

***José Antônio Ribeiro
de Oliveira Silva***

MANUAL DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS

***presencial,
por videoconferência
e telepresencial***

5ª edição
Revista, atualizada e ampliada

2025

 **EDITORA**
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

AUDIÊNCIAS ESPECIAIS: CONSIGNAÇÃO E ACP

12.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Não poderíamos deixar de dedicar um capítulo específico deste Manual às chamadas *audiências especiais*. Como pretendemos que este Manual seja uma obra completa a respeito de todas as audiências trabalhistas em sentido estrito – que ocorrem em primeiro grau de jurisdição –, para facilitar a compreensão por parte dos juízes recém-ingressos na Magistratura e dos advogados em início de carreira, vamos lançar aqui algumas noções específicas a respeito de audiências trabalhistas que são menos frequentes do que as audiências inicial, una e de instrução, que ocorrem nas reclamações trabalhistas *típicas*.

As duas principais audiências nessa temática – audiências especiais – são a audiência da *ação de consignação em pagamento* e a da *ação civil pública*, pois nestas há questões bem interessantes a serem analisadas. Ainda podemos tratar de audiências (de instrução) *na fase de execução*, principalmente nos embargos à execução e nos embargos de terceiro.

De outra mirada, não nos parece necessário comentar sobre audiência em *inquérito judicial para apuração de falta grave*, porque nesse chamado inquérito, a única mudança substancial em relação à audiência una ou de instrução – já examinadas em capítulos anteriores – é a que diz respeito ao

número de testemunhas, porque, como é sabido, nesse “inquerito” cada uma das partes pode ouvir *até seis testemunhas* (art. 821 da CLT).

Também não vemos necessidade de tratar da *audiência de justificação prévia*. Esta ocorre em raríssimas oportunidades, quando o juiz não se convence a respeito dos pressupostos para a concessão de tutela antecipada ou de tutela cautelar e, nos moldes do art. 300, § 2º, do CPC, designa uma audiência para que o requerente da tutela possa comprovar situações fáticas que lhe propiciem (ao juiz) verificar a presença desses pressupostos; em igual medida, a *audiência de produção antecipada da prova* (arts. 381 a 383 do CPC), diante de seu nítido caráter *cautelar*, também dispensa maiores comentários; até porque, em ambas as hipóteses – justificação prévia e antecipação da prova – a coleta da prova oral, se necessária, com a tomada de depoimento pessoal e/ou oitiva de testemunhas, *em nada difere* das audiências já estudadas.

Quanto à *ação monitoria* (arts. 700 a 702 do CPC), apenas o seu *procedimento* é distinto em relação às ações “comuns”. Se houver necessidade de audiência para a produção probatória nesse tipo de ação, a coleta da prova oral também se dará *da mesma forma* que a já examinada nos capítulos específicos deste Manual.

Enfim, não trataremos de audiências que podem ser realizadas nos tribunais, porque o objeto central desta obra é o de municiar advogados, juízes e procuradores do trabalho com todas as informações que eles necessitam para a realização de uma audiência trabalhista em sentido estrito, ou seja, *na primeira instância*. Ainda que se possa chamar de audiência a *sessão* realizada em ação rescisória e nos dissídios coletivos – conquanto tenhamos, tecnicamente, aí, uma *sessão do tribunal* –, há tantas peculiaridades de uma “audiência” desse tipo, que teríamos de tratar, primeiramente, de *como funcionam as sessões* nos tribunais, e neste Manual não pretendemos tratar dessa matéria.

Na sequência, portanto, um breve exame das *peculiaridades* das audiências na (i) ação de consignação em pagamento, na (ii) ação civil pública, nos (iii) embargos à execução e nos (iv) embargos de terceiro.

12.2. AUDIÊNCIA NA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Como é sabido, dentre todos os procedimentos especiais previstos no CPC, o da ação de consignação em pagamento é, de longe, o *mais utilizado* no processo do trabalho. São inúmeras as ações mediante as quais o empre-

gador, por não saber *quem são as pessoas* que têm direito ao recebimento das verbas trabalhistas quando da morte do seu empregado, ou ainda nas situações em que seu empregado *se recusa* a receber alguma verba trabalhista, procede à consignação, *em juízo*, do valor que ele entende devido.

Mesmo no processo civil, a ação de consignação em pagamento é tão importante que *inaugura* o próprio Título “Dos Procedimentos Especiais”. Ela é cabível não somente para a consignação da *quantia devida*, mas também para a consignação de *coisa*, quando o credor se recusa a receber a quantia ou quando se recusa a receber a coisa que deve ser dada em pagamento (art. 539, *caput*, do CPC), ou mesmo restituída.

Quanto à *competência territorial* para a propositura desta ação, o art. 540 do CPC diz que a consignação deve ser requerida “no lugar do pagamento”. Contudo, no *processo do trabalho* há regra especial a respeito de competência em razão do lugar. Assim, o consignante deverá propor esta ação no *lugar da prestação dos serviços*, consoante a regra do art. 651, *caput*, da CLT, até porque, em regra, este é o lugar em que o empregador deve fazer o pagamento das verbas ao trabalhador (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 290).

Quanto ao seu *objeto*, como já afirmado, diz respeito à consignação de valores devidos ou de coisa a ser devolvida, quando a pessoa se recusa ao recebimento da quantia ou da coisa, ou, ainda, na hipótese de o devedor ter séria dúvida “sobre quem deva legitimamente receber o pagamento” (art. 547 do CPC). A propósito, veja-se a boa doutrina:

As situações mais comuns que ensejam ações de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho se ligam à recusa de recebimento das verbas rescisórias pelo empregado dispensado e à dúvida quanto aos sucessores do falecido a quem deva o empregador quitar os haveres da inevitável rescisão contratual decorrente da morte (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 289).

O *principal efeito* da ação de consignação em pagamento é o de *exonerar* o devedor da obrigação de pagar ou de restituir coisa, bem como o de *eximi-lo*, a partir da data do depósito, de *juros de mora* e de *responsabilização* por riscos relacionados à perda da coisa, “salvo se a demanda for julgada improcedente” (art. 540 do CPC). Daí por que, na Justiça do Trabalho, “a ação de consignação ganha especial relevo na tentativa do empregador de se ver livre da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT”, considerando-se que, havendo o pagamento das verbas rescisórias fora do prazo legal, “o tra-

balhador faz jus à referida multa, cujo valor equivale a uma remuneração”. Assim, restando “demonstrada a impossibilidade ou recusa” ao pagamento, *havendo a consignação*, “o empregador se exime do pagamento da referida multa prevista no art. 477 da CLT” (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 289).

O principal efeito da ação de consignação em pagamento é o de exonerar o devedor da obrigação de pagar ou restituir coisa, bem como o de eximi-lo de juros de mora e de responsabilidade por riscos.

Não obstante tudo isso, o que nos interessa neste Manual é saber sobre a *audiência na ação de consignação em pagamento*. De acordo com o procedimento do CPC, na consignação *judicial* – já que não trataremos da consignação extrajudicial disciplinada nos §§ do art. 539 do CPC –, *não haveria* a menor necessidade de audiência, já que o autor deve proceder ao depósito da quantia ou da coisa devida, no prazo de cinco dias, contados do deferimento da petição inicial; na sequência, cita-se o réu para que ele levante o depósito ou ofereça contestação (art. 542 do CPC); se o réu demonstrar a insuficiência do depósito, poderá o autor completá-lo no prazo de dez dias (art. 545); e, sendo a prova *exclusivamente documental* – como ocorre na maior parte das vezes –, o juiz já poderá julgar a demanda. Destarte, somente se as partes *requererem a produção de prova oral* é que haverá designação de audiência de instrução, no processo civil.

Poder-se-ia objetar que o *procedimento trabalhista* exige a tentativa conciliatória antes do recebimento da defesa (arts. 846 e 847 da CLT). No entanto, esse procedimento é previsto para as ações trabalhistas *típicas*, nas quais o *trabalhador* pretende o recebimento de verbas não adimplidas pelo empregador. A ação de consignação em pagamento, por sua vez, trata-se de *ação de rito especial*, com objeto muito restrito, como estamos pontuando neste tópico. Ademais, em regra, a *vaga na pauta de audiências*, na Justiça do Trabalho, fica bem alongada, de modo que a audiência seria realizada dois ou três meses após a propositura da consignatória, ou, em algumas varas, até seis meses depois do ajuizamento da ação.

Assim, *a se aplicar o ritual do CPC*, principalmente nas demandas em que o consignatário não tem resistência ao recebimento da verba depositada, se o juiz determinar a citação dele para se manifestar no prazo de 15 dias, em menos de um mês ele (consignatário) poderá receber o dinheiro que lhe era devido ou a coisa que deveria ser restituída a ele, por exemplo, instrumentos de trabalho que ficaram em poder do empregador. Ainda que o trabalhador entenda que o depósito não é integral, alegando que

tem direito a um valor maior, o juiz poderia declarar extinta, *em parte*, a obrigação do consignante, liberando mais rapidamente o valor do depósito e propiciando ao trabalhador que reclame as *diferenças em ação própria*.

Na prática, porém, os juízes do trabalho têm designado audiência – uma ou de tentativa conciliatória – nas ações de consignação em pagamento. Não é raro que, nessas audiências, o trabalhador ou os herdeiros *protestem por diferenças* nos valores das verbas descritas na demanda consignatória. Nesses casos, até seria possível prosseguir-se no mesmo processo, pois se trata a consignatória de uma *ação de caráter dúplice*. Assim, se o trabalhador indica o montante que realmente entende devido, o juiz poderia designar audiência de instrução para que as partes pudessem produzir prova oral e, ao final, ele (juiz) decidisse qual seria o valor correto das verbas rescisórias ou das horas extras, por exemplo. No entanto, na prática, *o recomendável* é que o consignatário aceite receber apenas o valor depositado, *protestando por diferenças* e ressaltando a possibilidade de ajuizar *ação trabalhista própria* para nesta postular as diferenças que entende devidas e, inclusive, *outras verbas*. Aliás, esse “protesto” por diferenças seria até desnecessário, diante dos limites da quitação na ação consignatória.

Essa prática propicia que o juiz libere *imediatamente* o valor consignado, julgando procedente o pedido do consignante, declarando *extinta sua obrigação*, mas *exclusivamente* em relação às verbas e valores objeto da consignatória (art. 546 e parágrafo único do CPC). Bem se vê, portanto, que a audiência seria dispensável na ação de consignação em pagamento ajuizada na Justiça do Trabalho, principalmente quando o juiz recomenda ao trabalhador ou aos herdeiros que busquem as diferenças em ação própria, diante do objeto estreito da consignatória, que *não admite* nem mesmo a postulação de outras verbas que não estejam descritas expressamente na petição inicial da ação ora analisada. Com efeito, o *pedido contraposto* do consignatário deve *se limitar* às verbas objeto da consignatória.

Situação distinta é de já ter o trabalhador ajuizado ação trabalhista postulando verbas que entende devidas, tramitando ambos os processos – o da consignação em pagamento e o da reclamação do trabalhador – ao mesmo tempo.

Nesta situação, há a possibilidade de suscitar-se a preliminar de conexão para que as demandas sejam julgadas em conjunto, “a fim de evitar contradição quando as demandas possuam a mesma causa de pedir envolvendo o mesmo contrato de trabalho”. Assim sendo, as causas correrão no mesmo

juízo prevento, no qual a primeira ação, em ordem temporal, tenha sido protocolada (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 290).

Como forma de exemplificar esta questão, transcrevo ementa de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Processo n. 0000832-94.2019.5.23.0036):

ACÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO E RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. REUNIÃO DAS AÇÕES. PREVENÇÃO. ART. 55, § 3º E ART. 58, AMBOS DO CPC. Tratando-se de reclamação trabalhista e de ação de consignação em pagamento, propostas, respectivamente, pelo mesmo reclamante e pela mesma empresa consignante, postulando, na primeira, a rescisão indireta do contrato de trabalho, e, na segunda, a quitação da rescisão contratual por justa causa, versando ambas as ações sobre o mesmo fato, qual seja, a rescisão do contrato de trabalho existente entre as partes, as ações devem ser reunidas no juízo prevento, a teor do art. 58 do CPC, onde serão decididas simultaneamente. Aplica-se, pois, à hipótese, o disposto no § 3º do art. 55 do novo CPC, o qual autoriza a reunião de processos quando houver risco de prolação de decisões conflitantes ou contraditórias caso decididos separadamente, ainda que não haja conexão ou continência. (TRT-23. Processo n. 0000832-94.2019.5.23.0036, 2ª Turma, Relator: João Carlos Ribeiro de Souza, j. 19.05.2021).

No caso específico, a reclamação trabalhista, na qual o (ex) empregado busca a rescisão indireta, e a ação de consignação em pagamento, em que a empresa busca a quitação das verbas a serem pagas diante da justa causa, têm como ponto central o mesmo fato: o término do contrato de trabalho. *Quem cometeu a justa causa*: o trabalhador, ou a empresa, dando margem ao reconhecimento da rescisão indireta? Como ambas as demandas podem gerar decisões sobre o mesmo assunto, o tribunal determinou que as ações sejam reunidas e julgadas pelo juízo prevento, conforme os arts. 55, § 3º e 58 do CPC, garantindo-se, assim, uma decisão uniforme e evitando-se contradições, caso as demandas fossem decididas separadamente.

Enfim, a doutrina tem tratado de uma situação especial de consignação, relacionada ao *tomador de serviços*. A conferir:

[...] o tomador de serviços, tendo saldo contratual a pagar à empresa prestadora de serviços, diante do receio de não pagamento de direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, pode consignar em juízo os

valores pendentes, evitando sua futura responsabilização pelos créditos inadimplidos pela contratada?

(...)

Assim, havendo receio fundado acerca da conduta da empresa prestadora de serviços, em não quitar os direitos trabalhistas de seus empregados, o tomador de serviços poderá consignar o saldo contratual na Justiça do Trabalho, invocando dúvida a quem dirigir o pagamento de tal numerário, inserindo no polo passivo a empresa contratada e os empregados engajados no contrato de prestação de serviços (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 291-292).

A propósito, veja-se ementa de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Processo n. 0010853-39.2019.5.03.0149):

ACÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS PELO ADIMPLEMENTO DOS HAVERES TRABALHISTAS. SÚMULA 331, IV, DO TST. O tomador de serviços, caso da consignante, tem a responsabilidade de assegurar o adimplemento integral dos haveres trabalhistas daqueles empregados terceirizados que trabalham em seu benefício, na forma do item IV da Súmula 331 do TST. Dessa forma, ciente de descumprimentos contratuais trabalhistas por parte da recorrente, correta a utilização pela consignante da presente ação de consignação em pagamento para quitar diretamente aos empregados terceirizados os valores a eles devidos (TRT-. Processo n. 0010853-39.2019.5.03.0149, 10ª Turma, Relator: Antonio Gomes de Vasconcelos, j. 16/09/2020).

No caso julgado pelo TRT-3, a tomadora de serviços (consignante) tomou ciência de que a empresa terceirizada não estava cumprindo suas obrigações trabalhistas. Diante disso, a tomadora recorreu à ação de consignação em pagamento para depositar diretamente em favor dos trabalhadores terceirizados os valores devidos, garantindo, dessa forma, o pagamento dos direitos trabalhistas, evitando sua responsabilização por essas verbas em eventuais – quase certas – demandas trabalhistas futuras, na forma da Súmula n. 331, IV, do TST.

O tribunal considerou essa medida correta, já que a consignante, ao tomar ciência do inadimplemento por parte da empresa terceirizada, agiu para garantir que os trabalhadores recebessem os valores de seus direitos mínimos.

Interessante o exemplo, conquanto não o tenha visto na prática e seja discutível a competência da Justiça do Trabalho, se, no polo passivo, constar apenas a empresa contratada. Nesses casos, seria interessante que a consignante ajuizasse a ação de consignação em pagamento em face da empresa contratada e dos trabalhadores terceirizados. Ressalvo, também que, nesse caso, até seria dispensável a citação de todos os empregados, se a empresa tiver a cautela de incluir no polo passivo o *sindicato* que representa a categoria profissional dos trabalhadores que lhes prestam serviços por intermédio dessa empresa contratada.

12.3. AUDIÊNCIA NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

12.3.1. A ação civil pública trabalhista

A ação civil pública é um instrumento da maior utilidade para a *efetivação* dos direitos materiais trabalhistas. Ela compreende a *ação civil pública* em sentido estrito, manejada para a proteção de interesses difusos e coletivos, bem como a *ação civil coletiva*, destinada à proteção dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores.

A propósito, Raimundo Simão de Melo, tratando da *finalidade* deste instrumento processual, assevera que a “ação civil pública, como gênero das ações coletivas, tem por finalidade proteger os direitos e interesses metaindividuais – difusos, coletivos e individuais homogêneos – de ameaças e lesões”. A respeito da ação civil pública *trabalhista*, anota que ela “representa uma adequada forma de acesso do cidadão ao verdadeiro direito de ação, que, individualmente, vem, em muitos casos, tornando simples retórica o comando do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal” (MELO, 2002, p. 93).

Quanto à *legitimidade* do Ministério Público do Trabalho, ela é disciplinada no art. 129, inciso III, da CF/88, em conjunto com o quanto previsto no art. 6º, incisos VII, alínea “d”, e XII, e principalmente no art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93. Como já pontuado anteriormente, na Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho propõe ações civis públicas para o cumprimento de *obrigações de fazer ou de não fazer*, em face de empresas ou de sindicatos, atuando como legitimado autônomo; pode, ainda, propor ações civis coletivas com vistas ao *pagamento de verbas* trabalhistas específicas, como adicional de insalubridade ou de periculosidade, como substituto processual, embora isso seja bem raro.

Não obstante, essa legitimação não exclui a *legitimidade de terceiros* para a defesa dos interesses coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, nos moldes do art. 5º, § 2º, da Lei n. 7.347/85, bem como do art. 82, inciso IV, da Lei n. 8.078/90, de modo que *os sindicatos* têm plena legitimidade para atuar na ação civil pública trabalhista, principalmente na ação civil coletiva, na defesa dos *direitos individuais homogêneos* dos trabalhadores.

Como já visto anteriormente, os sindicatos atuam na tutela desses direitos como *substituto processual*, estando a isso autorizado também pelo art. 18, *caput*, do CPC. De se recordar que os sindicatos, sempre que haja um fato único, *de origem comum* (art. 81, parágrafo único, inciso III, da Lei n. 8.078/90), que diga respeito a todos os trabalhadores de uma empresa ou de setor desta, poderão propor uma demanda coletiva para a proteção dos interesses desses trabalhadores.

São *hipóteses* de cabimento de *substituição processual*, no processo do trabalho, nessa temática: a) para a postulação do pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade aos trabalhadores (art. 195, § 2º, da CLT); b) com vistas ao recolhimento do FGTS (art. 25 da Lei n. 8.036/90); c) para o cumprimento de cláusulas normativas (art. 872, parágrafo único, da CLT); d) postulando o pagamento de adicional noturno aos que se ativam no período noturno e não o recebem; e) para o pagamento da hora extra do intervalo suprimido quando a empresa não concede o intervalo mínimo de uma hora. Há, ainda, outras hipóteses, embora menos frequentes.

12.3.2. Peculiaridades dessa audiência

O que nos interessa mesmo neste momento é saber sobre *peculiaridades da audiência trabalhista*, quando se tratar de ação civil pública, como gênero. Afora as especificidades da atuação diferenciada do procurador do trabalho, que tem *prerrogativas* que devem ser observadas, a audiência, nesse tipo de ação, desenvolve-se de maneira bem semelhante à das audiências em geral.

Em regra, o juiz designa uma *audiência inicial* – diante da complexidade dessa demanda, não é recomendável a designação de audiência uma –, na qual há uma *tentativa conciliatória*, bem diferente, pois diz respeito ao interesse de vários trabalhadores, mas nada obsta que haja acordo quanto à regularização de condições ambientais, fornecimento de EPIs, adequação de obras ou de maquinários etc. Pode haver conciliação também em relação às verbas e valores devidos aos trabalhadores, na substituição processual,

ainda que o juiz entenda que os trabalhadores devam ratificar esse acordo posteriormente.

Se o juiz designar audiência inicial, é importante destacar que a ausência do Ministério Público do Trabalho resultará no “arquivamento” do processo, conforme o disposto no art. 844 da CLT. Apesar de o direito em questão ser indisponível, “não há óbice à extinção do feito sem resolução de mérito, podendo, inclusive, o MPT desistir da ação”. O arquivamento pode ocorrer devido a uma reavaliação sobre o momento apropriado para seguir com a ação, a busca por novas provas, ou a descoberta de novos fatos que possam justificar uma reformulação da petição inicial (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 302-303).

Por outro lado, se o réu não comparecer nessa audiência, isso implicará em revelia e confissão quanto à matéria de fato, conforme o art. 844 da CLT. Contudo, acerca da questão da revelia, destaco uma jurisprudência, minoritária, porém, com um desdobramento interessante quanto ao tópico da revelia dos réus nas ações civis públicas:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. CPC X CLT. APRESENTAÇÃO DE DEFESA NO PRAZO DE QUINZE DIAS. AUSÊNCIA À AUDIÊNCIA. APLICAÇÃO DE REVELIA. AFASTAMENTO. Nesta Justiça Especializada a Ação Civil Pública seguirá o rito do procedimento comum ordinário disciplinado pelo CPC, de modo que, apresentada a defesa no prazo de quinze dias (art. 335 do CPC), fica inviabilizado o decreto de revelia por eventual ausência da Requerida à audiência, uma vez que tal consequência é afeta ao processo laboral (art. 844 da CLT), valendo ressaltar que o revel na sistemática processualística civil é o réu que não contestar a ação (CPC, art. 344), hipótese distinta da presente, em que houve regular e tempestiva apresentação de defesa. In casu, a Requerida não incorreu em revelia, pois atendeu prontamente ao chamado do juízo para apresentação da defesa, ressaíndo daí nítido *animus defendendi*, que não pode ser ignorado ante a ausência da Requerida à audiência inicial, notadamente na presente ação cujo regramento principal não é a CLT (art. 844), mas sim o CPC e os demais institutos aplicáveis à espécie. Apelo provido para afastar a revelia imposta na origem, bem assim para determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho para fins de prosseguimento da demanda. (TRT-23. Processo n. 0000850-60.2016.5.23.0056; 2ª Turma; Relator: Nicanor Favero Filho, j. 20.07.2018).

No caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região decidiu que, numa ação civil pública, na Justiça do Trabalho, o rito a ser seguido é o do procedimento comum ordinário, conforme as normas do Código de Processo Civil, e não as regras da CLT, o que é bastante discutível. Em verdade, há um procedimento híbrido, com a aplicação das normas da CLT e, subsidiariamente, o regramento específico da ação civil pública; na falta de normas nesses diplomas, aí, sim, recorre-se ao CPC, segundo a doutrina majoritária.

Não obstante, a controvérsia, no caso concreto, surgiu quando a parte requerida apresentou sua defesa dentro do prazo de 15 dias, conforme o art. 335 do CPC, mas não compareceu à audiência inicial. No processo do trabalho, a ausência a essa audiência pode acarretar a revelia, conforme o art. 844 da CLT. Contudo, o tribunal esclareceu que, por se tratar de uma ação civil pública, regida pelo rito comum do CPC, a revelia não pode ser decretada apenas pela ausência da parte à audiência. No CPC, a revelia é caracterizada pela falta de apresentação da contestação no prazo específico, conforme o art. 344 do CPC. Como a requerida apresentou sua defesa de forma tempestiva e regular, demonstrando sua intenção de se defender (*animus defendendi*), não poderia ter sido declarada sua revelia. Assim, o tribunal revogou a revelia imposta na instância inferior e determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho para o regular prosseguimento do feito.

Agora, não havendo composição na audiência inicial e recebida a contestação, se necessário, o juiz irá designar uma *audiência de instrução* em prosseguimento, na qual cada parte poderá ouvir até três testemunhas. Quanto aos *depoimentos pessoais*, já registramos que o procurador do trabalho não pode prestar depoimento pessoal, pois jamais poderia confessar algo em relação aos direitos indisponíveis da coletividade de trabalhadores. O mesmo se aplica ao dirigente sindical, se o sindicato for o demandante. De outra parte, o reclamado ou o seu preposto poderá ser ouvido em depoimento pessoal, sem que isso implique em afronta ao princípio da igualdade.

É dizer, não se pode falar em confissão por parte do MPT em uma audiência subsequente, uma vez que a ação civil pública envolve direitos indisponíveis, o que torna a confissão inadmissível, conforme o art. 392, *caput*, do CPC (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. p. 303).

Quanto ao *número de testemunhas*, por se tratar de ação de rito híbrido, com especificidades da legislação de regência, somadas ao regramento específico da CLT, de se aplicar o limite máximo de testemunhas dos processos de rito ordinário, independentemente do valor da causa. Assim,

o MPT poderá ouvir até três testemunhas e cada um dos reclamados, se houver litisconsórcio passivo, também poderá ouvir até três testemunhas. Aqui, recordo-me da *audiência mais longa* da minha carreira de juiz, em que uma audiência de instrução em ação civil pública, designada para a oitava de seis testemunhas – três de cada parte –, demorou *seis horas praticamente ininterruptas*, para se evitar a cisão da audiência e a agressão ao princípio da incomunicabilidade das testemunhas.

Outrossim, embora já tenhamos tratado da *prerrogativa* do procurador do trabalho de sentar-se à direita do juiz, convém recordar as diretrizes gerais dessa questão, porque muitos reclamados ficam perplexos quando se deparam, na audiência, com o “fiscal da lei” sentado no plano alto, como se fosse um “segundo” juiz. Ocorre que o procurador que oficia no caso – ou outro colega do Ministério Público do Trabalho – comparece na audiência trabalhista *representando a instituição*, como parte ou como *custos legis*, atuando sempre na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos coletivos (*lato sensu*) dos trabalhadores. Trata-se de prerrogativa, a de *sentar-se à direita do juiz*, de acordo com o art. 18, inciso I, alínea “a”, da Lei Complementar n. 75/93. Isso tanto nas audiências em que o procurador esteja a defender a ordem jurídica, quanto nas audiências em que ele (MPT) seja o autor da ação, atuando como *parte* (art. 30, parágrafo único, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do trabalho).

Por isso, ainda que não se concorde com essa diretriz – ora, se o procurador está atuando como parte, deveria sentar-se na mesma posição que o advogado da parte contrária, por uma questão de isonomia –, trata-se de *mera formalidade* e que *não interfere* na solução da ação civil pública. Sendo assim, como já observado em outro capítulo deste Manual, é imperioso que o advogado do reclamado *explique muito bem* ao empresário ou preposto que comparece na audiência trabalhista essa prerrogativa, para que este não pense que o juiz está tratando de modo desigual o procurador do trabalho. É preciso que o advogado diga ao seu cliente que o juiz, a despeito dessa questão formal, assegurará a ele (reclamado) o *contraditório efetivo* e a *ampla defesa*. Em suma, o Ministério Público do Trabalho somente sairá vencedor na demanda coletiva se houver demonstração, *por provas*, do ato ilícito objeto da acusação.

A esse respeito, convém acrescentar que as provas trazidas nos inquéritos civis que antecedem (muitas vezes) as ações civis públicas precisam ser devidamente valoradas em juízo. É dizer: as provas colhidas nos inquéritos civis, quando levadas à ação civil pública, possuem valor probante relativo

e podem ser afastadas se o réu produzir *prova robusta em sentido contrário*, embora isso seja raro, na prática. Utilizemos a seguinte ementa de acórdão para exemplificar e explicar essa afirmação:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROVAS PRODUZIDAS NO INQUÉRITO CIVIL CONDUZIDO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO. VALOR PROBATÓRIO RELATIVO. As provas colhidas no curso do inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho possuem valor probante relativo, devendo ser confirmadas e confrontadas com as demais provas produzidas em juízo, sob o manto do contraditório e da ampla defesa (art.5º, LV, da CRFB/88). Assim, embora possam trazer subsídios para o julgamento do feito, não têm força de prova como aquelas colhidas sob o contraditório e supervisão do magistrado, no bojo do processo judicial, cabendo ao juiz ou ao tribunal fazer a devida valoração, em confronto com as demais provas dos autos produzidas sob o manto do contraditório. (TRT-2. Processo n.1000896-62.2019.5.02.0492, 17ª Turma, Relatora: Maria de Lourdes Antonio, j. 12.03.2021).

Para finalizar, é natural que os advogados e até os juízes em início de carreira fiquem bastante tensos na véspera e durante a audiência de uma ação civil pública. Não é uma audiência “qualquer”. Há *muitas questões técnicas* relacionadas ao procedimento, a preliminares que sempre são arguidas e também quanto à (des)necessidade de produção de prova oral. Por isso, com mais de 27 anos de magistrado, até hoje me preparo com muito mais cautela para esse tipo de audiência. Nessa preparação, convém *anotar todas as questões* já postas nos autos e que podem surgir durante a audiência, bem como pensar *técnicas de provocação* – para os advogados – e *de solução* – para os juízes e procuradores do trabalho –, porque a surpresa, nessa audiência, costuma cobrar “alto preço” dos atores jurídicos.

Na preparação para a audiência de uma ação civil pública convém anotar todas as questões formais que podem surgir durante a audiência, bem como pensar técnicas para requerimentos e solução deles.

12.4. AUDIÊNCIA NOS EMBARGOS À EXECUÇÃO E DE TERCEIRO

No processo civil, *não há mais embargos à execução*, no cumprimento de sentença, pois, transcorrido o prazo de 15 dias para o pagamento voluntário, o executado tem o prazo de 15 dias para apresentar sua impugnação, podendo alegar as matérias previstas especificamente para tanto (art.

525, *caput* e § 1º do CPC). De modo que os embargos à execução, como tradicionalmente previstos, serão possíveis *apenas* na execução de título extrajudicial (arts. 914 a 920 do CPC). Nestes, *se necessário*, o juiz designará audiência de instrução e, encerrada esta, proferirá a sentença (art. 920, incisos II e III, do CPC).

No *processo do trabalho*, como é sabido, os *embargos à execução* ainda são previstos como regra, tanto no cumprimento de sentença quanto na execução de título extrajudicial, mais precisamente no art. 884 e §§ da CLT. Em conformidade com o § 2º deste artigo, se o executado (ou o exequente) *arrolarem testemunhas*, nos embargos ou na impugnação do exequente, e se o juiz entender necessários os depoimentos das testemunhas, poderá “marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de cinco dias”.

Todavia, em mais de 27 anos de magistratura, nunca presidi uma audiência de instrução em sede de embargos à execução. Em regra generalíssima, esses embargos versam sobre matéria de direito ou, quando há matéria fática, as partes contentam-se com a *prova documental* já existente nos autos, ou juntada nessa fase do processo.

Agora, se houver a necessidade de audiência de instrução para oitiva das partes e testemunhas, aplicam-se as *mesmas diretrizes* já estudadas de modo exaustivo neste Manual. A única observação *complementar* que se faz necessária é a relacionada à *quantidade de testemunhas* que cada parte pode ouvir. Tratando-se de processo de rito *ordinário*, até três testemunhas, e tratando-se de processo de rito *sumaríssimo*, há de se observar o limite de duas testemunhas para cada parte, como já examinado anteriormente. No mais, todas as diretrizes relacionadas ao depoimento pessoal e à prova testemunhal aplicam-se *igualmente* nessa audiência.

Em relação aos *embargos de terceiro*, trata-se de ação de *rito especial* prevista nos arts. 674 a 681 do CPC/2015. Como é sabido, se alguma pessoa, não sendo parte no processo em curso, “sofrer constrição ou ameaça de constrição sobre bens que possua ou sobre os quais tenha direito incompatível com o ato constitutivo”, ela bem que “poderá requerer seu desfazimento ou sua inibição por meio de embargos de terceiro” (art. 674).

Conquanto cabível o ajuizamento desta ação na fase de conhecimento, em regra generalíssima, ela é proposta durante a *execução trabalhista*, mas trata-se, por óbvio, de *ação autônoma* e que deve ser distribuída por dependência ao juízo onde se processa a execução, na qual houve a constrição ou ameaça de constrição sobre bens do terceiro embargante.

Esta ação de natureza civil é *plenamente cabível* na Justiça do Trabalho, porque não se pode admitir que um terceiro, que nada tem a ver com o processo em curso, não tendo qualquer responsabilidade pelo adimplemento das verbas trabalhistas, venha a sofrer penhora, arresto ou qualquer outra medida constritiva em *bens de sua posse*, principalmente se a defende na qualidade de proprietário.

Assim, seria de se esperar a realização de muitas audiências de instrução nesse tipo de ação, na Justiça do Trabalho. Contudo, os embargantes têm se mostrado bem negligentes, olvidando-se de que o *ônus da prova* em relação às questões controvertidas dos embargos de terceiro é, em regra, de quem opõe os embargos. De modo que o embargante, no processo do trabalho, poderia ouvir testemunhas ou até o embargado para comprovar algumas situações fáticas, por exemplo, para demonstrar que não houve sucessão trabalhista, que os bens móveis encontrados no estabelecimento do devedor são realmente de sua propriedade (do terceiro), e uma série de outras hipóteses. Ocorre que, para tanto, já deverá o embargante oferecer o rol de testemunhas *na petição inicial* (art. 677, *caput*, do CPC). Não obstante, tem sido muito *excepcional* o requerimento de produção de prova oral nos embargos de terceiro, na Justiça do Trabalho.

Agora, havendo designação de audiência de instrução nesse tipo de demanda, por se tratar de processo de rito especial, *não há que se falar no limite* de testemunhas dos processos de rito sumaríssimo. Assim, *independentemente* do valor da causa, cada parte poderá ouvir *até três testemunhas*, se houver audiência de instrução na ação de embargos de terceiro, na Justiça especializada.

Para encerrar a análise das audiências especiais na Justiça do Trabalho, de se ponderar que, conquanto possível, a *celebração de acordo* nas audiências designadas na ação de embargos de terceiro – e também na ação de consignação em pagamento – acaba por se tornar uma *hipótese acadêmica*. Quanto à consignação, se o consignatário aceitar receber o valor do depósito sem protestar por diferença, isso não é acordo, mas *reconhecimento da procedência* do pedido do consignante. Assim, somente se houver acordo para envolver *verbas distintas* das discriminadas na consignação é que se poderia falar em autêntica conciliação nesse tipo de demanda. Em relação aos embargos de terceiro, é mais que acadêmica ainda a possibilidade de acordo entre o embargante e o exequente, pois aquele não é o devedor e, se está a defender que seus bens não podem ser atingidos pela execução, *qual seria o seu interesse em pagar dívida de outrem?*

Destarte, apenas na audiência de instrução dos *embargos à execução* é que haveria efetiva possibilidade de acordo entre as partes – exequente (embargado) e executado (embargante) –, mas, como já referido, é *raríssima* a realização desse tipo de audiência no processo do trabalho.

Vistas as principais questões relacionadas às chamadas audiências especiais, é chegado o momento de analisarmos toda a instigante e atual temática das *audiências por videoconferência e telepresencial*, tão importante que a ela dedicaremos um capítulo específico, na sequência.

12.5. VERIFICAÇÃO DE APRENDIZAGEM

- 1) Como se preparar para a audiência nas ações de consignação em pagamento?
- 2) Pode haver celebração de acordo nessas ações?
- 3) Quais os efeitos e a extensão da quitação se o consignatário concordar em receber a quantia consignada?
- 4) O que fazer se o consignatário apresentar pedido contraposto?
- 5) Como se preparar para a audiência de uma ACP (ação civil pública)?
- 6) Quantas testemunhas podem ser ouvidas nessa audiência?
- 7) O Procurador do Trabalho pode sentar-se ao lado do juiz? Como explicar isso ao reclamado?
- 8) Como se preparar para a audiência em sede de embargos à execução?
- 9) E para a audiência nas ações de embargos de terceiro?