**REFORMA DO PROCESSO DO TRABALHO**

**AUDIÊNCIA TRABALHISTA: IMPROPRIEDADES LEGISLATIVAS**

**RODRIGO BRISOLLA POLATTO SILVA1**

1 Bacharel em Direito. Especialista em Advocacia Trabalhista pela Universidade Anhanguera. Especialista em Direito Empresarial do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas – São Paulo. Advogado Inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil desde o ano de 2010. Tutor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Comissão do Jovem Advogado da OAB/SP

E-mail: rodrigo.polatto@uol.com.br

**RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo apresentar algumas críticas à estagnação da Consolidação das Leis do Trabalho no tocante ao processo judiciário trabalhista, sugerindo alterações em especial no regramento da audiência trabalhista. Mesmo após a Emenda Constitucional 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, a CLT não sofreu alterações significativas, sendo desta forma retalhada pela aplicação subsidiária do Código de Processo Civil. Referida ausência de procedimento padrão, causa insegurança jurídica e permite a prática de arbitrariedades, sempre acobertadas pelo manto dos princípios da celeridade, efetividade e hipossuficiência do trabalhador.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SUMÁRIO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1** | **INTRODUÇAO** | **4** |
| **2** | **CRÍTICA AO MODELO ATUAL E SUGESTÕES DE REFORMA** | **5** |
| **2.1** | **AUDIENCIA UNA** | **6** |
| **2.2** | **PROPOSTA CONCILIATÓRIA** | **8** |
| **2.3** | **PRESENÇA DAS PARTES EM AUDIÊNCIA** | **11** |
| **2.4** | **OBRIGATORIEDADE DO INTERROGATÓRIO DAS PARTES** | **15** |
| **3** | **CONCLUSÃO** | **17** |
| **4** | **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS** | **18** |

 |  |

**Palavras chave:** emenda constitucional 45/04. Expansão da competência da justiça do trabalho. Aparelhamento judiciário. CLT. Atraso legislativo; reforma. Processo do trabalho. Audiência trabalhista. Código de processo do Trabalho.

**1) INTRODUÇÃO**

 A competência da Justiça do Trabalho foi vertiginosamente ampliada com a Emenda Constitucional 45/2004, trazendo à seara trabalhista o conhecimento e julgamento de diversos casos que até então eram julgados pela Justiça Comum. Desta forma, a partir do ano de 2004, o número de processos trabalhistas teve um crescimento exorbitante, sendo necessária, desta forma, a ampliação de todo o aparato judiciário, com a multiplicação do número de varas trabalhistas e de servidores.

 Em contrapartida, não obstante a preocupação com o investimento e expansão física e humana deste ramo jurídico, o mais importante dos instrumentos de realização efetiva do direito buscado na justiça laboral foi deixado de lado: o processo do trabalho.

 Desde a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943, a legislação processual trabalhista quedou-se inerte, tendo sido pouco discutida e atualizada, defasagem que veio a tona após a ampliação da competência desta justiça especializada e o consequente aumento das demandas laborais.

 Muito desse congelamento processual legal pode ser atribuído à permissão da aplicação subsidiária do Código de Processo Civil Brasileiro às demandas laborais, cuja previsão se encontra no art. 790-B da CLT, que permite o preenchimento de lacunas claramente existentes, que prejudicam o bom andamento processual e a celeridade inerente e necessária a esta justiça especializada.

 Nesta seara, o presente estudo se compromete a sugerir algumas alterações na legislação processual trabalhista, em especial no tocante à normatização de alguns procedimentos adotados em audiência, apontando os pontos sensíveis do ordenamento e a possível solução necessária e benéfica à fase mais importante do processo jus laboral.

**2) CRÍTICA AO MODELO ATUAL E SUGESTÕES DE REFORMA**

 Inicialmente, é de suma importância revelar que a Justiça do Trabalho em termos de celeridade e efetividade de seus provimentos, é inúmeras vezes mais eficaz que a Justiça Comum. Destarte, uma reforma no âmbito do processo do trabalho não pode pautar-se integralmente na normatividade do procedimento aplicado nesta seara da justiça, haja vista a notoriedade de sua lentidão e o resultado contraproducente de suas normas.

 Em outras palavras, o que se pretende não é a transposição das inúmeras regras e incidentes processuais previstos na Justiça Comum, mas apenas o preenchimento de lacunas e a positivação de alguns procedimentos, que, em face de ausência de regramento específico, fornece insegurança jurídica às partes e seus procuradores no momento da instrução processual.

 O modelo de procedimento trabalhista vigente sofre de grave vício de padronização, decorrente da ausência de regramento legal específico, o que acarreta uma verdadeira proliferação de “normas” criadas pelos agentes aplicadores do direito, que o fazem de acordo com convicções pessoais, sempre sob o manto da justificativa da eficácia e celeridade processual.

 Assim, o que se vê na justiça laboral em primeira instância é a existência de centenas de códigos de processos do trabalho, criados de acordo com o uso e costume do local respectivo, fazendo com que as partes sequer possam imaginar o que ocorrerá após a entrada em uma sala de audiência.

 No dia a dia, o ente que acessa a justiça do trabalho, seja reclamante, reclamada ou advogado trabalhista, sofre com a fragilidade das regras processuais que norteiam a aplicação do direito material laboral, o que dificulta o acesso à justiça e o direito a um provimento jurisdicional justo e adequado.

 É neste exato ponto que se foca o presente artigo, a partir do qual algumas deficiências concretas do procedimento trabalhista adotado em primeiro grau passam a ser destacadas, acompanhadas pela sugestão de reforma procedimental respectiva, conforme se passa a expor.

**2.1) AUDIENCIA UNA**

 No processo do trabalho vige a regra da concentração dos atos processuais, corolária dos princípios da celeridade e da duração razoável do processo.

 A aplicação de referido princípio no processo do trabalho deu origem à chamada AUDIÊNCIA UNA, na qual todos os atos da instrução processual deverão ser praticados em regra, em audiência única, momento oportuno para partes apresentarem seus argumentos e produzirem todas as provas que entenderem necessárias.

 A citada Audiência Una ou Única, encontra amparo legal expresso apenas no artigo 852-C, da CLT, que se destina a regular o procedimento sumaríssimo, àquele destinado ao julgamento de causas cujo valor esteja compreendido entre 02 e 40 salário mínimos, veja-se:

***Art. 852-C. As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular*.**

 Note que referida previsão legal se coaduna perfeitamente com os princípios inerentes à justiça do trabalho, pois confere celeridade às demandas, além de prestigiar o princípio da oralidade, base de todo o regramento processual trabalhista.

 Ocorre que a realização de referida audiência com concentração de atos não encontra previsão expressa de aplicação no procedimento ordinário, o que obviamente não inibe sua adoção, como ocorre em muitos casos, entretanto, quando se trata do referido rito processual, a praxe ainda adota o sistema de audiência fracionada.

 Assim, na prática há a designação de uma primeira audiência para tentativa de conciliação, a chamada Audiência Inicial, e, em não sendo celebrado acordo, são recebidos a defesa e os documentos, abrindo-se vista dos mesmos à parte contrária. Posteriormente, é marcada a Audiência de Instrução, na qual as partes serão ouvidas e as testemunhas inquiridas, além de serem produzidas todas as provas que forem de interesse dos entes processuais, a fim de que sejam elucidados os fatos em deslinde. Por fim, é designada Audiência de Julgamento, na qual o juiz profere a sentença e fornece ciência as partes do entendimento aplicado.

 Ocorre que o fracionamento supracitado é desnecessário e ocasiona verdadeira perda de tempo processual, haja vista que a maioria das reclamações trabalhistas envolve matérias cuja dilação probatória não precisa ir além da prova oral, sendo certo que eventuais complexidades podem ser dirimidas na oportunidade da audiência e perante o Magistrado, evitando-se abertura de prazos para discussões desnecessárias, que poderiam ser resolvidas neste momento processual.

 É certo que em alguns casos de extrema complexidade haverá necessidade de adiamento para a resolução de certo incidente processual, caso em que haverá marcação de prosseguimento para data posterior, todavia, certamente tais casos serão ínfimos perto do número de processos trabalhistas que tramitam nos fóruns diariamente.

 Desta forma, a proposta que se faz sobre o tema, é a inclusão no rol de normas que regem o procedimento ordinário, de artigo de lei que determine como regra geral no processo trabalhista a adoção de audiência única, à luz do citado artigo 852-C, restando apenas a ressalva no sentido de que esta poderá ser adiada por questão suscitada em audiência, que seja de extrema relevância e não possa ser dirimida no momento, desde que de forma justificada.

Assim, o procedimento restará unificado e padronizado, o que notadamente trará a celeridade das demandas, que é tão buscada pelo processo do trabalho.

**2.2) PROPOSTA CONCILIATÓRIA**

 Na justiça do trabalho vige o Princípio da Conciabilidade. Referido axioma, conforme sua denominação faz transparecer, orienta o fim que deve ser buscado pela justiça do trabalho face aos conflitos de interesses que lhe são apresentados: a busca pela conciliação.

 Referido princípio fora expressamente positivado pela Constituição Federal de 1988, quando encontrava guarida expressa no caput do artigo 114 da Constituição Federal. Após a Emenda constitucional 45/04, referido princípio foi mantido, porém, realocado para o §2º do citado dispositivo. Ademais, está previsto expressamente em lei ordinária, no artigo 764 da CLT, cujos teores pedem-se vênia para transcrição:

***Art. 114 § 2º CF: Recusando-se qualquer das partes à negociaçãocoletiva ou àarbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.***

***Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação***.

 Note que o processo trabalhista tem como fim próprio a busca pela conciliação, sendo este o caminho que deve continuar a ser procurado, contudo, respeitadas as peculiaridades de cada caso que se apresenta.

 A crítica que se promoveao modelo atual de conciliação na audiência trabalhista não se dirige propriamente ao fim amigável do processo, cuja benesse já foi destacada alhures, mas a forma como este é adotado por muitos julgadores, em especial no momento da audiência, o que acaba desvirtuando sua finalidade.

 Isto, pois uma crescente que se tem verificado em diversas audiências trabalhistas, é a busca pelo encerramento do processo a qualquer custo, fazendo com que as partes, tanto o Reclamante quanto a Reclamada, façam acordos que muitas vezes não satisfaçam seus anseios, apenas em decorrência de coação do conciliador que preside a sessão.

 O cotidiano forense deixa claro referido fato, pois o que se verifica é que em diversas audiências ou sessões de conciliação, a autoridade que as preside, seja Magistrado ou Serventuário, sequer analisa acauteladamente a petição inicial e a defesa antes de instar as partes sobre a possibilidade de acordo.

 Ainda, em muitas oportunidades, o que se vê é uma verdadeira coação para a realização de acordos por parte de Magistrados, que antecipam o suposto resultado do processo, antes mesmo da instrução e oitiva das partes, a fim de instar as partes à conciliação, ainda que contra sua vontade.

 Há que se ter bom senso e se pautar na razoabilidade e proporcionalidade no momento da realização de um acordo, eis que este pode causar a perda de direito da parte reclamante e a impossibilidade de pagamento por parte da reclamada.

 Em verdade, a legislação sobre o tema pecou no momento da positivação do Princípio da Conciabilidade em audiência, senão vejamos:

***Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (..)***

***Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.***

 Note que a própria CLT determina que o Magistrado ao iniciar a audiência deve propor a conciliação, antes mesmo do conhecimento dos fatos controvertidos apresentados.

 Referida conduta prejudica uma conciliação responsável e acaba muitas vezes ensejando a assinatura de acordos que não atendem os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, trazendo prejuízos para ambas as partes envolvidas.

 Sobre a questão, sugere-se alteração legislativa no sentido de que a proposta de conciliação pelo Presidente da Audiência seja realizada apenas após o conhecimento da amplitude da controvérsia, ou seja, que esta seja apresentada depois da leitura integral da petição inicia e da defesa.

 Desta forma, inteirado sobre o caso, o conciliador poderá esclarecer as dúvidas das partes e orientá-las sobre os riscos reais do processo caso seja fornecido andamento ao mesmo, ressaltando os benefícios de uma conciliação.

 Tal conduta certamente atenderá ao fim buscado pela justiça do trabalho, e, sobretudo, trará a sensação de realização de justiça àqueles que se utilizaram daquele órgão judiciário para a solução de sua contenda.

**2.3) PRESENÇA DAS PARTES EM AUDIÊNCIA**

 O princípio da oralidade que vigora no processo trabalhista, torna a audiência o momento mais importante e decisivo do processo do trabalho, que influenciará diretamente no resultado do provimento judicial que será fornecido ao final da demanda.

 Não por outro motivo que a CLT em seu artigo 843 determina que as partes deverão estar presentes na audiência, independente do comparecimento de seus representantes, in verbis:

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

***§ 1º - É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.***

 Assim, verifica-se que a legislação trabalhista determina que estejam presentes pessoalmente em audiência ambos os litigantes, permitindo apenas que a empresa seja representada por funcionário que tenha conhecimento dos fatos.

 Referida previsão legal se coaduna perfeitamente, como já destacado, com o princípio da oralidade, bem como com os demais princípios que orientam o processo do trabalho, sendo ainda saudada pela doutrina, ao passo que permite que sejam trazidas aos autos as partes diretamente envolvidas no processo, aproximando o julgador da realidade fática existente.

 O ponto sensível quanto a respectiva previsão legal, não recai exatamente sobre o efetivo comparecimento das partes na data designada, mas sim quando uma delas, em especial a Reclamada, se ausenta por algum motivo.

 Diante de tal situação, cada julgador age de uma maneira, de acordo com as convicções próprias, face as diversas interpretações que empresta ao artigo 844 da CLT e da Súmula 122 do TST, cujas transcrições seguem:

***Art. 844 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.***

***Súmula 122 do TST: 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.***

 Note que o citado enunciado sumular dispõe que é considera revel a empresa que deixa de enviar seu representante legal ou preposto à audiência, mesmo estando presente seu advogado devidamente constituído.

 Nesta senda, o artigo celetista apresenta a consequência da ausência da Reclamada em audiência, que consiste na ocorrência da revelia e da confissão quanto a matéria fática.

 Neste ponto em especial algumas críticas merecem ser tecidas.

 A legislação civil define a revelia como ausência de defesa. Esta é a inteligência do artigo 319 do Código de Processo Civil, que ora se transcreve:

***Art. 319 - Se o réu não contestar a ação, reputar-se-ão verdadeiros os fatos afirmados pelo autor.***

 Essa definição é exaustiva, não cabendo interpretação extensiva. Portanto, apenas poderá ser declarada a revelia quando não apresentada a defesa no prazo legal, no caso da justiça do trabalho, em audiência.

 Referido dispositivo legal demonstra que a revelia está ligada a ausência de defesa e não à ausência da parte em audiência, isto, pois, por exemplo, poderá o réu comparecer e se negar a se defender.

 Assim, conclui-se que a ausência da parte em audiência é o fato que importa na confissão da matéria fática. Isto, pois, o não comparecimento da parte, inibe a prestação de seu depoimento, impossibilitando que a outra parte obtenha uma confissão quanto a matéria discutida, e, desta forma, a fim de evitar tal prejuízo, aplica-se a *ficta confessio,* o que não inibe que a matéria de direito passe pelo crivo do contraditório.

 Veja que a confissão ficta deve recair apenas sobre a matéria fática, eis que a matéria de direito pode ser contestada pela apresentação da defesa escrita ou por outros elementos de convicção que o juiz colher nos autos.

 Referida conclusão se extrai do próprio teor da súmula 74 do TST, que dispõe que a prova pré-constituída pode ser levada em conta para o confronto com a confissão ficta, veja-se:

***Súmula 74 TST: CONFISSÃO***

***I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)***

***II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta paraconfronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)***

***III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.***

 Note a incompatibilidade de referido instituto com o artigo 844 da CLT. Ainda que se alegue que o primeiro dispõe sobre a ausência na primeira audiência e o segundo na audiência em prosseguimento, não se vislumbram motivos para tal distinção, mesmo porque a regra na audiência trabalhista é a concentração de atos.

 O enunciado sumular acima deixa claro que a ausência da parte na audiência na qual deve depor gera presunção meramente relativa da veracidade dos fatos, devendo esta ser confrontada com outros elementos trazidos aos autos.

 Contudo, não é o que se verifica na prática. Na maioria dos casos, o Magistrado, ao se deparar com a ausência da parte Reclamada em audiência, ainda que seu advogado esteja presente em audiência, se recusa a receber a defesa escrita e já agenda o julgamento da lide, promovendo sentença que fornece provimento integral ao pleito do autor.

 O que acaba por se aplicar a parte ausente na audiência é uma penalidade pelo seu não comparecimento, destoando totalmente a finalidade da previsão legal, que é reconhecer o fato não contestado como incontroverso.

 Este posicionamento, que, frisa-se, é adotado por muitos magistrados, decorre da imprecisão legal o artigo 844 da CLT e da Súmula 122 do TST, ambos reflexos da chamada exacerbação do princípio da hipossuficiência do empregado.

 A sugestão de alteração legal recai exatamente sobre o artigo e a previsão sumular supracitados, que devem passar a distinguir a revelia da confissão, determinando que mesmo diante da ausência da parte em audiência, estando presente seu advogado com a defesa escrita, esta deverá ser recebida, com todas as provas documentais apensadas.

 Assim, apresentada a defesa, os efeitos da revelia estariam inibidos, porém, a confissão quanto a matéria fática, seria aplicada regularmente.

 Neste passo, todas as questões de direito deverão ser analisadas, levadas em consideração no julgamento da lide, evitando assim arbitrariedades e promoção de injustiças.

**2.4) OBRIGATORIEDADE DO INTERROGATÓRIO DAS PARTES**

 O interrogatório das partes é ato que pode ser determinado de ofício pelo Magistrado, a fim de esclarecer os pontos controvertidos e esclarecer os fatos que estão sendo apresentados, sobre os quais se espera a emissão de um juízo de valor.

 Referido ato é previsto no artigo 342 do Código de Processo Civil e se diferencia do depoimento pessoal. A produção deste último ocorre quando uma parte requer a oitiva da outra em audiência, conforme traduz a inteligência do caput do artigo 343 do citado diploma processual.

 Note que há uma diferença salutar entre ambos os instituto, interrogatório e depoimento pessoal: enquanto o primeiro visa esclarecer dúvida que mantém o julgador da contenda, que pode o requerer de ofício, o outro é meio de prova que a parte pode se valer para demonstrar que é legítimo o direito buscado.

 Na seara trabalhista, tanto o interrogatório quanto o depoimento pessoal encontram guarida no artigo 848 da CLT, cuja inteligência segue:

***Art. 848 - Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex-ofício ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.*** [***(Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)***](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9022.htm#art848)

 Não obstante o artigo supracitado não distinguir expressamente o interrogatório do depoimento pessoal, verifica-se que se diferenciam os institutos implicitamente no caput, ao prever que a determinação da oitiva da parte poderá ser realizada *exofficio* ou a requerimento.

 A incoerência jurídica que se mostra no presente caso, sendo esta objeto da crítica que nesta oportunidade se promove, diz respeito a faculdade do Magistrado de interrogar ou não a parte no momento da audiência.

 Isto, pois, a ausência da ouvida daquele que se apresenta à justiça trabalhista para apresentar sua pretensão, fere de morte o princípio da oralidade, base de todo o ordenamento jus laboral.

 Note que o interrogatório da parte não é apenas meio de prova, que pode ser exigido ou afastado pela parte (sendo neste caso depoimento pessoal) ou pelo juiz, mas sim a forma mais eficaz de integração da parte ao processo, permitindo, inclusive, uma maior compreensão pelo juiz da controvérsia existente.

 A obrigatoriedade de sua oitiva torna o processo menos abstrato, além de se traduzir na verdadeira forma de exercício de cidadania da parte litigante.

 Não é raro haver conflito de interesses entre a parte e seu advogado, de modo que a oitiva da primeira e a consequente delimitação da lide a partir de seu interrogatório, evita que esta futuramente alegue que foi induzida a erro por seu patrono, ou que este não exerceu seu mister corretamente.

 Entretanto, na prática, o que ocorre na maioria das vezes é a dispensa do interrogatório das partes.

 Magistrados, com suas pautas de audiências diárias sobrecarregadas, e, valendo-se do manto da celeridade, dispensam o interrogatório da parte e não permitem que sejam requeridos os depoimentos pessoais das mesmas.

 Referida conduta corrigirá a incoerência jurídica vigente, pois a legislação exige que o litigante compareça pessoalmente a audiência trabalhista, sob as penas da lei, entretanto, na prática, dispensa-se seu depoimento/interrogatório, como se fosse ato desnecessário para o deslinde processual.

 Desta forma, a sugestão que se apresenta neste ponto é a alteração legislativa no sentido de tornar o interrogatório da parte um ato obrigatório na audiência trabalhista.

**3) CONCLUSÃO**

 Por fim, é de suma importância deixar às claras que a Justiça do Trabalho em termos de celeridade e efetividade de provimentos, é inúmeras vezes mais eficaz que a justiça comum.

 A reforma no processo do trabalho não se pode pautar exclusivamente na normativa processual da Justiça Comum, cuja morosidade é evidente.

 O que se pretende com as propostas ora discutidas é promover correções as impropriedades processuais que são vislumbradas apenas no cotidiano do operador do direito, que desenvolve suas atividades profissionais na justiça do trabalho.

 Tais impropriedades foram ocasionadas pela já citada ausência de procedimento padrão na normativa processual trabalhista, que em decorrência das diversas lacunas existentes, passou a ser organizada de acordo com o procedimento particular de cada Vara do Trabalho, o que trouxe grande insegurança jurídica e a sensação de crescente descredibilidade desta Justiça Especializada, chamada vulgarmente por muitos de “balcão de negócios”.

 Evidente que há muito que ser aproveitado no sistema vigente, porém, o ideal seria a criação de um código de processo do trabalho, reunido e sistematizado de acordo com princípios próprios do direito laboral, combatendo assim a prática de arbitrariedades e o enfraquecimento deste ramo do direito, tão importante para a promoção da justiça social neste país.

**4) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. FELICIANO, Guilherme Guimarães; PORTO, Marcos da Silva. **Direito do trabalho e direitos humanos na sociedade pós industrial: a afirmação histórica da dignidade humana nas relações de trabalho**. In: Revista Anamatra, Brasíia: Anamatra, out 2003, n, 45
2. RODRIGUES, M.A. **Elementos e Direito Processual Civil**. 2ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, v.2.
3. **Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho**. In: Revista do Direito do Trabalho, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006, v.32, n.121.
4. FELICIANO, G. G. **“Ativismo Judicial” Para Bom Entendedor**. In: Folha de S. Paulo, São Paulo, 25 mai.2009.
5. WADIH, H.**Audiência Una No Processo Do Trabalho**. Disponível em <<http://advocaciatrabalhistapassoapasso.blogspot.com.br/2012/05/audiencia-una-no-processo-do-trabalho.html>> Acesso em 12 jul.2013
6. SOUZA, M.A.S.**A Especialização das Varas do Trabalho.** Disponível em<<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9028>> Acesso em 10 jul.2013
7. MOLINA, André Araújo. **Impugnação ou réplica no processo do trabalho**. **Jus Navigandi**, Teresina, [ano 15](http://jus.com.br/revista/edicoes/2010), [n. 2605](http://jus.com.br/revista/edicoes/2010/8/19), [19](http://jus.com.br/revista/edicoes/2010/8/19)[ago.](http://jus.com.br/revista/edicoes/2010/8)[2010](http://jus.com.br/revista/edicoes/2010) . Disponível em: <[http://jus.com.br/artigos/17219](http://jus.com.br/artigos/17219/impugnacao-ou-replica-no-processo-do-trabalho)>. Acesso em: 22 ago. 2013.
8. MOTA, Marcílio Florêncio. **A aplicação subsidiária da legislação comum na execução trabalhista, a jornada sobre a execução no processo do trabalho e o anteprojeto do TST que altera a execução trabalhista**. **Jus Navigandi**, Teresina, [ano 16](http://jus.com.br/revista/edicoes/2011), [n. 3023](http://jus.com.br/revista/edicoes/2011/10/11), [11](http://jus.com.br/revista/edicoes/2011/10/11)[out.](http://jus.com.br/revista/edicoes/2011/10)[2011](http://jus.com.br/revista/edicoes/2011) . Disponível em: <[http://jus.com.br/artigos/20187](http://jus.com.br/artigos/20187/a-aplicacao-subsidiaria-da-legislacao-comum-na-execucao-trabalhista-a-jornada-sobre-a-execucao-no-processo-do-trabalho-e-o-anteprojeto-do-tst-que-altera-a-execucao-trabalhista)>. Acesso em: 22 ago. 2013.
9. NASSIF, E.**Fundamentos Da Flexibilização: Uma Análise De Paradigma E Paradoxos Do Direito E Do Processo Do Trabalho**. São Paulo. Ltr, 2001.
10. OLIVEIRA, T. L. **A revelia na Justiça do Trabalho. Análise do conceito de revelia e da ampla defesa na aplicação da Súmula nº 122 do TST**. **Jus Navigandi**, Teresina, [ano 14](http://jus.com.br/revista/edicoes/2009), [n. 2083](http://jus.com.br/revista/edicoes/2009/3/15), [15](http://jus.com.br/revista/edicoes/2009/3/15)[mar.](http://jus.com.br/revista/edicoes/2009/3)[2009](http://jus.com.br/revista/edicoes/2009) . Disponível em: <[http://jus.com.br/artigos/12403](http://jus.com.br/artigos/12403/a-revelia-na-justica-do-trabalho)>. Acesso em: 22 ago. 2013.