem de oitiva de partes e testemunhas, ao contrário do que prevê o CPC, a CLT não traça uma ordem de oitiva. Apenas no art. 848, a CLT assevera que, após a tentativa de conciliação, o Juiz do Trabalho ouvirá as partes e testemunhas.

No nosso sentir, não se aplica a ordem prevista no art. 361 do CPC⁽²⁹⁾, qual seja: oitiva do autor, do réu, das testemunhas do autor e das testemunhas do réu, pois a finalidade teleológica da CLT foi assegurar ao Juiz do Trabalho um poder mais acentuado na direção da audiência, considerando-se a importância desse ato processual para o Processo do Trabalho, bem como a quantidade de audiências diárias que realiza o Juiz do Trabalho.

Desse modo, quando o Juiz do Trabalho inverter a ordem de oitiva de partes e testemunhas, não haverá nulidade, tampouco irregularidade, pois a escolha da ordem de oitiva é discricionária do juiz (nesse sentido, são os arts. 765 e 852-D da CLT).

No aspecto, destaca-se a seguinte ementa:

“Cerceamento de defesa Nulidade. Inversão da ordem de oitiva das testemunhas. Inocorrência. Os arts. 820 e 848 da CLT não impõem a observância de ordem de oitiva das partes e das testemunhas, cabendo ao magistrado instrutor conduzir as inquirições conforme a sua livre convicção. Pondere-se, ainda, ser inaplicável o art. 361 do CPC/2016) (correspondente ao art. 452 do CPC/1973), ante a ausência de omissão no diploma celetista (art. 769). Ademais,

(29) Art. 361, do CPC: “As provas orais serão produzidas em audiência, ouvindo-se nesta ordem, preferencialmente: I – o perito e os assistentes técnicos, que responderão aos quesitos de esclarecimentos requeridos no prazo e na forma do art. 477, caso não respondidos anteriormente por escrito; II – o autor e, em seguida, o réu, que prestarão depoimentos pessoais; III – as testemunhas arroladas pelo autor e pelo réu, que serão inquiridas. Parágrafo único. Enquanto depuserem o perito, os assistentes técnicos, as partes e as testemunhas, não poderão os advogados e o Ministério Público intervir ou apartear, sem licença do juiz.”

verifica-se que a ré não apontou prejuízo advindo da inversão na ordem de inquirição das testemunhas, razão pela qual não há que se falar em nulidade (art. 794 da CLT), sendo certo que lhe restou assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório. Preliminar de nulidade por cerceamento do direito de defesa e por violação ao devido processo legal que se rejeita.” (TRT/SP – 00026963420145020035 – RO – Ac. 11ª T. – 20160162216 – Rel. Sérgio Roberto Rodrigues – DOE 5.4.2016)

De outro lado, ao fixar a ordem de oitiva de partes e testemunhas, deverá o Juiz do Trabalho pautar-se pelas regras do ônus da prova, verossimilhança das alegações das partes e eficiência da audiência.

O Juiz do Trabalho formula as perguntas, diretamente, para as partes e testemunhas. Os advogados, ou as partes, pessoalmente, quando se valem do *jus postulandi*, têm direito às reperguntas, ou seja, os advogados ou as partes dirigem as perguntas ao Juiz do Trabalho, que realiza uma espécie de “filtro” destas, para analisar se são pertinentes e relevantes ao deslinde da causa, e as repergunta às partes ou à testemunha que estão sendo inquiridos.

Nesse sentido, é o art. 820, da CLT, *in verbis*:

“As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos juízes classistas, das partes, seus representantes ou advogados.”

O Código de Processo Civil de 1973 adotava a mesma sistemática da CLT, destacando o caráter presidencialista do Juiz na condução das audiências.

O atual Código de Processo Civil, adotando a mesma sistemática do Código de Processo Penal, dispõe que as partes, por intermédio de seus advogados, formularão as perguntas diretamente às testemunhas, cumprindo ao Juiz intervir apenas para indeferir perguntas que puderem induzir a resposta, não tiverem relação com as questões de fato objeto da atividade probatória ou importarem repetição de outra já respondida. Com efeito, dispõe o art. 459, do CPC:

“As perguntas serão formuladas pelas partes diretamente à testemunha, começando pela que a arrolou, não admitindo o juiz aquelas que puderem induzir a resposta, não tiverem relação com as questões de fato objeto da atividade probatória ou importarem repetição de outra já respondida. § 1º O juiz poderá inquirir a testemunha assim antes como depois da inquirição feita pelas partes. § 2º As testemunhas devem ser tratadas com urbanidade, não se lhes fazendo perguntas ou considerações impertinentes, capciosas ou vexatórias. § 3º As perguntas que o juiz indeferir serão transcritas no termo, se a parte o requerer.”

Somente o tempo irá relevar se a presente alteração fora correta, ou não. Para alguns autores, torna o procedimento de oitiva da testemunha mais democrático e mais real. Para outros, provocará uma série de incidentes desnecessários na colheita da prova.

O *caput* do citado dispositivo legal colide com o art. 820 da CLT, uma vez que menciona que as partes formulam perguntas diretamente à testemunha, enquanto que a CLT dispõe que as perguntas são realizadas por intermédio do Juiz. Por isso,

certamente, muitos dirão que o dispositivo civilista não se aplica nos sítios do Processo do Trabalho.

Em nossa visão, o dispositivo civilista não é incompatível com o Processo do Trabalho, cabendo ao Juiz do Trabalho, diretor do processo, aplicá-lo, ou não. Portanto, na esfera do processo trabalhista, não constitui direito das partes ou de seus advogados formular as perguntas, diretamente, às testemunhas. Não obstante, os Juizes do Trabalho que já adotaram tal prática, não a repetiram, em razão das singularidades do processo trabalhista, onde é preponderante a matéria fática e a prova testemunhal tem aplicação intensa.

O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, entendeu pela inaplicabilidade do art. 459 do CPC, ao processo trabalhista por meio do art. 11 da IN n. 39/16 do TST, *in verbis*:

“Não se aplica ao Processo do Trabalho a norma do art. 459 do CPC no que permite a inquirição direta das testemunhas pela parte (CLT, art. 820).”

6. Da importância do comparecimento das partes no Processo do Trabalho

No Direito Processual Moderno, o comparecimento das partes à audiência tem grande relevância, pois é por meio destas que o litígio se torna conhecido pelo juiz e se faz possível a conciliação.

Como destaca *Rosenberg*, “a essência do processo civil moderno se encontra numa comunidade de trabalho de juizes e partes, que devem preocupar-se, conjuntamente, com facilitar ao juiz a firme obtenção da verdade e restabelecer, mediante um procedimento vivo, a paz jurídica entre as partes em disputa, e, com isso, assegurar a paz da comunidade”⁽³⁰⁾.

No Processo do Trabalho, por ser um *processo de partes*⁽³¹⁾ oral e impulsionado pelos princípios da imediatidade e concentração dos atos em audiência, a presença das partes é fundamental. A própria CLT exige em vários dispositivos a presença pessoal das partes (v. arts. 843⁽³²⁾, 844⁽³³⁾ e 845⁽³⁴⁾), e também a jurisprudência

(30) ROSENBERG, *apud* CALMON DE PASSOS, José Joaquim. *Comentários ao Código de Processo Civil*. Vol. III, 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 345.

(31) Fala-se em *processo de partes*, pois a CLT, obrigatoriamente, exige o comparecimento pessoal das partes, salvo nas hipóteses de representação.

(32) Art. 843 da CLT: “Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.”

(33) Art. 844 da CLT: “O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.”

(34) Art. 845 da CLT: “O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.”

tem sido rígida na aferição de tal requisito. De outro lado, ninguém melhor do que as partes para esclarecer os pontos controversos do conflito, já que são os atores sociais da relação processual e os maiores interessados na decisão.

Embora alguns juízes e advogados adotem a postura de dispensar o depoimento pessoal das partes, já que a CLT, no art. 848, diz ser faculdade do juiz o interrogatório dos litigantes, entendemos que a oitiva das partes tem importância vital para o Processo do Trabalho, uma vez que a parte pode não só esclarecer fatos relevantes da causa, como confessar fatos. De outro lado, muitas vezes, considerando-se a boa-fé, o caráter e a honestidade de cada reclamante ou reclamado, é possível extrair-se a verdade real por meio dos depoimentos pessoais.

Não convence o argumento no sentido de que, como as partes não prestam compromisso de dizer a verdade, é perda de tempo tomar os respectivos depoimentos. Ora, tanto a CLT (arts. 843 e 844) quanto a jurisprudência exigem o comparecimento pessoal da parte na audiência. Embora tanto o reclamante como o reclamado possam mentir ou ocultar a verdade, muitas vezes, mediante técnicas de inquirição, é possível extrair das partes a verdade. De outro lado, embora a parte não esteja sujeita ao delito de falso testemunho, caso altere de forma acintosa a verdade dos fatos, será possível aplicar-se-lhe cominação pecuniária por litigância de má-fé, com suporte no art. 80, II, do CPC⁽³⁵⁾.

6.1. Do atraso das partes e do Juiz do Trabalho à audiência

A questão do atraso das partes à audiência e os graves efeitos dele decorrentes têm causado acaloradas discussões na jurisprudência, principalmente nas grandes cidades, onde há várias Varas do Trabalho e problemas de trânsito.

A CLT trata da matéria quanto ao atraso do juiz no art. 815, assim redigido:

“À hora marcada, o juiz ou presidente declarará aberta a audiência, sendo feita pelo chefe de secretaria ou escrivão a chamada das partes, testemunhas e demais pessoas que devem comparecer.

Parágrafo único. Se, até 15 (quinze) minutos após a hora marcada, o juiz ou presidente não houver comparecido, os presentes poderão retirar-se, devendo o ocorrido constar do livro de registro das audiências.”

Como se denota da redação do referido dispositivo legal, a CLT prevê apenas a tolerância do atraso para o juiz presidente⁽³⁶⁾, e não para as partes.

Pode-se questionar a constitucionalidade do dispositivo por violação do princípio da isonomia (art. 5º da CF). Pensamos não ser inconstitucional o parágrafo único do art. 815 da CLT, já que a figura do juiz não se confunde com as partes e os advogados. De outro lado, o trabalho do juiz, na Vara do Trabalho, não se resume somente às audiências. Há os despachos urgentes, liminares, decisões na execução,

(35) Art. 80 do CPC: “Reputa-se litigante de má-fé aquele que: ... II – Alterar a verdade dos fatos.”

(36) A redação do art. 815 da CLT foi idealizada para a composição colegiada do órgão de primeiro grau. Hoje, devemos interpretar o termo “juiz presidente” como sendo juiz titular ou juiz substituto.