

CONSIDERAÇÕES SOBRE A AUDIÊNCIA UNA TRABALHISTA E OS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

Gisele Andréa Martins Nogueira Buzetti^{32*}

Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme de Paula^{33*}

RESUMO

Traça considerações sobre a audiência una trabalhista e os princípios do contraditório e ampla defesa, sem, contudo, esgotar o tema. Neste diapasão, num primeiro momento traz a baila alguns dos princípios que norteiam os processos de uma maneira geral e especificamente o processo do trabalho. À luz destes princípios, traz a justificativa da adoção da audiência una pela Consolidação das Leis do Trabalho quando de sua criação. Traça considerações sobre o Título X, Capítulo II, Sessão VIII, artigos 813 a 817 e Capítulo III, do mesmo título, na Sessão II, artigos 843 a 852 da CLT, que tratam das audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho e da audiência de julgamento. Dá enfoque especial e traça considerações sobre os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa em contraposição à realização da audiência una. Traça considerações sobre a realização da audiência una atualmente, trazendo a assertiva de que esta pode prejudicar o empregado e poder levar a violação dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa. Finalmente, trata da possibilidade e das vantagens de realização de ao menos três audiências (audiência inicial, audiência de instrução e audiência de julgamento) e destaca ser esta a forma mais adequada para a solução dos conflitos trabalhistas e de promover a busca da Justiça perfeita.

PALAVRAS-CHAVES: Audiência una; princípio do contraditório; princípio da ampla defesa.

75

CONSIDERATIONS FOR UNA AUDIENCE AND LABOR PRINCIPLES AND WIDE DEFENSE CONTRADICTORY

ABSTRACT

Draws considerations about the audience una labor and the principles of contradictory and ample defense, without, however, exhaust the subject. In this vein, at first brings to the fore some of the principles that guide the process in general and specifically the labor process. The light of these principles, brings the justification of the adoption of the audience una the Consolidation of Labor Laws at creation. Draws considerations on Title X, Chapter II, Section VIII, Articles 813 to 817 and Chapter III of the same title, in Section II, Articles 843 to 852 of the Labor Code which deal with audiences of the organs of the Labour Court and the audience trial. Gives focus on special considerations and outlines the constitutional principles of contradictory and full defense as opposed to holding the hearing una. Draws considerations una the hearing today, bringing the assertion that this could harm the employee and may lead to violation of constitutional principles of the contradictory and full defense. Finally, comes the possibility and advantages of conducting at least three hearings (initial hearing, the hearing of instruction and the trial) and highlights that this is the best way to solve the labor disputes and promote the pursuit of perfect justice

^{32*} Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (IDCC).

^{33*} Mestre em Direito (UEL). Professora (UNIFIL). Advogada.



KEYWORDS Audience una; adversarial principle, the principle of ample defense

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 PRINCÍPIOS PROCESSUAIS. 3 A AUDIÊNCIA UNA NA CLT. 4. A AUDIÊNCIA UNA E OS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. 5 FRACIONAMENTO DAS AUDIÊNCIAS: POSSIBILIDADES E VANTAGENS. 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, criada em 1º de maio de 1943, no Título X, Capítulo II, Sessão VIII, nos artigos 813 a 817, trata das audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho e no Capítulo III, do mesmo título, na Sessão II, trata da audiência de julgamento, nos artigos 843 a 852.

O presente artigo procura abordar alguns aspectos sobre audiência no Processo do Trabalho, sem, porém, esgotar o tema e trazer algumas considerações sobre a forma una da audiência e os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Neste sentido, num primeiro momento, procura-se trazer a baila alguns dos princípios que norteiam os processos de uma maneira geral e especificamente o processo do trabalho, para assim, entender o porquê da adoção da audiência una pela Consolidação das Leis do Trabalho quando de sua criação.

Após, traz-se a tona a forma como a Consolidação das Leis do Trabalho trata da audiência, traçando-se algumas considerações sobre os artigos 813 a 817 e 843 a 852.

Em seguida, dá-se um enfoque especial e se traça considerações sobre os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa em contraposição à realização da audiência una, concluindo que a realização de audiência de forma una pode prejudicar o empregado e poder levar a violação dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, não se mostrando a forma mais adequada e, tampouco, a mais justa para solucionar as lides trabalhistas.

Por fim, trata-se da possibilidade e das vantagens de realização de ao menos três audiências, sendo uma para tentativa de conciliação e apresentação de defesa (audiência inicial), outra para colheita de provas (audiência de instrução) e, uma terceira, para prolação de sentença (audiência de julgamento), como forma mais adequada para a solução dos conflitos trabalhistas e de promover a busca da Justiça perfeita.

2 PRINCÍPIOS PROCESSUAIS

Princípio, como define Amauri Mascaro Nascimento (1997, p.96), “é um ponto de partida. Um fundamento. O princípio de uma estrada é seu ponto de partida, ensinam os juristas. Encontrar os princípios do direito processual do trabalho corresponde, portanto, à enumeração de idéias básicas nele encontradas”.

Pois bem, para que se possa entender a forma adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho quanto à audiência una, interessante se faz colacionar alguns dos princípios que norteiam os processos de uma maneira geral e especificamente o processo do trabalho.

A doutrina enumera vários princípios que são aplicáveis ao processo do trabalho. Ives Granda da Silva Martins Filho (2001, p.134), de uma forma didática, apresenta o que denomina princípios constitucionais de processo e princípios do processo do trabalho.



Entre os princípios constitucionais de processo, destaca: a) *due process of law* (CF art. 5º, XXXV), abrangendo o juiz natural, como aquele previamente instituído pela ordem jurídica (CF art. 5º, LIII) o contraditório (CF art. 5º, LV) e a observância do procedimento regular (CF art. 5º, LIV); b) a publicidade dos atos processuais (CF art. 5º, LX e 93, IX), que assegura a possibilidade de qualquer pessoa presenciar a realização dos atos do processo, a obrigatoriedade de que o ato das partes e do juiz sejam comunicados à parte contrária e, ainda, a garantia de presença, ao menos dos advogados, quando o processo correr em segredo de justiça; c) motivação das decisões, ou seja, o convencimento motivado do juiz (CF art. 93, IX); d) garantia da assistência judiciária gratuita ao economicamente impossibilitados de arcar com as despesas processuais (CF art. 5º, LXXIV); e) duplo grau de jurisdição, que é a possibilidade de revisão da decisão de primeira instância por um órgão colegiado (CF art. 5º, LV).

Quanto aos princípios do processo do trabalho, o mesmo autor, resume estes como sendo os seguintes: a) subsidiariedade, ou seja, aplicação subsidiária do direito processual civil ao direito processual do trabalho nos casos omissos e desde que haja compatibilidade (CLT, art. 769); b) concentração de recursos, de forma que são irrecuráveis as decisões interlocutórias, sendo cabível a interposição de recursos apenas quando esgotada a discussão da matéria nas instâncias inferiores (CLT, art. 893, § 1º); c) dispositivo, que significa que o processo deve ser iniciado pelo autor, não cabendo ao juiz ou tribunal conhecer de ofício de qualquer causa (CPC, art. 2º); d) instrumentalidade das formas, que significa que os atos serão considerados válidos se atingida a finalidade a que se destinavam, ainda que realizados de forma distinta (CPC, arts. 154 e 244); e) oralidade, ou seja, predominância da forma oral sobre a escrita (CLT, art. 847 e 850); f) livre convicção do juiz, que importa na ampla liberdade de apreciação da prova pelo magistrado (CPC, art. 131); g) celeridade e economia processual (CLT, art. 765); h) concentração, que busca da solução do litígio em uma única audiência (CLT, art. 849); i) conciliação (CLT, arts. 846 e 850); j) lealdade processual, que significa que as partes devem colaborar para a busca da verdade, sem alterar a realidade dos fatos, opor resistência injustificada ao andamento do processo ou usar deste para obter fins ilegais (CPC, arts. 14, I e 17); k) eventualidade, que importa na necessidade de que todas as alegações sejam apresentadas na oportunidade processual própria (CPC, art. 303); l) indisponibilidade de direitos (CLT, art. 9º); m) identidade física do juiz³⁴, de forma que o juiz que tomou os depoimentos pessoais e testemunhas deverá julgar a causa (CPC, art. 132); n) *non reformatio in pejus*, ou seja, proibição de julgamento que piore a situação daquele que recorreu (CPC, arts. 505 e 515); o) aplicação imediata das leis processuais (CPC, art. 132) e p) aplicação da lei do local da execução do contrato, ou seja, aplicação à controvérsia da lei do país onde será cumprido o contrato e não de onde ele foi celebrado (Súmula nº 207 do C. TST).

Pois bem, uma vez traçados os princípios que norteiam o direito processual do trabalho, parecia restar justificável a adoção, pela Consolidação das Leis do Trabalho, da forma una para as audiências trabalhistas, mormente pela aplicação dos princípios da celeridade, concentração e da oralidade.

Quando da criação da CLT, em 1º de maio de 1943, a adoção da forma una de audiência atendia as necessidades dos jurisdicionados à época, dada a simplicidade deste ramo do direito, tanto que, inicialmente, sequer a Justiça do Trabalho era órgão do poder judiciário, o que somente veio a ocorrer com a Constituição Federal de 1946.

Todavia, a utilização, nos dias atuais, da forma una para realização das audiências parece não mais atender as necessidades dos jurisdicionados. Ao contrário, parece

34 A Súmula nº 136 do C. TST, porém, reza que “*não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz*”.



ferir o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa, mormente se considerarmos a existência de relações de trabalho mais complexas, bem como a gama de processos que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar, em razão das alterações introduzidas no art. 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

3 A AUDIÊNCIA UNA NA CLT

Como já se disse acima, após traçados os princípios que norteiam o direito processual do trabalho e verificada à época de criação da CLT, justificável se mostra a adoção da audiência una pela legislação trabalhista quando da criação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Porém, a utilização, atualmente, da forma una para realização das audiências parece não mais atender as necessidades dos jurisdicionados, além de poder importar em violação ao princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa. Antes, porém, de se traçar considerações a este respeito, é necessário verificar a forma como a Consolidação das Leis do Trabalho trata da audiência.

Primeiramente, cabe dizer aqui que audiência, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2006, p.264), “vem do latim *audientia*, que é o ato de escutar, de atender. A audiência consiste no ato praticado sob a presidência do juiz a fim de ouvir ou de atender às alegações das partes”.

A audiência, conforme o ilustre autor Eduardo Gabriel Saad (2008, p.534), é tida como “o ponto alto do processo, quando: o Juiz entra em contato com as partes, ouvindo-as e interrogando-as; aprecia os meios de prova oferecidos pelo Reclamante e pelo Reclamado e, finalmente, decide proferindo sentença”.

78

A CLT, no Título X, Capítulo II, Sessão VIII, nos artigos 813 a 817, trata das audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho. No Capítulo III, do mesmo título, na Sessão II, trata da audiência de julgamento, nos artigos 843 a 852.

Estabelece o art. 813 que as audiências serão públicas e que serão realizadas na sede do Juízo ou Tribunal, em dias úteis previamente fixados, entre 8 (oito) e 18 (dezoito) horas, não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas seguidas, salvo se houver matéria urgente.

As audiências, porém, podem ser realizadas em outro local, em casos especiais, sendo necessário, nesta hipótese, que seja afixado edital com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas na sede do Juízo ou Tribunal (art. 813, § 1º).

É possível, também, sempre que necessário, a realização de audiências extraordinárias, desde que também seja observado o prazo mínimo de antecedência de 24 (vinte e quatro) horas (art. 813, § 2º).

À hora marcada, o juiz declarará aberta a audiência, sendo apregoadas as partes, testemunhas e demais pessoas que devam comparecer (art. 815). Todavia, se até 15 (quinze) minutos após a hora marcada, o juiz não houver comparecido, os presentes poderão retirar-se, devendo o ocorrido constar de termo a ser juntado aos autos (art. 815, parágrafo único).

Ao juiz cabe manter a ordem nas audiências, incumbindo-lhe, inclusive, o poder de mandar retirar-se do recinto os assistentes que a perturbarem (art. 816). Esta faculdade trata-se, nos dizeres de Carlos Henrique Bezerra Leite (2003, p.303), do “exercício do poder de polícia pelo juiz, também chamado de poder de polícia processual, que é princípio elementar para manutenção da ordem, do decoro e da segurança nos recintos destinados às audiências e sessões dos tribunais”.

O registro das audiências é feito em livro próprio, conforme art. 817 da CLT,



podendo ser fornecidas certidões de tais registros as pessoas que os requererem (art. 817, parágrafo único). Atualmente tais registros são digitados em meio eletrônico.

À audiência deverão estar presentes o reclamante e reclamado, salvo quando tratar-se de ações plúrimas ou de cumprimento, em que os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria (art. 843).

É possível que o reclamado faça-se substituir por gerente ou preposto que tenha conhecimento dos fatos, cujas declarações obrigarão o proponente (art. 843, § 1º)³⁵. Também é possível que o empregado faça-se representar por outro empregado que pertença a mesma profissão ou pelo seu sindicato, caso não possa comparecer pessoalmente, por motivo de doença ou outro motivo poderoso, devidamente comprovado (art. 843, § 2º).

O não comparecimento das partes à audiência traz conseqüências diferentes, acaso se trate de reclamante ou reclamado. O art. 844 da CLT estabelece que o não comparecimento do reclamante importa em arquivamento da reclamação e o não comparecimento do reclamado importa em revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. O parágrafo único do mencionado artigo, porém, prevê a possibilidade do juiz suspender o julgamento e designar nova audiência, acaso ocorra motivo relevante.

As partes deverão comparecer à audiência acompanhadas de suas testemunhas, apresentando, também nesta oportunidade, as demais provas que pretendem produzir (art. 845).

Aberta a audiência, o juiz proporá a conciliação (art. 846).

A conciliação, como já se disse outrora, é princípio do direito processual do trabalho. Nos dizeres de Eduardo Gabriel Saad (2001, p.570), “no Direito Processual do Trabalho, a figura da conciliação projeta-se de maneira impressionante, pois é um instituto de grande alcance na instauração da paz social”.

A conciliação é forma de solução de conflito muito prestigiada na Justiça do Trabalho. Nos dizeres de Cleber Lucio de Almeida (2009, p.169-177) a “solução negociada do conflito de interesses é a mais democrática forma de colocar fim ao processo judicial e atende aos princípios da celeridade, economia e da efetividade da decisão judicial”.

É tamanha a importância da conciliação na Justiça do Trabalho que a CLT estabelece a obrigatoriedade de sua tentativa em dois momentos distintos, quais sejam, quando aberta à audiência (art. 846) e quando terminada a instrução processual, após as razões finais (art.850).

Havendo acordo, será lavrado termo, assinado pelo juiz e pelas partes, consignado-se neste todas as condições estipuladas para seu cumprimento (art. 846, § 1º).

Caso não haja acordo, o reclamado contará com vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada pelas partes (art. 847). Todavia, “na prática, porém, a peça de defesa do reclamado é escrita e entregue ao juiz que, incontinenti, a entrega ao reclamante (ou a seu representante), não havendo leitura alguma das peças processuais” (LEITE, (2003, p. 303).

Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo haver interrogatório das partes (art. 848), sendo após ouvidas as testemunhas, peritos e os técnicos, se houver (art. 848, § 2º).

A audiência de julgamento será contínua, nos termos do que estabelece o art. 849 da CLT, podendo ser concluída em outra oportunidade, por motivo de força maior, sendo a continuação marcada para a primeira data da pauta desimpedida, independente de nova notificação.

35A Súmula nº 377 do C. TST estabelece que “exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado”.



Uma vez terminada a instrução, poderão as partes, no prazo não excedente de dez minutos cada uma, aduzir razões finais. Em seguida, o juiz renovará a proposta de conciliação e, caso esta não se realize, será proferida a decisão (art. 850).

Todos os trâmites da instrução e julgamento da reclamação trabalhista serão resumidos em ata, constando também desta a decisão na íntegra (art. 851), devendo referida ata se junta ao processo no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas (art. 851, § 1º).

Os litigantes, conforme dispõe o art. 852 da CLT, serão notificados da decisão proferida no feito de forma pessoal ou por seus representantes, na própria audiência ou, em caso de revelia, serão notificados por edital (art.841, § 1º).

4 A AUDIÊNCIA UNA E OS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

O art. 849 da CLT, como já se disse, dispõe que a audiência de julgamento será contínua, ou seja, todos os atos são concentrados numa única audiência, com a realização de proposta conciliatória, apresentação de defesa, manifestação, colheita de provas, razões finais, nova proposta conciliatória e prolação de sentença.

Na prática, porém, o que se verifica é que os próprios magistrados não observam essa determinação, pois raramente proferem sua sentença na própria audiência.

Neste sentido, vale a pena transcrever aqui as considerações do advogado Alberto de Paula Machado (2010):

[...] Já no que toca a concentração dos atos, há muito tempo a audiência deixou de ser una, posto que mesmo concentrando-se os atos de entrega de defesa, manifestação e coleta de provas, os magistrados optam, invariavelmente, por designar nova audiência para prolação e publicação da sentença. É certo que tal procedimento é recomendável e louvável, pois garante ao magistrado tempo de dedicação para o estudo do processo e para a profunda análise das teses e argumentos de cada parte, longe do calor do debate.

Também a oralidade deixou de fazer parte do cotidiano do processo trabalhista, mesmo em audiências unas, pois a leitura da reclamação em audiência, nos termos do artigo 847 da CLT, é sempre dispensada e a defesa, em quase a totalidade dos casos, é entregue de forma escrita, já acompanhada dos documentos.

Portanto, o que se verifica, usualmente, é que os próprios magistrados não observam, estritamente, os termos do art. 849 da CLT, que dispõe que a audiência de julgamento será contínua, pois raramente proferem sentença em audiência.

Da forma como se apresenta, mais uma vez citando Alberto de Paula Machado, a audiência una constitui-se em um indisfarçável instrumento de cerceamento de direito da parte reclamante. Segundo o Machado (2010):

[...] a audiência una, na prática tem demonstrado que esta além de nada contribuir com a celeridade processual, oralidade e concentração dos atos, também se constitui em indisfarçável instrumento de cerceamento de defesa da parte reclamante, que fica em posição processual desfavorável diante da parte reclamada, caracterizando nítida violação a princípios constitucionais de isonomia e da ampla defesa.

Ora, quando a audiência é realizada de forma una, não havendo a conciliação, a reclamada apresenta sua defesa e documentos e, então, num curto prazo de poucos minutos, o reclamante tem que analisar todas as argumentações de defesa, os documentos acostados, manifestar-se sobre os mesmos e verificar quais os pontos controvertidos sobre os quais será necessária a realização de prova.

Neste sentido, como assevera José Affonso Dallegrave Neto (2010), “é humanamente impossível que o reclamante consiga defender-se a contento num exíguo prazo de minutos em manifestação oral acerca da complexa prova documental”. Para o professor e advogado, pior que isso, “é a prática de impor ao Reclamante uma manifestação apressada e incompleta de documentos sem a concessão de tempo hábil para o exame acurado da peça de defesa”.

O reclamado, contrariamente, tem prazo suficiente para analisar a reclamação trabalhista e os documentos juntados pelo autor, elaborar a sua defesa, organizar as provas que apresentará no feito e reunir as testemunhas, acaso entenda necessário a produção de prova oral, já que, nos termos do art. 841 da CLT, recebida e protocolada a petição, o reclamado deverá ser notificado para comparecer à audiência que será a primeira desimpedida depois de 5 (cinco) dias.

Dessa feita, a realização de audiência una pode constituir-se em instrumento de cerceamento de defesa da parte reclamante, por ficar em uma posição processual desfavorável diante da reclamada, em completa violação aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV).

De mais a mais, atualmente, diversamente do que ocorria há época da elaboração da CLT, as relações de trabalho tem se apresentado de forma mais complexas e os empregados, na quase totalidade das vezes, fazem-se acompanhar por advogados, o que torna mais técnica e até mais complexas as demandas. Aliado a isso, após a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a Justiça do Trabalho teve enormemente ampliada a sua competência para processar e julgar feitos.

Com efeito, nos termos da atual redação do art. 114 da Constituição Federal, compete a Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II - as ações que envolvam exercício do direito de greve; III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Neste sentido, vale a pena transcrever aqui as considerações de Fernanda de Abreu Pirotta (2010):

é imprescindível lembrar que à época da elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas as relações de trabalho e de emprego ocorriam de forma mais restrita e simples, motivo por que a solução dos litígios também se dava de modo mais facilitada.

Basta perceber que, em meados do século passado, o principal



instrumento de trabalho do advogado não era o computador ou o *notebook*, mas a máquina de escrever que não possui a tecla *delete* nem *backspace*, nem as funções de “recorta e cola” do *word*.

Na prática atual, a linguagem da informática traduz-se juridicamente pelo fato de que o profissional do direito é capaz de produzir muitas mais petições trabalhistas em um menor espaço de tempo. As petições, além de mais variadas, tornaram-se mais extensas pela facilidade em obter informações via *internet*.

Ora, a tecnologia pode ser fantástica quando bem utilizada, o problema ocorre quando o advogado da parte demandante é surpreendido pelo conteúdo da contestação ao qual só tem acesso naquele momento, e dispõe de apenas 10 (dez) minutos para impugnar as alegações contidas nas incontáveis laudas e documentos colacionados à defesa.

O resultado é que, sem conhecer quais fatos serão realmente controvertidos na lide em questão, muitas vezes são levadas testemunhas desnecessárias, e, em outras ocasiões, sequer é possível conhecer e analisar todos os documentos com a amplitude necessária.

O mais grave, contudo, é que o exíguo tempo para conhecer do conteúdo da contestação e para realizar a impugnação dos fatos e documentos trazidos em Juízo o que dificulta a defesa técnica adequada e embarça substancialmente a instrução em prejuízo do contraditório.

[...]

O que se vivencia hoje é um cenário de diversas metamorfoses econômicas, sociais e políticas no qual é inevitável constatar que as relações de trabalho adquiriram uma complexidade muito maior do que aquela antes experimentada nos sistemas de produção *taylorista* e *fordista*, exigindo dos operadores do direito uma conduta muito mais atenta para alcançar a justiça no caso concreto.

Corolário lógico de relações mais complexas é que os conflitos resistidos de valores tornam-se também mais abstrusos, bem como a instrução processual decorrente deles.

A tendência é a de que os gêneros diferenciados de relações jurídicas recorram à Justiça do Trabalho para obter a tutela de seus direitos, principalmente em razão da ampliação da competência da Justiça Trabalhista promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Também e nesta ordem de ideias, André Luiz Amorim Franco (1999, p.9), juiz do trabalho substituto na Região de Ribeirão Preto, São Paulo, mantém posicionamento contrário à audiência una por entender que esta viola os princípios do contraditório e da ampla defesa. Afirma o magistrado:

[...] A CLT, de 1943, ao prever a audiência una, não contava com o avanço tecnológico e a diversidade das lides trabalhistas, aliado a presença cada vez mais frequente dos advogados, como patronos das partes, tornando técnico um procedimento simplório no início, quase administrativo. Na verdade, o universo laboral perdeu sua simplicidade absoluta e ganhou contornos forenses de um dos ramos mais dinâmicos



do Direito. O crescimento econômico, as conquistas dos trabalhadores, os sindicatos, contribuíram para tornar mais complexo os atos do processo, exigindo cada vez mais dos advogados e Juízes. Demais, extremamente prejudicada fica a posição do reclamante, que tem imediato contato com a defesa do adversário, às vezes longa e com preliminares, seguida de documentos, sem tempo de formar uma estratégia para o restante que o aguarda. Não se pode falar em celeridade em detrimento da qualidade, mormente com o advento da Constituição da República de 1988 que exalta o contraditório e a ampla defesa.

Diante deste atual cenário, portanto, é possível afirmar que a realização de audiência de forma uma pode prejudicar o empregado e poder levar a violação dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, não se mostrando a forma mais adequada e, tampouco, a mais justa para solucionar as lides trabalhistas.

5 FRACIONAMENTO DAS AUDIÊNCIAS: POSSIBILIDADES E VANTAGENS

Como já se disse acima, o Direito do Trabalho perdeu sua simplicidade absoluta e ganhou contornos forenses de um dos ramos mais dinâmicos do Direito. Dessa feita, a realização de audiência uma pode prejudicar o empregado e pode levar a violação dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, de modo que não se mostra como forma mais adequada ou mais justa para solucionar as lides trabalhistas.

O fracionamento das audiências, que já vem sendo utilizada por alguns juízos, com adoção da prática de realização de três audiências, ou seja, uma para tentativa de conciliação e apresentação de defesa (audiência inicial), outra para colheita de provas (audiência de instrução) e, uma terceira, para prolação de sentença (audiência de julgamento), parece ser a forma mais adequada para a solução dos conflitos trabalhistas.

Nem se diga que com a segmentação das audiências estar-se-ia violando os princípios da celeridade, concentração e da oralidade, que também são informadores do processo trabalhista. Ora, não se pode admitir, sob o manto da aplicação de referidos princípios, que outros, mais importantes, por terem *status* constitucional, como o do contraditório e da ampla defesa, deixem de ser aplicados.

Ademais e como já se disse, as relações de trabalho tem se apresentado de forma mais complexa; os empregados, na quase totalidade das vezes, fazem-se acompanhar por advogados, o que torna mais técnica e até mais complexas as demandas; além da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, ter ampliado enormemente a competência da Justiça do Trabalho.

Dessa feita, os princípios da celeridade, concentração e da oralidade devem continuar ser aplicados na medida do possível, desde que não importem violação a outros princípios mais importantes, como o do contraditório e ampla defesa.

Outrossim, cumpre destacar que mesmo sem qualquer alteração na CLT, seria possível e vantajoso o fracionamento das audiências.

Isso porque, como já se disse anteriormente, o próprio art. 849 da CLT, que reza que a audiência será contínua, traz a possibilidade desta não ser concluída no mesmo dia em caso de ocorrência de motivo de força maior. Aliás, os próprios magistrados normalmente fracionam as audiências, ao menos quando da prolação da sentença, pois estas raramente ocorrem no mesmo dia da audiência de julgamento.

Ademais, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 765



estabelece que “os juízes 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”.

Portanto, mesmo sem qualquer alteração da CLT, mostra-se juridicamente possível o fracionamento das audiências.

Aliás, e seguindo esta tendência, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, através da atual Consolidação do Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, de 28 de outubro de 2008, no Título VII, intitulado “Das Audiências — Normas Procedimentais no Dissídio Individual”, quando trata das audiências, reza a possibilidade de seu fracionamento.

Com efeito, reza o art. 46 de referida Consolidação do Provimento:

Art. 46. Adotada audiência una nos processos de rito ordinário, cabe ao Juiz:

I – [...]

II - adiar ou cindir a audiência se houver retardamento superior a uma hora para a realização da audiência;

III - conceder vista ao reclamante na própria audiência dos documentos exibidos com a defesa, antes da instrução, salvo se o reclamante, em face do volume e complexidade dos documentos, preferir que o Juiz assine prazo para tanto, caso em que, registrada tal circunstância em ata, cumprirá ao Juiz designar nova data para a audiência de instrução (grifo nosso).

84

Ademais, o fracionamento das audiências somente traria benefícios ao bom andamento do processo e a solução da lide.

Com efeito, como afirma Sergio Pinto Martins (2006, p.265) “a experiência mostra que, quanto mais forem realizadas audiências, maior a probabilidade de as próprias partes se conciliarem”.

Além disso, com o fracionamento da audiência, certamente o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa seriam observados, pois a parte reclamante teria a possibilidade de, com calma, verificar os argumentos defensivos da reclamada e analisar os documentos por esta trazidos ao feito, manifestando-se sobre este e, inclusive, demonstrando matematicamente eventuais incorreções de pagamento de verbas.

Ademais, seria possível o magistrado sanear o feito, com a apreciação de preliminares e requerimentos, determinando alguma providência que entendesse necessária para o melhor andamento da demanda.

Seria possível, ainda, fixarem-se os pontos controvertidos, facilitando, assim, a produção de prova no feito.

Ademais, com a segmentação da audiência, seria possível uma melhor adequação das pautas, já que o magistrado teria condições de melhor avaliar a complexidade da causa e, assim, estimar o tempo razoável para instrução de cada feito.

Portanto, o fracionamento da audiência somente traria benefícios, tanto às partes, como ao próprio magistrado e a própria Justiça do Trabalho, propiciando, verdadeiramente, a justa solução da lide. Nos dizeres do advogado Alberto de Paula Machado (2010):

[...] é imprescindível, para se fazer Justiça e colocar as partes em igualdade no processo, a segmentação da audiência, realizando-se



um ato inicial para tentativa de conciliação (artigo 846/CLT) e, se ausente esta, entrega da defesa, seguindo-se com concessão de prazo hábil para o reclamante se manifestar sobre seus termos e documentos apresentados, para, só então, designar-se nova audiência para instrução e coleta de provas (artigo 849/CLT), onde não só o magistrado, mas também reclamante e reclamado poderão comparecer sabedores e com absoluta segurança do que é controvertido, bem como das provas que competirão a cada um produzir, empregando celeridade ao processo, mas sempre em busca da Justiça perfeita, com atenção inafastável à isonomia e à garantia da ampla defesa das partes.

Assim, a realização de ao menos três audiências, sendo uma para tentativa de conciliação e apresentação de defesa (audiência inicial), outra para colheita de provas (audiência de instrução) e, uma terceira, para prolação de sentença (audiência de julgamento), salvo opiniões contrárias, parece ser a forma mais adequada para a solução dos conflitos trabalhistas e, verdadeiramente, promover a busca da Justiça perfeita.

6 CONCLUSÃO

Procurou-se no presente artigo trazer algumas considerações sobre a audiência no Processo do Trabalho, sem, porém, esgotar o tema, dando um enfoque especial e traçando considerações sobre princípios processuais de uma maneira geral, a forma una da audiência, os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa em contraposição à realização da audiência contínua e as possibilidades e vantagens do fracionamento da audiência.

Demonstrou-se que o art. 849 da CLT estabelece que a audiência será contínua, o que significa que todos os atos são concentrados numa única audiência, como a realização de proposta conciliatória, apresentação de defesa, manifestação, colheita de provas, razões finais, nova proposta conciliatória e prolação de sentença.

Asseverou-se que quando da criação da CLT, em 1º de maio de 1943, a adoção da forma una de audiência atendia as necessidades dos jurisdicionados à época, dada a simplicidade das relações laborais, além de prestigiar os princípios processuais da celeridade, concentração e da oralidade.

Todavia, destacou-se que a utilização, nos dias atuais, da forma una para realização das audiências parece não mais atender as necessidades dos jurisdicionados, além de poder ferir o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa, diante do atual cenário, marcado pela existência de relações de trabalho mais complexas, e diversas, e, ainda, diante da gama de processos que a Justiça do Trabalho passou a ter competência para processar e julgar, em razão das alterações introduzidas no art. 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Dessa feita, trouxe-se a tona o fracionamento das audiências, já adotada por alguns juízos, com adoção da prática de realização de três audiências, sendo uma para tentativa de conciliação e apresentação de defesa (audiência inicial), outra para colheita de provas (audiência de instrução) e, uma terceira, para prolação de sentença (audiência de julgamento), como sendo uma forma mais adequada para a solução dos conflitos trabalhistas.

Destacou-se, ainda, que mesmo sem qualquer alteração na CLT, seria possível o fracionamento das audiências, considerando que o próprio art. 849 da CLT, estabelece que a



audiência pode não ser concluída no mesmo dia em caso de ocorrência de motivo de força maior, além do próprio art. 765 estabelecer que os magistrados terão ampla liberdade na direção do processo, podendo determinar qualquer diligência necessária ao seu esclarecimento.

Aliado a isso, destacou-se o posicionamento adotado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, através da atual Consolidação do Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, de 28 de outubro de 2008, que em seu art. 46 trouxe a possibilidade da segmentação das audiências.

Por fim, destacaram-se as vantagens do fracionamento das audiências, acabando por concluir que a realização de ao menos três audiências, (audiência inicial, audiência de instrução e audiência de julgamento), salvo opiniões contrárias, parece ser a forma mais adequada para a solução dos conflitos trabalhistas e, verdadeiramente, promover a busca da Justiça perfeita.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lucio de. *Princípios de direito processual do trabalho*. Revista LTr, volume 73, nº 02, fevereiro de 2009. Revista Ltr.73-02/169-177.

ALMEIDA, Isis. *Manual de direito processual do trabalho*. 6 ed. atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 1993.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 1988.

86

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

_____. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. *Código de Processo Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 jan. 1973.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Disponível em <http://www.tst.jus.br/Cmjpn/livro_html_atual.html>. Acesso em 02 mar 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Audiência trabalhista una e o princípio da ampla defesa*. Disponível em <<http://www.parana-online.com.br/canal/direitoejustica/news/206599/?noticia=AUDIENCIA+TRABALHISTA+UNA+E+O+PRINCIPIO+DA+AMPLA+DEFESA>>. Acesso em 02 mar 2010.

FRANCO, André Luiz Amorim. *A audiência no processo do trabalho: aspectos práticos*. Publicada na Síntese Trabalhista nº 123, set/1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2003.

MACHADO, Alberto de Paula. *Audiência una trabalhista. Celeridade processual ou justiça imperfeita?* Disponível em <<http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/207618/?noticia=AUDIENCIA+UNA+TRABALHISTA+CELERIDADE+PROCESSUAL+OU+JUSTICA+IMPERFEITA>>. Acesso em 07 mar 2010.



MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Manual esquemático de direito e processo do trabalho* 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 17 ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1997.

PIROTTA, Fernanda de Abreu. *Considerações a respeito da audiência una em face da complexidade das relações de trabalho*. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1522, 1 set. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10356>>. Acesso em: 10 mar 2010.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de direito processual do trabalho*. 6 ed. rev., atual. e ampl. por José Eduardo Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: Ltr, 2008.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 34ª ed. – São Paulo: Ltr, 2001.

