

**DINÂMICA DE AUDIÊNCIA TRABALHISTA  
PRÁTICA TRABALHISTA SIMULADA**

**1. O PREGÃO: FIQUE ATENTO AO CHAMADO PARA ENTRAR NA SALA DE AUDIÊNCIA**

**O pregão:** Fique atento ao chamado para entrar na sala de audiência!

Chegado o dia da audiência, a parte geralmente ficará sentada do lado de fora da sala onde irão acontecer as sessões, esperando ser chamada.

É bem comum que as varas do trabalho de todo o Brasil fiquem muito movimentadas nos turnos em que há audiências. Isso acontece porque são marcadas cerca de 10 audiências para um mesmo turno as vezes com períodos de intervalos de apenas 10 minutos, por exemplo: Uma audiência marcada para as 8:00, outra 8:10, outra 8:20 e assim por diante.

Por causa desse intenso movimento, a parte que está esperando para entrar em audiência deve ficar **MUITO ATENTA** ao chamado, conhecido como “pregão”.

O pregão geralmente é feito por uma central de som instalada ou por um próprio servidor da vara que vai até a porta de audiência chamar o nome das partes envolvidas no processo.

Caso a parte se distraia e perca a chamada do pregão, isso pode trazer consequências trágicas como o arquivamento do processo em caso de Reclamante e a temida Revelia em caso de empresa.



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

**2. POSICIONAMENTO DE ADVOGADOS E PARTES NA SALA DE  
AUDIÊNCIA**

O cabeça da mesa é o juiz, que senta no centro. O lado esquerdo da foto (assim mesmo, como está), é destinado à reclamada/empresa e o lado direito ao reclamante/trabalhador (por vezes a empresa pode ser o reclamante e os papéis se invertem, mas isso é assunto para outro post).

Então se você estiver com o **RECLAMANTE**, sentará do lado **DIREITO** da mesa, sendo o advogado na primeira cadeira e o seu cliente na segunda.

Se você representar a **RECLAMADA**, sentará do lado **ESQUERDO** da mesa, também o advogado na primeira cadeira e o preposto (representante da empresa) na segunda.





**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

**3. INQUIRÇÃO DA TESTEMUNHA AINDA É FEITA PELO JUÍZO**

O interrogatório das partes (Reclamante e Preposto) não é obrigatório no processo do trabalho. No entanto, é prática da maioria dos juízes fazer perguntas para as partes, bem como abrir espaço para os Advogados de ambas as partes perguntarem.

Nesse momento, o juiz ouvirá o Reclamante, bem como o preposto da empresa Reclamada e dará oportunidade para os Advogados também interrogarem as partes. As perguntas feitas deverão ser somente sobre o caso concreto em questão. Todos os questionamentos devem se ater ao que está sendo discutido na ação proposta pelo Reclamante.

É importante que as partes estejam seguras no momento de falar, pois nesse momento o juiz está analisando cada palavra dita, bem como as expressões faciais de quem está sendo interrogado.

Passado o interrogatório das partes, será a vez de chamar, uma a uma, as testemunhas que as partes desejam que sejam ouvidas. A testemunha entrará na sala e prestará um juramento oficial de falar somente a verdade, sob pena de responder a crime de falso testemunho investigado pela Polícia Federal.

Dessa maneira, a testemunha não pode, em nenhuma hipótese, mentir no momento da audiência.

A testemunha será interrogada primeiramente pelo Juiz que posteriormente abrirá para perguntas dos Advogados de ambas as partes.



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

O recente Código de Processo Civil diz em seu artigo 459: “As perguntas serão formuladas pelas partes diretamente à testemunha...”, contudo esta inovação não se aplica ao processo do trabalho.

Na Justiça do Trabalho ainda é utilizado o sistema presidencialista, ou seja, as perguntas são feitas ao juízo que repassará a testemunha, novamente o fundamento está no fato da CLT possuir artigo expresso sobre o assunto, artigo 820.

#### **4. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À AUDIÊNCIA TRABALHISTA**

Nesse diapasão, impende destacar, alguns dos princípios aplicáveis ao instituto em tela.

##### **4.1 PRINCÍPIO DA ORALIDADE**

Em regra, os procedimentos realizados na audiência juslaboral são feitos de forma oral, e não escrita. As partes, dessa forma, devem, objetivamente, levar suas teses e pretensões ao Juiz.

Nesse sentido, impende destacar o artigo 847 do Texto Consolidado, que prevê, expressamente, a apresentação da defesa, pelo reclamado, de forma oral. Seguindo essa premissa, destaca-se, também, os arts. 820 e 850 da CLT.

Por outro lado, como não se pode observar os princípios e regras de forma absoluta, em determinadas situações, com a finalidade de garantir-se a própria celeridade processual, assegura-se a prática de certos atos de forma escrita, como se dá, por exemplo, com a apresentação escrita da defesa – decorrência da praxe juslaboral –. Ou seja, possibilitar que o reclamado apresente de a sua resposta à petição inicial, de forma escrita, garante a própria celeridade do processo e da audiência.



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

**4.2 PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE**

Pelo princípio da imediatidade ou do Juízo Imediato, conforme Mauro Schiavi (2016, p. 558), “o Juiz do Trabalho aproxima-se mais das partes, tendo contato mais estreito com elas em audiência, principalmente quando estas postulam sem advogados”.

Assim, a imediação ou imediatidade pode ser entendida como o contato direto entre as partes e o juiz, e/ou, deste com as provas, buscando-se a verdade real. Privilegia-se, portanto, o julgamento da causa pelo Juiz do Trabalho que presidiu a audiência de instrução e julgamento.

**4.3 PRINCÍPIO DA IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ**

Segundo o Princípio da Identidade Física do Juiz, cabe ao magistrado que instruiu o processo, tomando, portanto, contato direto com a produção probatória, proferir a decisão de mérito deste.

Assim, por muito tempo se discutiu pela aplicabilidade ou não do Princípio da Identidade Física do Juiz ao Processo do Trabalho. Nesse diapasão, o C.TST editou a súmula de nº 136, com o objetivo de aclarar o referido debate, estabelecendo expressamente a inaplicabilidade do mencionado princípio. Cabe ressaltar que, com o cancelamento da Súmula 136 do C. TST, não mais se entende pela inaplicabilidade do princípio da identidade física do juiz às Varas do Trabalho.

Atualmente, o Súmula 136 do C. TST encontra-se cancelada, o que, contudo, não pode gerar a conclusão de que se passa a adotar o Princípio da Identidade física do Juiz no campo juslaboral, uma vez que existem decisões recentes do mesmo Tribunal Superior, por meio das quais se entende pela sua inaplicabilidade, pois, do contrário, se comprometeria a celeridade, a informalidade e a simplicidade inerentes ao Processo do Trabalho.



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

**4.4 PRINCÍPIO INQUISITIVO**

Com base nos artigos 765 e 852-D da CLT, depreende-se o princípio inquisitivo. Isto é, conforme os referidos dispositivos, o Juiz do Trabalho tem ampla liberdade na direção do processo, velando pelo andamento rápido da causa, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento dessa.

Assim, a direção do processo, pelo magistrado trabalhista, se dará de forma livre, o que, contudo, não pode ser confundido com arbitrariedade, devendo-se ter em mente as garantias processuais das partes, dentre estas o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Ainda, destaca-se que, o C.TST, ao analisar a aplicabilidade de certos dispositivos do NCPC ao Processo do Trabalho, determinou que não se aplica o chamado sistema do cross-examination do Processo Civil, dada a inexistência de omissão juslaboral. Isto é, ao Juiz do Trabalho cabe a realização das perguntas às partes e testemunhas, não sendo dado à parte realizá-las diretamente (Instrução Normativa 39/2016, artigo 11).

**4.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

O princípio da primazia da realidade está estampado nos arts. 2º e 3º da CLT, ao prever que, uma vez presentes os pressupostos fáticos-jurídicos caracterizadores do vínculo de emprego, configurar-se-á a relação empregatícia, independentemente do manto formal que a esta se tenha dado.

No tocante à audiência, e à condução do processo pelo magistrado, este princípio propugna que, as provas documentais nem sempre são suficientes para o esclarecimento dos fatos e a busca da verdade real, devendo, portanto, o Juiz, ouvir as partes e verificar a verdade fática.



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

**4.6 PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO**

A conciliação é, conforme Mauro Schiavi (2016, p. 559), “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”. Destaca-se, nesse ínterim, o artigo 764 da CLT.

Nesse diapasão, destaca-se o entendimento de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1593):

A conciliação, por sua vez, é método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica contenciosa. (...) A conciliação judicial trabalhista é, portanto, ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto do processo judicial.

É, portanto, a conciliação judicial forma de solução de conflito por heterocomposição, pautada pelo ajuste de concessões recíprocas (transação, e não renúncia), por meio da qual as partes, de forma pacífica, põem fim à lide.

Por ser forma de solução consensual, não há, na conciliação, vencido e vencedor, gerando, de forma mais satisfatória, a pacificação do conflito. Nesse sentido, importante destacar a Súmula nº 403 do C. TST, ao prever, expressamente, a inexistência de parte vencedora ou vencida quando da celebração de acordo.

Assim, tomando como base os arts. 846 e 850 do Texto Consolidado, antes mesmo do recebimento da defesa, e após a apresentação das razões finais, deve ser feita, pelo magistrado, a proposta de conciliação. Contudo, importante observar que, a previsão



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

expressa desses dois momentos para a proposta de conciliação, não exclui a possibilidade da formação de acordo pelas partes a qualquer momento, inclusive, após a sentença.

**4.7 PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE**

Com base na Constituição Federal, os atos processuais são, em regra, públicos (art. 93, IX, da CF). Excepcionalmente, em caso de segredo de justiça ou para a preservação do direito à intimidade – que não prejudique o interesse público – poderá ser restringida a publicidade processual, às partes e aos advogados, ou somente a estes.

**5. CARACTERÍSTICAS DA AUDIÊNCIA TRABALHISTA**

Segundo o art. 841 da CLT, o Diretor de Secretaria é o encarregado pelo recebimento da petição inicial, o qual, portanto, deverá designar a data da audiência, e, notificar as partes da data por este designada, a qual, por sua vez, não poderá ser realizada em prazo inferior a 5 (cinco) dias, contados da notificação.

Assim, o contato do Juiz do Trabalho com a petição inicial apresentada pelo reclamante se dá, apenas, quando da realização da audiência, o que ocorre, também, com a defesa do reclamado.

Ademais, será a audiência realizada entre as 8 e as 18 horas, devendo-se respeitar, conforme o art. 813 da CLT, o prazo máximo de 5 (cinco) horas por sessão diária de audiências.

Em regra, as audiências serão realizadas na sede do Juízo ou Tribunal, salvo em casos especiais, quando poderão ser realizadas em outro local, desde que seja afixado edital na sede do Juízo ou Tribunal, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas (§1º do art. 813 da CLT).





**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

Nesse diapasão, é importante salientar, conforme o art. 816 da CLT c/c o art. 360 do NCPD (art. 769 da CLT), detém, o Juiz, poder de polícia, devendo manter a ordem das audiências, podendo, para tanto, ordenar a retirada do recinto dos assistentes que perturbem o bom andamento destas.

## **6. PECULIARIDADES**

### **6.1 DO ATRASO DO JUIZ**

O art. 815 da CLT, trata, expressamente, em seu parágrafo único, da possibilidade das partes e, seus respectivos advogados, se retirarem do recinto, caso, até 15 (quinze) minutos após a hora marcada, o juiz ou presidente não compareça.

Impende destacar que, conforme a leitura do supramencionado artigo, não há que se falar em tolerância para o atraso das partes, pois a CLT apenas se refere ao atraso injustificado do Juiz do Trabalho.

Nesse diapasão, alguns doutrinadores, conforme afirma Mauro Schiavi (2016, p. 576), questionam a constitucionalidade deste dispositivo, por entender que este viola o princípio da isonomia, estampado no art. 5º do Texto Maior.

Contudo, prevalece na jurisprudência do C. TST, jurisprudência esta estampada na OJ nº 245 da SDI-I, o entendimento de que inexistente previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte à audiência.

Ressalta-se, por oportuno, que a inexistência de norma legal nesse sentido não exclui a possibilidade de, diante do caso concreto, aguardar-se a chegada da parte à audiência, caso haja a parte contrária concordado, tomando-se como base os princípios da razoabilidade, da economia processual e da cooperação. Segundo Mauro Schiavi, “deve sempre o magistrado pautar-se pelo bom-senso e razoabilidade na hora de avaliar o atraso” (2016, p. 578).



**UNICEPLAC**

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

Ademais, entende-se que se o motivo for justificável o atraso do Juiz poderá ultrapassar o limite de 15 (quinze) minutos (SCHIAVI, 2016, p. 576).

**6.2 DO JUS POSTULANDI**

O artigo 791 do Texto Consolidado, prevê, de forma explícita, o chamado jus postulandi da parte, na seara juslaboral. Assim, não há obrigatoriedade de assistência, pelas partes litigantes, por advogado. Contudo, salienta-se a Súmula nº 425 do C. TST, que limita o jus postulandi das partes, ao estabelecer que este apenas se aplica nos âmbitos das Varas do Trabalho, e dos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando as ações rescisórias, as ações cautelares, os mandados de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

**6.3 DA AUSÊNCIA DAS PARTES**

Com base no princípio da presença obrigatória das partes à audiência, os artigos 843 e 844 da CLT exigem que tanto o reclamante, como o reclamado, devem, em regra, comparecer pessoalmente em Juízo, independentemente da presença de seus representantes.

Contudo, como, em regra, o reclamado é o empregador, o qual, por sua vez, é, na maior parte dos casos, pessoa jurídica, faculta o texto legal, a este, a possibilidade de se fazer substituir por gerente ou qualquer preposto, que deverá ter conhecimento dos fatos, e, cujas declarações obrigarão o proponente (art. 843, §1º, CLT).

O não comparecimento do reclamado, gera, portanto, revelia, e confissão quanto à matéria de fato. Nesse diapasão, destaca-se a Súmula nº 122 do C. TST que prevê:

**REVELIA. ATESTADO MÉDICO** (incorporada a  
Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-1) - Res. 129/2005,  
DJ 20, 22 e 25.04.2005

**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO  
2º SEMESTRE DE 2019**

A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência. (primeira parte - ex-OJ nº 74 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996; segunda parte - ex-Súmula nº 122 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

É importante destacar que, com a edição da Lei 13.467/17, fora acrescentado o §5º ao art. 844 da CLT, passando a possibilitar que, mesmo que ausente o reclamado, se estiver presente seu advogado com a defesa e documentos correspondentes, ambos (defesa e documentos) poderão ser aceitos pelo Juiz para análise em conjunto com os diversos elementos de prova. Contudo, não se afasta a revelia e a confissão ficta.

No tocante ao reclamante, o qual, também, deverá comparecer pessoalmente à audiência trabalhista, sob pena de arquivamento da sua reclamação. Ressalta-se, ademais, no caso de dar, a parte autora, causa ao arquivamento da ação, por não comparecimento à audiência, por 2 (duas) vezes seguidas, incorrerá na pena de perda, por 6 (seis) meses, do direito de propor reclamatória trabalhista perante a Justiça Juslaboral (art. 732 da CLT).

Entretanto, Mauro Schiavi (2016, p. 580) ressalta que a CLT, em seu artigo 843, §2º, prevê hipótese de possibilidade excepcional de prosseguimento da ação trabalhista sem a presença do reclamante: quando, por doença ou outro motivo ponderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, podendo fazê-lo através de outro empregado da mesma profissão, ou por meio de seu sindicato.