

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Marcelo Andrade Ramos

**A SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA TRABALHISTA QUE LITIGA CONTRA O
MESMO EMPREGADOR**

Porto Alegre

2018

MARCELO ANDRADE RAMOS

**A SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA TRABALHISTA QUE LITIGA CONTRA O
MESMO EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2018

MARCELO ANDRADE RAMOS

**A SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA TRABALHISTA QUE LITIGA CONTRA O
MESMO EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovada em 10 de julho de 2018

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto
Orientadora

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Professor Doutor Glênio José Wasserstein Hekman

Em primeiro lugar, agradeço a meus pais, Marcelo e Andréia, por todo o amor e carinho que incessantemente dedicam a mim, bem como por sempre buscarem propiciar as melhores condições para o meu estudo e desenvolvimento como pessoa.

Agradeço também ao meu irmão Bruno, pela relação extraordinária que conservamos, tornando os meus dias muito mais alegres e sendo um parceiro para todos os momentos.

Agradeço, ainda, à minha namorada Liriel, por seu companheirismo, alegria e amor, que além de me fazerem ser inteiramente feliz ao seu lado, também me motivam a enfrentar quaisquer dificuldades que se fizerem presentes em minha vida.

Ademais, agradeço à minha orientadora, Professora Luciane, que sempre se mostrou plenamente disposta e atenciosa ao longo de toda a orientação, tornando a realização deste trabalho possível.

Por fim, agradeço a todos meus amigos, que compreenderam a dedicação necessária à elaboração desta monografia e nunca deixaram de me apoiar quando necessário. Aqui, reconheço, ainda, a importância do meu amigo Henrique Petry Sartori, que não somente compartilhou todos os desafios relacionados à redação do trabalho, como jamais mediu esforços para me auxiliar a superá-los.

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade verificar se o fato de a testemunha trabalhista possuir uma demanda contra o mesmo empregador do processo em que depõe poderia, por essa razão, torná-la suspeita e, assim, inviabilizar o seu testemunho. Aqui, além de analisar se a simples existência desse outro litígio, por si só, configuraria a suspeição, na linha do que prevê a Súmula 357 do TST, também são examinados os casos em que a demanda movida pela testemunha se encontra associada a determinadas situações processuais capazes de acentuar ainda mais a suposta ausência de isenção de ânimo do depoente, e em relação às quais é constatada uma expressiva divergência doutrinária e jurisprudencial a respeito da caracterização ou não da suspeição. Para atingir os objetivos estabelecidos no presente estudo, primeiramente foram abordados os aspectos elementares a respeito das provas em geral e, sobretudo, as noções referentes ao instituto da prova testemunhal, sua importância no âmbito do processo do trabalho e as fragilidades inerentes a esse meio de prova. Em um segundo momento, trabalharam-se as questões específicas relacionadas à pessoa da testemunha, de modo a principalmente possibilitar uma compreensão adequada acerca das vedações legais ao testemunho de determinados indivíduos e dos mecanismos existentes a fim de obstar a manipulação propositada das narrativas pelos depoentes. Por fim, no último capítulo, assimiladas essas noções essenciais, pôde-se verificar os diferentes posicionamentos doutrinários a respeito do tema, seja nos casos que envolvam a simples existência da demanda movida pela testemunha, seja quando esse litígio estiver associado às situações processuais que supostamente intensificariam uma possível parcialidade do depoente, além de examinar como o TST e o TRT4 vêm se manifestando acerca da matéria. Assim sendo, mediante a utilização dos métodos de pesquisa dedutivo e indutivo, concluiu-se pela não configuração da suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador, tanto nos contextos em que houver a mera existência desse processo, quanto nos cenários em que se verifique a associação da demanda com as situações processuais referidas, aqui especificamente representadas pelos casos de reciprocidade de testemunhos, identidade de pedidos entre as demandas e quando a testemunha pleiteia indenização a título de danos morais em sua ação. Em síntese, entendeu-se que, sem a concreta comprovação de um fator que demonstre o efetivo rompimento da isenção de ânimo do depoente, não seria admissível simplesmente vedar o seu testemunho em razão de uma mera presunção indistinta que sequer é prevista em lei.

Palavras-chave: Suspeição. Testemunha. Litígio contra o mesmo empregador. Troca de favores. Interesse no litígio. Isenção de ânimo. Súmula 357 do TST.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to verify if the fact that the labor witness has a claim against the same employer of the process in which he deposes could, for that reason, make it suspicious and, therefore, make his testimony unfeasible. In addition to examining whether the mere existence of this other claim alone would constitute the witness' suspicion, according to what is established in the Superior Labor Court 357 Precedent, this paper also examined cases in which the demand brought by the witness is associated with certain judicial situations capable of further accentuating the alleged absence of deponent's lack of candor, and in relation to which there is a significant doctrinal and jurisprudential divergence regarding the characterization or not of the suspicion. In order to achieve the objectives established in the present study, the first analyzed aspects were the elementary features regarding the judicial evidence and, above all, the notions related to the institute of the testimonial evidence, its importance in the labor law and the inherent weaknesses of this evidence. In the second place, the specific questions related to the person of the witness were construed, to make possible an adequate understanding about the legal prohibitions against the testimony of certain people and the existing mechanisms that prevents the intentional manipulation of the narratives by the deponents. Finally, in the last chapter, understood these essential notions, we could verify the different doctrinal positions on the subject, either in cases involving the simple existence of the demand brought by the witness, or when this judicial claim is associated with procedural situations that supposedly would intensify a possible partiality of the deponent, besides examining how the Superior Labor Court and the Regional Labor Court of Rio Grande do Sul have been manifesting about the matter. Thus, through the use of the deductive and inductive research methods, it was concluded that the suspicion of the labor witness who litigates against the same employer, both in the contexts in which there is the mere existence of this claim, and in the scenarios in which the claim is associated with the procedural situations referred to, specifically represented by cases of reciprocity of witnesses, identity of claims and when the witness pleads for punitive damages. In short, it was understood that, without concrete proof of a factor demonstrating the effective disruption of the deponent's candor, it would not be reasonable to bar his testimony by reason of a mere indifferent presumption that is not even provided for by law.

Keywords: Suspicion. Witness. Litigation against the same employer. Favor exchange. Interest in the litigation. Candor. The Superior Labor Court 357 Precedent.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 A PROVA TESTEMUNHAL	10
2.1 ASPECTOS GERAIS DA PROVA.....	10
2.1.1 Noção de prova	10
2.1.2 Valoração da prova	14
2.1.3 Meios de prova	15
2.2 O INSTITUTO DA PROVA TESTEMUNHAL	19
2.3 PREVISÃO LEGAL NO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	24
2.4 A PROVA TESTEMUNHAL NO DIREITO DO TRABALHO.....	25
2.4.1 Procedimento	25
2.4.2 Importância	28
3 A TESTEMUNHA	31
3.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS	31
3.2 DEVERES E DIREITOS	34
3.3 QUEM NÃO PODE TESTEMUNHAR.....	37
3.3.1 Incapacidade, impedimento e suspeição	37
3.3.2 Contradita	42
3.4 FALSO TESTEMUNHO.....	44
3.5 COMPORTAMENTO DA TESTEMUNHA COMO ELEMENTO DE VALORAÇÃO DA PROVA	48
4 A SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA TRABALHISTA QUE LITIGA CONTRA O MESMO EMPREGADOR	52
4.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS	52
4.2 O MERO FATO DE A TESTEMUNHA LITIGAR CONTRA O MESMO EMPREGADOR	54
4.3 A DEMANDA CONTRA O MESMO EMPREGADOR ASSOCIADA A OUTRAS SITUAÇÕES RELEVANTES	59
4.3.1 Testemunho recíproco	60
4.3.2 Identidade de pedidos entre as reclamações	64
4.3.3 Testemunha que pleiteia indenização a título de danos morais	70
4.4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	72

4.4.1 Tribunal Superior do Trabalho	72
4.4.2 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.....	76
5 CONCLUSÃO	82
REFERÊNCIAS.....	85

1 INTRODUÇÃO

A prova testemunhal pode ser seguramente compreendida como um dos mais importantes meios de prova no processo do trabalho. Muitas vezes, inclusive, trata-se da única modalidade probatória possuída pelo trabalhador, não sendo raros os casos em que os testemunhos se tornam o fator determinante para a procedência ou não dos pedidos postulados pelos reclamantes.

Ocorre que, ao lado da importância desse meio de prova, é igualmente fácil constatar a sua fragilidade. Isso porque, além de já contar com a natural falibilidade dos sentidos humanos, que por vezes impede a devida assimilação dos fatos pelos potenciais depoentes, a forma pela qual transcorrem os testemunhos também oportuniza a manipulação propositada das narrativas, realizada com o intuito de beneficiar ou prejudicar alguma das partes a partir da produção de provas acerca de fatos que sequer ocorreram.

Assim sendo, essa contraposição entre a importância e a fragilidade da prova testemunhal constantemente dá origem a situações extremamente complexas e delicadas, nas quais se faz necessário encontrar um equilíbrio entre esses elementos, de modo que não se permitam testemunhos de sujeitos possivelmente parciais tão somente em razão da relevância desse meio de prova para o empregado, mas que também não se passe a obstar a oitiva de qualquer sujeito que, por suposição, mostre-se minimamente tendencioso, sem que se considere o papel crucial dos depoimentos na garantia dos direitos dos trabalhadores.

Uma das situações mais polêmicas e controversas nesse sentido diz respeito aos casos em que a testemunha convidada a depor em juízo pelo reclamante da ação também possui uma demanda em face do mesmo empregador. Seria possível, nessas circunstâncias, realizar a oitiva desse indivíduo na condição de testemunha? De que forma seria possível balancear, aqui, a importância desse meio de prova para a resolução da causa e o risco de existir uma troca de favores previamente estabelecida entre reclamantes, ou até mesmo alguma hostilidade entre o depoente e seu antigo empregador que retire a isenção de ânimo da testemunha?

O presente trabalho buscará, portanto, verificar justamente se o fato de a testemunha litigar contra o mesmo empregador do processo em que depõe configura, ou não, a sua suspeição, uma vez que, embora corresponda a uma situação bastante corriqueira no cotidiano processual trabalhista, inexiste qualquer

previsão legal a seu respeito. Assim, conseqüentemente, cria-se uma atmosfera nebulosa de expressiva controvérsia acerca do tema, doutrinária e jurisprudencialmente, que, sem dúvida, precisa ser deslindada, de modo a possibilitar a decisão correta acerca da oitiva desses sujeitos e a conseguinte realização da justiça nos casos concretos. Para tanto, utilizar-se-ão os métodos de pesquisa dedutivo e indutivo e, quanto às técnicas, optou-se pela análise da legislação, doutrina e jurisprudência.

Em um primeiro momento, examinaremos determinados elementos básicos relacionados à questão da prova, como seu conceito, finalidade, sistema de valoração e os próprios meios probatórios, para que, então, o foco possa ser direcionado especificamente à questão da prova testemunhal, sobretudo no que diz respeito a uma constatação mais profunda acerca do referido paralelo entre a sua notável fragilidade e primordial importância no âmbito do direito do trabalho.

No capítulo seguinte, abordaremos a questão da qualidade de testemunha, ou seja, os fatores pertinentes relativos à própria pessoa da testemunha que formarão os subsídios necessários à compreensão do controverso tema em questão, como os elementos que obstam o depoimento nessa condição, seus direitos, deveres, os aspectos pertinentes do falso testemunho e a apreciação dos comportamentos por ela demonstrados durante a sua inquirição.

Por fim, no último capítulo, a análise do efetivo núcleo do trabalho será realizada em dois diferentes níveis. Primeiramente, verificar-se-á se o simples fato de existir uma demanda movida pelo depoente em face do mesmo empregador, por si só, já seria capaz de inviabilizar a sua oitiva na condição de testemunha. Em um segundo patamar, a observação será efetuada em relação aos casos em que a existência do referido litígio se encontra associada a determinadas situações processuais que supostamente trazem ainda maiores riscos à isenção de ânimo da testemunha, sendo nesse ponto que se verificará o intenso conflito doutrinário e jurisprudencial.

Aqui, serão analisados os principais argumentos doutrinários apresentados por ambas as correntes existentes nos dois níveis de investigação, bem como se verificará o modo pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região se manifestam a respeito do tema, realizando-se, ainda, um exame comparativo entre o entendimento exposto pelos Tribunais e as diferentes concepções doutrinárias referidas.

2 A PROVA TESTEMUNHAL

No presente capítulo, serão introduzidos certos conceitos e noções que se mostrarão profundamente importantes para a compreensão da problemática existente em relação ao tema exposto. Isso porque, antes que se adentre no tópico específico referente à testemunha trabalhista e aos casos em que o testemunho de determinados indivíduos não é admitido, faz-se imprescindível o desenvolvimento de elementos básicos no que diz respeito à prova testemunhal e à própria prova em geral.

Assim sendo, será realizada, em primeiro lugar, a análise dos aspectos gerais relativos à prova, de modo a elucidar o seu papel no processo, a forma pela qual ocorre a sua valoração e, ainda, os meios de prova previstos no ordenamento jurídico brasileiro. A partir da assimilação de tais fundamentos, será possível, então, aprofundar-se na questão do instituto específico da prova testemunhal, que demonstrará, desde já, as fragilidades inerentes a esse meio probatório, estando elas diretamente vinculadas às razões pelas quais o problema central do presente trabalho é constituído. Por fim, além de se verificar a previsão legal da prova testemunhal no ordenamento jurídico brasileiro e o procedimento referente à sua produção, também será examinada a importância desse meio de prova no âmbito do direito do trabalho, um dos principais pontos a serem considerados nesse estudo.

2.1 ASPECTOS GERAIS DA PROVA

2.1.1 Noção de prova

Dada a complexidade da matéria, encontrar uma definição de prova no âmbito do direito processual que ofereça a possibilidade de ser aplicada sob as mais diversas perspectivas do processo e que compreenda os principais elementos desse instituto seguramente não se trata de tarefa de fácil execução.

Assim sendo, verifica-se na doutrina processualista um número bastante expressivo de diferentes conceitos de prova, certas vezes apresentando pontos consideravelmente divergentes entre si. Aqui, pode-se reconhecer a existência de

praticamente “tantos conceitos quantos são os autores”,¹ sendo a discrepância entre suas concepções fruto também da falta de qualquer definição legal nesse sentido.²

Silenciam-se, portanto, o Código de Processo Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho a respeito da conceituação desse instituto, não trazendo em seus dispositivos legais qualquer definição imediata que possa vir a ser utilizada na construção de uma noção ideal de prova.

No entanto, apesar da pluralidade de conceitos, é possível verificar certa convergência de pensamentos em considerável parte da doutrina, constituindo uma perspectiva mais tradicional no tocante à prova. Essa visão mais consolidada doutrinariamente em geral se respalda na ideia de que, tendo o processo jurisdicional o propósito de prestar a devida tutela àquele que tiver razão, com base em uma decisão que se fundamente nos fatos suscitados na lide e submetidos ao contraditório, torna-se imprescindível a verificação da real ocorrência desses fatos.³

Isso porque as normas jurídicas incidem somente nos casos em que se constata a materialização das situações concretas por elas reguladas, podendo se referir, nesse sentido, que “o direito se origina de fatos”.⁴ Aqui, portanto, para que processo cumpra sua finalidade, deverá o julgador examinar os acontecimentos que ocorreram de fato e definir as consequências jurídicas que sobrevirão ao sucedido.⁵ Embora evidentemente nem todas as normas jurídicas sigam o padrão envolvendo meramente a hipótese fática e sua consequência jurídica, esse raciocínio demonstra a importância do conhecimento dos fatos para que o direito seja aplicado.

Ocorre que, via de regra, o magistrado inicialmente desconhece os eventos relevantes para o julgamento da causa, fazendo-se necessário que o processo encontre formas de suprimir essa ignorância fática e apresente ao julgador a realidade acerca da qual deverá proferir sua decisão. Cândido Rangel Dinamarco sustenta, então, que seria a instrução probatória responsável por essa demonstração da realidade fática, formando os alicerces para o juiz se convencer da

¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 917.

² *Ibidem*, *loc. cit.*

³ DIDIER JUNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Curso de direito processual civil**: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 12. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017. p. 47-48.

⁴ WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil**: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória). v. 2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 223-226.

⁵ *Ibidem*. p. 224.

ocorrência ou não dos fatos e, por conseguinte, julgar com firmeza o litígio.⁶ Ao se buscar o conceito e a finalidade da prova judiciária, essa é a lógica tradicionalmente seguida pela doutrina.

No entendimento de Moacyr Amaral Santos, por exemplo, a função da prova seria justamente a de formar a convicção do julgador em relação à existência dos fatos discutidos no processo, uma vez que, a partir da verificação dos acontecimentos, permite-se que ele crie certeza sobre o que é debatido.⁷

Sob outro ângulo, que não exclui essa perspectiva voltada ao julgador,⁸ mas a complementa, costuma-se referir também que a prova seria o instrumento utilizado pelas partes para demonstrar a realidade dos fatos apresentados em juízo, de modo a convencer o juiz acerca de suas alegações.⁹ Aqui, embora o olhar se encontre mais direcionado às partes, que atuam no sentido de comprovar suas exposições fáticas, a finalidade última da prova permanece sendo a formação da convicção do juiz a partir da representação dos fatos suscitados.

A partir dessas noções, pode-se chegar à ideia de que, para que o processo jurisdicional seja capaz de prestar a efetiva tutela a quem tem razão no litígio, deverá o julgador sempre atuar no sentido de buscar a verdade dos fatos. No entanto, é preciso ter em mente que a verdade é inatingível. Não somente a falibilidade do ser humano e a estrutura do processo impossibilitam que a verdade seja alcançada, como também não existe modo de se apurar o quão próximo se está dela.¹⁰

Apesar da inatingibilidade da verdade, o magistrado não deve deixar de buscá-la. É necessário tê-la como uma meta abstrata a guiar sua atuação no processo para que as decisões sejam as mais acertadas possíveis.¹¹ Assim, ao examinar as particularidades dos fatos aludidos no processo, o juiz terá de empregar todos os meios que possam lhe auxiliar nesse sentido, permitindo-o se aproximar ao máximo da verdade.

⁶ DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. v. III. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 42.

⁷ SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. v. II. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 339-347.

⁸ WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória)**. v. 2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 226.

⁹ DEDA, Artur Oscar de Oliveira. **A prova no processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 1.

¹⁰ WAMBIER; TALAMINI, *op. cit.*, *loc. cit.*

¹¹ *Ibidem*, *loc. cit.*

Verificado o entendimento doutrinário tradicional a respeito da noção de prova, é preciso considerar, ainda, a pluralidade de significados que o termo “prova” pode possuir no âmbito processual, aspecto que, inclusive, muitas vezes altera a perspectiva pela qual suas conceituações são elaboradas.

Dentre os diversos sentidos que podem ser atribuídos a essa palavra, ressalta-se a “noção tripartida da prova”,¹² por meio da qual o referido vocábulo é apreciado em três principais acepções, sendo elas: a prova como atividade, como meio, e como resultado.

Ao se considerar a prova como atividade, destaca-se o ato de demonstração da existência ou não dos fatos relevantes ao processo, de modo a formar o convencimento do magistrado em relação às situações suscitadas pelas partes, servindo como subsídio de sua decisão. A prova como meio, por sua vez, é reconhecida como o instrumento pelo qual esse ato de formar o convencimento será concretizado. Vista como resultado, a prova seria o êxito na formação da convicção do julgador a respeito da realidade daquilo que se procurou averiguar.¹³

Importante salientar, ainda, que no novo Código de Processo Civil brasileiro, especificamente em seu art. 369, a prova é tratada como um direito das partes. Aqui, evidenciada a necessidade dos litigantes em comprovar as suas alegações, de modo a convencer o magistrado acerca dos aspectos por si expostos e alcançar os seus objetivos no processo, a concepção da prova como direito vai justamente se referir à “possibilidade de proposição, aceitação e produção dos meios relevantes à comprovação dos fatos que dão suporte ao pedido e a defesa”,¹⁴ estando diretamente associada diversos direitos processuais fundamentais, como o direito ao contraditório e à ampla defesa, ao acesso à justiça, e à própria motivação das decisões, conforme pontua Luciane Cardoso Barzotto.¹⁵

De todo modo, para além do pensamento clássico, também cabe destacar a existência de outras notáveis vertentes ao se investigar as inúmeras conceituações

¹² CAMBI, Eduardo. **O direito constitucional à prova no processo civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 48.

¹³ WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória)**. v. 2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 227.

¹⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso. A prova como direito da parte no novo CPC. In: CLAUS, Ben-Hur Silveira; STÜRMER, Gilberto; AZEVEDO, André Jobim; MACHADO, Raimar (Org.). **O direito processual do trabalho e o novo CPC**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017. v. 1. p. 473.

¹⁵ *Ibidem*, p. 467-474.

e funções atribuídas à prova, como é o caso do entendimento adotado por Marinoni, Arenhart e Mitidiero,¹⁶ que, partindo da ideia de que a verdade não poderia ser “recuperada”, sustentam que seria ela, então, construída a partir do diálogo, da dialética. Assim, fundamentando-se na questão do discurso e da argumentação, os autores definem a prova como “todo meio retórico, regulado pela lei, e dirigido a, dentro dos parâmetros fixados pelo direito e de critérios racionais, convencer o Estado-juiz da validade das proposições, objeto de impugnação, feitas no processo”.

Seja qual for o entendimento adotado no tocante à prova e sua finalidade, fato é que, nessas diferentes acepções, a motivação da decisão judicial será constantemente verificada como um elemento fundamental ao processo. Dada a importância da argumentação utilizada pelo magistrado em suas decisões, deverá ela ser sempre analisada criticamente, independentemente da perspectiva.¹⁷

Daí surge a necessidade de se examinar especificadamente o sistema de valoração das provas pelo magistrado, tópico de substancial relevância ao se considerar o problema central abordado no presente estudo e suas possíveis soluções. Será esse, portanto, o próximo ponto a ser analisado.

2.1.2 Valoração da prova

No que diz respeito à valoração da prova pelo magistrado, o Código de Processo Civil brasileiro adota o sistema do “convencimento motivado”, também conhecido como sistema da “persuasão racional”.¹⁸ Segundo Didier Jr., Braga e Oliveira, o julgador poderá, com base nessa sistemática, atribuir o valor que entender devido às provas produzidas no processo, levando em consideração as particularidades de cada caso concreto.¹⁹

Entretanto, ainda que o valor das provas seja estipulado pelo próprio juiz, faz-se necessário que o resultado dessa valoração seja fundamentado, ou seja, é imprescindível que o magistrado demonstre, por meio dos elementos instrutórios do

¹⁶ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum. v. 2. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 246-249.

¹⁷ *Ibidem*, p. 251.

¹⁸ DIDIER JUNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Curso de direito processual civil**: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 12. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017. p. 117.

¹⁹ *Ibidem*, *loc. cit.*

processo, os motivos pelos quais atribuiu determinado valor à prova.²⁰ É nesse sentido que expressamente dispõe o art. 371 do CPC.

Desse modo, Wambier e Talamini esclarecem que o modelo de avaliação da prova adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro se encontra entre os dois sistemas históricos extremos de valoração, sendo eles o “livre convencimento puro” e a “prova legal”. Aqui, ao mesmo tempo em que o julgador não detém o poder de decidir livremente sobre o valor da prova, sem a necessidade de qualquer tipo de justificação (livre convencimento puro), também é possível afirmar que, em regra, a prova não possui um valor fixo estabelecido normativamente (prova legal), uma vez que o magistrado possui autonomia para atribuir o valor de cada prova a depender das especificidades do caso.²¹

A necessidade de se demonstrar as razões que fundamentam a valoração da prova, exigência da qual justamente decorrem os termos “convencimento motivado” e “persuasão racional”, é essencial para obstar a ocorrência de possíveis arbítrios por parte do magistrado.

Por meio desse sistema, busca-se assegurar que a formação do convencimento do julgador a partir da instrução probatória tenha se dado de modo racional, e não por questões meramente subjetivas, conforme pontua Dinamarco. Nessa acepção, refere o autor que a justificação concernente ao valor atribuído às provas, na qual o juiz indicará o raciocínio utilizado para chegar às suas conclusões, origina-se da imposição constitucional de motivação das decisões, prevista no art. 93, IX, da Constituição Federal, e associada ao art. 489, II, do CPC.²²

2.1.3 Meios de prova

Pois bem, analisadas as questões elementares referentes ao conceito de prova, sua finalidade, e o modo pelo qual ela deve ser valorada pelo magistrado, é preciso examinar quais são os meios probatórios postos à disposição das partes para que se demonstre a veracidade de suas alegações.

²⁰ WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória)**. v. 2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 231.

²¹ *Ibidem*, p. 230-231.

²² DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. v. III. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 104-106.

No ordenamento jurídico brasileiro, vigora o princípio da ampla liberdade probatória,²³ segundo o qual as partes podem se valer de meios típicos e atípicos para provar as alegações de fato realizadas no processo. Assim sendo, qualquer meio de prova, desde que lícito e moralmente legítimo, ainda que não tipificado em lei, poderá ser empregado na busca pela formação do convencimento do magistrado.

Embora esse sistema de liberdade no âmbito probatório possa ser naturalmente constatado a partir da leitura do art. 369 do CPC,²⁴ Marinoni, Arenhart e Mitidiero apontam que a redação desse dispositivo é imprecisa, uma vez que os termos “legais” e “típicos” são tidos como sinônimos. Portanto, os “meios legais” mencionados no artigo em questão referem-se, na realidade, aos meios de prova previstos em lei (provas típicas), enquanto os “meios moralmente legítimos” dizem respeito àqueles meios de prova não tipificados em lei alguma (provas atípicas). Todos os meios de prova devem estar em conformidade com as normas legais, independentemente da existência ou não de previsão em lei, de modo que, em última análise, serão todos meios legais.²⁵

Quantos aos meios típicos de prova, o Código de Processo Civil prevê o depoimento pessoal, a prova testemunhal, a prova documental, a prova pericial e a inspeção judicial. Não obstante o Código também faça menção à ata notarial, prova emprestada, confissão e exibição de documento ou coisa, esses elementos nada mais são que vertentes ou reflexos dos meios de prova previamente citados, de forma que não correspondem a outras espécies de meios de prova típicos.²⁶

O depoimento pessoal, conforme leciona Theodoro Júnior, é o meio de prova que tem como função efetuar o interrogatório das partes, que ocorrerá na audiência de instrução e julgamento. Por meio dele, os litigantes buscarão obter a confissão da

²³ WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória)**. v. 2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 246.

²⁴ CPC, Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

²⁵ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**. v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 312.

²⁶ WAMBIER; TALAMINI, *op. cit.*, *loc. cit.*

parte contrária e o magistrado aperfeiçoará a sua compreensão acerca dos fatos em questão.²⁷

Cabe salientar que o depoimento pessoal não se confunde com o poder atribuído ao juiz no art. 139, VIII, do CPC, segundo o qual o magistrado poderá “determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso”. Tal competência facultada ao julgador é denominada pela doutrina como “interrogatório livre” e, diferentemente do depoimento pessoal, não é um meio de prova, pode ser designada diversas vezes e em qualquer momento processual, não ocasiona pena de confissão ficta, e nela somente o juiz indaga as partes.²⁸ A finalidade do interrogatório livre é puramente a de elucidar os fatos relativos ao processo, não possuindo propósito especificamente probatório.²⁹

Quanto à prova documental, pode-se afirmar ser o meio probatório destinado a realizar a prova material da existência de um fato.³⁰ Teixeira Filho esclarece que essa demonstração material é justamente sua principal característica, uma vez que são utilizados documentos, que possuem existência concreta, para efetivar a comprovação. Aqui, não necessariamente o documento conterá uma manifestação de pensamento, como muitas vezes se descreve, considerando que a fotografia, por exemplo, também é tida como um documento.³¹

Do mesmo modo, embora em grande parte das vezes a prova documental seja pressuposta como aquele meio de prova referente exclusivamente aos documentos literais, faz-se necessário evidenciar que a ideia de documento diz respeito a uma noção muito mais vasta, que compreende inúmeros outros meios de reprodução além daqueles tipicamente escritos.³² Atualmente, a noção de

²⁷ THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum**. v. I. 58 ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 955.

²⁸ LANES, Júlio Cesar Goulart. **Audiências: conciliação, saneamento, prova e julgamento**. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 229.

²⁹ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 388.

³⁰ SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015. p. 380.

³¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1065-1066.

³² SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. **Curso de processo civil**. v. 1. 7 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 358.

documento vem sendo alargada para também compreender outras concepções, como arquivos de áudio, desenhos, mapas, fotocópias etc.³³

A prova pericial, por sua vez, busca prestar esclarecimentos acerca de questões técnicas, sobre as quais o magistrado não possui conhecimento especializado suficiente.³⁴ Aqui, haverá a contribuição de técnicos com formação acadêmica profissional e científica, denominados peritos, que executarão seu trabalho por meio de exames, vistorias ou mesmo avaliações, e documentarão seus resultados em um laudo, que apontará todas as análises e observações realizadas pelo profissional, com a devida fundamentação, e que deverá conter uma conclusão, de modo que o juiz possa formar o seu convencimento em relação à questão em exame.³⁵

A inspeção judicial, conforme o próprio nome já indica, é descrita pelo art. 481 do CPC como a inspeção realizada pelo magistrado, em relação a coisas ou pessoas, a fim de se esclarecer sobre fato pertinente à decisão da causa, que poderá ocorrer de ofício ou a requerimento da parte, e em qualquer fase do processo. Percebe-se, portanto, que se trata de um meio de prova bastante relevante, uma vez que o juiz estará lidando diretamente com objeto de análise, podendo apreciá-lo da maneira mais imediata possível, sem qualquer tipo de desvio, o que certamente contribui para um melhor conhecimento dos fatos. Em razão disso, a inspeção judicial poderia inclusive ser considerada o mais seguro e elucidativo meio de prova, apesar de não ser muito utilizada pelos magistrados.

Cabe destacar, ainda, que o novo Código de Processo Civil passou a tipificar a prova emprestada e a ata notarial, não previstas expressamente no Código de Processo Civil de 1973. Enquanto a prova emprestada diz respeito à transferência de uma prova produzida em determinado processo judicial para a utilização em outro, a ata notarial pode ser entendida como o documento público que declara a existência e o modo de existir de algum fato, sendo lavrada exclusivamente pelos

³³ GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual., e adap. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 231.

³⁴ SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015. p. 388.

³⁵ DAIDONE, Décio Sebastião. **Direito processual do trabalho ponto a ponto**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 201.

tabeliões de notas. Sendo os notários dotados de fé pública, há a presunção relativa de veracidade em relação aos fatos que eles declarem ter presenciado.³⁶

Por se tratar da matéria basilar do estudo aqui desenvolvido, a prova testemunhal será individualmente examinada no próximo subcapítulo, de modo que se possa realizar uma investigação adequada acerca de seus aspectos históricos e de sua importância no âmbito do processo, o que proporcionará um suporte essencial para a compreensão da testemunha como indivíduo e da existência de obstáculos legais em relação aos testemunhos de determinados sujeitos.

2.2 O INSTITUTO DA PROVA TESTEMUNHAL

Conforme ensina Teixeira Filho,³⁷ a prova testemunhal, ao lado da confissão, pode ser considerada o mais antigo meio de prova, já sendo prevista, por exemplo, no Código de Manu e em outras legislações antigas, como as egípcias, gregas e romanas, que não somente tratavam desse instituto como um todo, mas que também exploravam o valor atribuído a esse meio probatório.

No entanto, ainda nas civilizações mais primitivas, embora o descobrimento da verdade das situações controversas fosse obtido quase que exclusivamente por meio dos poderes sobrenaturais e revelações religiosas dos Entes Superiores, o testemunho já possuía certa valia a ser considerada. Quando utilizada, a prova testemunhal encontrava-se diretamente alicerçada na ocupação religiosa do declarante, uma vez existente a crença de que ele receberia informações sagradas das divindades a serem transmitidas a toda a população.³⁸

Mais tarde, no direito egípcio, a testemunha instrumentária desempenhava papel fundamental à sociedade, uma vez que todos os contratos, que deveriam ser obrigatoriamente orais, precisavam ser firmados na presença de testemunhas, dada a expressiva credibilidade desses sujeitos. Assim sendo, o ajustamento das obrigações só poderia ser provado mediante a prova testemunhal, o que

³⁶ CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 242.

³⁷ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1090.

³⁸ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 91-92.

seguramente atribuía a tal meio probatório a maior importância dentro dessa organização judiciária.³⁹

Na Índia, as leis de Manu deferiam tratamento especial às testemunhas, estabelecendo quais indivíduos eram aptos a depor, o modo pelo qual se daria o depoimento e até o valor a ser atribuído ao testemunho.⁴⁰ Tendo em conta o tema da presente monografia, interessante notar que o próprio Código de Manu já abordava, de certo modo, a questão da suspeição das testemunhas, conforme se depreende da leitura do seguinte trecho de seu Livro Oitavo:

Não devem ser admitidos em Juízo homens cúpidos; nem aqueles denominados por interesse pecuniário; nem os amigos; nem os inimigos; nem os criados de servir; nem os homens de reconhecida má-fé; nem os enfermos; nem os criminosos; nem os que estão na dependência de outrem; nem o que se dedicam a misteres cruéis; nem os velhos e as crianças; nem os homens da classe mista; nem os ébrios; nem os loucos; nem os que sofrem fome e frio; nem os afadigados; nem os coléricos; nem os enamorados; nem os ladrões.⁴¹

Os livros do Antigo Testamento também são uns dos pretéritos documentos que já faziam referência a esse meio de prova, inclusive trazendo as bases de fundamentos essenciais aplicados por muito tempo tanto à prova testemunhal, quanto às provas em geral, estando alguns deles presentes em certos códigos processuais até a atualidade. Pode-se citar, por exemplo, o fato de não poder haver condenação sem prova (Números, 5, 13); a ineficácia do depoimento único (Deuteronômio, 19, 15); e as penas aplicáveis no caso de falso testemunho (Deuteronômio, 19, 15-20).⁴²

Na antiguidade clássica, a Grécia tinha a prova testemunhal como o seu principal meio de prova. Já se observava, no sistema jurídico helênico, o caráter obrigatório do testemunho e restrições à prestação do depoimento por certos

³⁹ SANTOS, Moacyr Amaral. **Prova judiciária no cível e comercial**. v. 3. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 1972. p. 8-9.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 10-11.

⁴¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1102.

⁴² RODRIGUES, Manoel Cândido. A prova testemunhal no processo do trabalho. *In*: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). **Compêndio de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 351 *apud* SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 190-191.

indivíduos, como no caso daqueles que tivessem interesse no litígio, o que se verifica até hoje no sistema probatório brasileiro.⁴³

No sistema probatório romano, a prova testemunhal igualmente possuía enorme prestígio, sobretudo em razão da importância das palavras faladas dentro do contexto da rigidez de seus costumes. Nesse sistema, era possível verificar o dever de prestar depoimento, regras de impedimento das testemunhas, e até a imposição de severas penas nos casos de depoimentos inverídicos, incluindo a pena de morte, uma vez que o falso testemunho era considerado uma grave transgressão que deveria ser punida. Com o início do declínio romano e a consequente corrupção de seus costumes, a prova testemunhal começa a perder sua notoriedade e deferência.⁴⁴

Apesar disso, Nascimento⁴⁵ afirma que foi a partir da difusão do uso dos documentos, principalmente em razão do movimento codificador derivado da Revolução Francesa, que a prova testemunhal passa a ter seu prestígio significativamente arrasado, vindo a sofrer consideráveis restrições, sobretudo no âmbito civil e penal.

Na contemporaneidade, a prova testemunhal pode ser entendida como o meio de prova que visa obter informações sobre os fatos relevantes à causa por meio do relato de um sujeito diverso das partes do processo, a testemunha.⁴⁶ Nas palavras de Enrico Tullio Liebman, seria a “narrativa que uma pessoa faz de fatos de que tem ciência para dar conhecimento deles a outros. A sua função é de apresentar um fato passado e, por assim dizer, torna-lo presente na mente de quem o escuta”. Aqui, portanto, um terceiro, diverso da relação processual, é chamado a juízo para expor tudo o que sabe em relação aos fatos pretéritos relevantes para o julgamento do caso, trazendo a sua versão a respeito deles.⁴⁷

As características da prova testemunhal propriamente ditas serão analisadas de modo mais aprofundado no segundo capítulo, a partir da perspectiva da pessoa

⁴³ SANTOS, Moacyr Amaral. **Prova judiciária no cível e comercial**. v. 3. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 1972. p. 13-15.

⁴⁴ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. 97-98.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 639.

⁴⁶ DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. v. III. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 628.

⁴⁷ LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. v. I. Tocantins: Intelectos, 2003. p. 165.

da testemunha, de modo a instituir as bases necessárias ao exame da questão da suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador. Neste momento, o objetivo principal é verificar como o instituto da prova testemunhal é observado atualmente na esfera do processo brasileiro, aspecto igualmente conexo ao tema do presente estudo.

Essa avaliação faz-se bastante importante tendo em vista que, hoje, com a eclosão de outros meios modernos de prova⁴⁸ associada à falibilidade sensorial do ser humano e suas recorrentes falsidades propositadas, a prova testemunhal é predominantemente considerada o meio de prova menos perfeito no âmbito processual.⁴⁹

O fato de ser substancialmente constituída pelas percepções sensoriais dos indivíduos torna a prova testemunhal, para muitos, um meio probatório notadamente falível. Os sentidos humanos muitas vezes se mostram imprecisos e equivocados, e mesmo que a testemunha atue com a maior boa-fé, é possível que os fatos narrados apresentem discordâncias com a realidade. A insegurança do testemunho reflete a inexatidão natural das percepções humanas.⁵⁰

Ademais, conforme expõe Bortolotto,⁵¹ muitas são as vezes em que as testemunhas são inquiridas acerca de fatos sucedidos há anos, e que, além de conter particularidades somente rememoráveis por indivíduos que possuam uma boa capacidade de memória, ainda exigem que a observação tenha sido objetivamente direcionada ao evento ocorrido. Ou seja, frequentemente a oitiva da testemunha busca esclarecer situações totalmente pretéritas que, para serem reproduzidas com fidelidade após tantos anos, demandam um foco exclusivo e meticuloso no momento da contemplação, o que raramente ocorre, dificultando muito que as informações prestadas estejam totalmente livres de qualquer tipo de lapso.

Outro fator relevante em relação à atual falta de confiança nesse meio de prova diz respeito à recorrente manipulação de testemunhos no intuito de fazer

⁴⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1091.

⁴⁹ DEDA, Oscar de Oliveira. **A prova no processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 71.

⁵⁰ LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. v. I. Tocantins: Intelectos, 2003. p. 166.

⁵¹ BORTOLOTTI, Cristiane de Souza Rodrigues. **A prova oral no processo do trabalho: aspectos relevantes**. Porto Alegre: Paixão, 2012. p. 51-52.

prova de fatos que não ocorreram.⁵² De acordo com Teixeira Filho, essas situações ocorrem principalmente considerando a “natureza condutível, plástica”⁵³ do testemunho, que propicia que a narrativa dos fatos pela testemunha se dê pela maneira que ela delinear, o que por vezes é feito com base no interesse que alguma das partes tenha em provar certa questão.

Todos esses fatores fazem da prova testemunhal um meio de prova consideravelmente frágil, de modo que não cause espanto algum o fato de ser ela reiteradamente considerada o mais inseguro meio probatório. Constituída substancialmente pelas percepções humanas e possuindo uma essência moldável, que muitas vezes possibilita a elaboração de farsas e mentiras, seja pela vontade da própria testemunha em beneficiar uma das partes, seja em razão de uma coação por parte dos litigantes, a prova testemunhal infelizmente acaba por adquirir essa feição defectível.

Todavia, esses aspectos não podem fazer com que se entenda a prova testemunhal como um meio de probatório inaproveitável. Apesar de todas as particularidades mencionadas, a prova testemunhal é fundamental para a solução de uma quantidade verdadeiramente expressiva de processos judiciais. Desse modo, faz-se necessário que os operadores do direito se empenhem ao máximo no sentido de buscar otimizar esse meio de prova e estabelecer uma nova cultura que valorize a seriedade no depoimento testemunhal.⁵⁴

Nesse sentido, salienta Rodrigues Pinto que “o cuidado básico na formação de juízo de valor sobre a prova testemunhal é de despir-se o juízo do preconceito usualmente dirigido, ainda hoje, contra a sua qualidade. A prova testemunhal pode ser tão preciosa quanto qualquer outra”.⁵⁵ Portanto, é justamente em razão da importância da prova testemunhal que se reforça a imprescindibilidade de se combater qualquer inadequação referente a esse meio de prova.

⁵² SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015. p. 369.

⁵³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1091.

⁵⁴ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 191.

⁵⁵ RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Processo trabalhista de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 544 *apud* SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 215.

Em vez de enxergá-la com hostilidade e nutrir uma aversão quanto à sua utilização, é preciso ter em mente os múltiplos benefícios que tal meio probatório traz ao processo como um todo, muitas vezes sendo o elemento determinante que permite ao juiz encontrar uma solução às controvérsias. Assim, suas fragilidades não devem ser vistas como uma forma de depreciar esse meio de prova, mas como um estímulo a se buscar mecanismos que atenuem suas imperfeições e tornem o seu emprego ainda mais proveitoso ao processo.

2.3 PREVISÃO LEGAL NO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

No Código de Processo Civil de 2015, os dispositivos relativos às provas estão previstos no Capítulo XII (Das provas), do Título I (do Procedimento Comum), do Livro I (Do processo de conhecimento e do cumprimento de sentença), que se encontram na Parte Especial do Código, e equivalem aos arts. 369 a 484.

Quanto à prova testemunhal propriamente dita, há previsão expressa por parte do CPC em seus arts. 442 ao 463, sendo tais dispositivos divididos em duas subseções: a primeira, que trata da admissibilidade e do valor da prova testemunhal, englobando os arts. 442 a 449; e a segunda, que aborda a produção da prova testemunhal e contém os arts. 450 ao 463.

A CLT, por sua vez, não apresenta uma previsão sistemática dos meios de prova utilizados no processo do trabalho. Assim sendo, é possível localizar os dispositivos referentes à questão probatória, de certo modo, esparsos pelo código, ou até mesmo previstos em outros textos legais. A prova pericial, por exemplo, além de ser prevista em diversos artigos da CLT, também pode ser constatada na Lei nº 5.584/1970.

Ainda que tais regras se encontrem dispersas pela Consolidação, a maior parte delas poderá ser verificada na Seção IX, do Capítulo II, do Título X, que engloba os arts. 818 ao 830 e trata especificamente do tema das provas.

No que diz respeito à prova testemunhal, certamente é ela um dos meios de prova mais organizados da Consolidação, prevista em sua maior parte na Seção específica à regulação da prova, que a refere nos arts. 819 a 825, 828 e 829. Em outras Seções, aspectos relevantes concernentes à prova testemunhal também são aludidos nos arts. 730, 739-D, 845, 848, §2º, 852-F, e 852-H, §§2º e 3º.

Considerando toda a questão da previsão legal do tema das provas no Código de Processo Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho, sobretudo no que se refere à prova testemunhal, essencial salientar que, conforme análise conjunta do art. 15 do CPC, e do art. 769 da CLT, o direito processual comum será fonte supletiva e subsidiária do direito processual do trabalho nos casos em que este for omissivo e desde que não haja incompatibilidade entre as legislações.

De acordo com Schiavi,⁵⁶ a aplicação supletiva do Código de Processo Civil se dará nos casos em que, embora a Consolidação trate do aspecto processual em questão, esse tratamento é feito de forma incompleta, sem a devida abordagem quanto a determinados pontos. É o que ocorre justamente nas hipóteses de incapacidade, impedimento e suspeição das testemunhas. A aplicação subsidiária, por sua vez, verifica-se nas situações em que as leis trabalhistas sequer disciplinam o instituto processual em evidência.

Contudo, ao recorrer às disposições do CPC, deverá o magistrado trabalhista ter toda a prudência possível, uma vez que o uso desmedido dessas regras poderá ocasionar uma “transubstanciação do direito processual do trabalho”,⁵⁷ com a aproximação do processo trabalhista a ideais pautados pela igualdade formal das partes, defendida pelo direito material comum, e o conseqüente afastamento de uma atuação protetiva ao trabalhador, baseada na desigualdade real das partes, indo diretamente de encontro aos valores sustentados pelo direito material trabalhista.⁵⁸

2.4 A PROVA TESTEMUNHAL NO DIREITO DO TRABALHO

2.4.1 Procedimento

Cabe realizar, aqui, uma breve exposição acerca do modo pelo qual ocorre o procedimento probatório em relação às testemunhas no direito processual trabalhista, uma vez que, embora muitas partes do procedimento se assemelhem ao previsto no processo civil, é necessário observar certas particularidades importantes no direito processual do trabalho.

⁵⁶ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 56.

⁵⁷ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 957.

⁵⁸ *Ibidem*, *loc. cit.*

No processo do trabalho, diferentemente do que ocorre no processo civil, não há, via de regra, requerimento de provas na petição inicial ou na contestação, visto que, conforme dispõe o art. 845 da CLT, as provas serão produzidas na própria audiência, embora não exista qualquer vedação às partes que assim desejarem proceder.⁵⁹ Uma vez que o requerimento e a produção das provas são realizados na audiência, não há obrigatoriedade de depósito prévio do rol de testemunhas, sendo elas convidadas pela parte a comparecer em juízo, o que ocorre independentemente de notificação ou intimação (art. 825 da CLT). No dia da audiência, portanto, as partes aparecerão acompanhadas das suas testemunhas, conforme também indica o art. 845 da CLT.

Rejeitadas as tratativas de conciliação entre os litigantes (art. 846 da CLT), o requerimento da prova testemunhal em audiência ocorrerá logo após a oitiva das partes (art. 848, §2º, da CLT) e, via de regra, tal meio de prova sempre será admissível no processo do trabalho, consoante previsão do art. 442 do CPC. No entanto, quando se referir a fatos já provados por meio de documentos ou da confissão da parte, ou disser respeito a fatos que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados, a inquirição de testemunhas será indeferida pelo juiz, conforme dispõe o art. 443 do CPC. Um exemplo bastante usual no cotidiano trabalhista quanto a fatos que somente podem ser provados por exame pericial é o caso da aferição da insalubridade e periculosidade da atividade desempenhada pelo trabalhador, nos termos do art. 195 da CLT.

Cada parte poderá indicar um número máximo de três testemunhas, com exceção dos casos de inquérito para apuração de falta grave, no qual o limite será de seis testemunhas por parte, e do procedimento sumaríssimo, que admite a oitiva de no máximo duas testemunhas em relação a cada litigante (arts. 821 e 852-H, §2º, da CLT).

A oitiva das testemunhas ocorrerá na audiência de instrução e julgamento (art. 361, CPC) e, antes do início da inquirição, proceder-se-á à qualificação da testemunha, indicando-se o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, justamente com o intuito de se identificar o sujeito que irá depor (art. 828 da CLT).

⁵⁹ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 74.

No início da inquirição, a testemunha prestará o compromisso de dizer a verdade do que souber e lhe for perguntado (art. 458 do CPC), e o juiz advertirá que incorre no crime de falso testemunho quem faz afirmação falsa, cala ou oculta a verdade (art. 458, parágrafo único, do CPC).

As testemunhas serão interrogadas pelo juiz, e posteriormente também poderão ser inquiridas a requerimento das partes, representantes ou advogados e por intermédio do magistrado (art. 820 da CLT). Ou seja, quem irá questionar diretamente as testemunhas é sempre o juiz, diferentemente do que ocorre no processo civil, não aplicado subsidiariamente ao processo trabalhista neste ponto. Nesse sentido, manifestou-se o Tribunal Superior do Trabalho mediante o art. 11 de sua Instrução Normativa nº 39.

Perguntas que puderem induzir a resposta da testemunha, forem irrelevantes para o esclarecimento dos fatos, ou, ainda, sejam entendidas como impertinentes, capciosas ou vexatórias para a testemunha serão indeferidas pelo magistrado. Se a parte requerer, as perguntas indeferidas deverão ser transcritas no termo (art. 459, caput, §§2º e §3º, do CPC).

A CLT é omissa quanto à ordem dos depoimentos das testemunhas, aplicando-se subsidiariamente o CPC, de modo que as testemunhas são inquiridas separada e sucessivamente, primeiro as do autor, e depois do réu (art. 456 do CPC). No entanto, poderá o magistrado mudar tal ordem conforme o ônus probatório e as singularidades do caso concreto (art. 456, §1º, do CPC).

Nesse sentido, deve atentar o juiz para que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas demais (art. 824 da CLT), fato que poderia facilitar o conluio e influenciar diretamente as declarações restantes, tirando-lhes a espontaneidade.

Havendo divergência entre depoimentos de testemunhas, ou de testemunha e parte, no que diz respeito a fatos relevantes para a solução da lide, o juiz poderá efetuar a acareação dos sujeitos (art. 461, II, do CPC), uma vez que o valor probante de suas narrativas estará sob questionamento. Na acareação, os indivíduos discordantes são postos frente a frente para que as questões contraditórias entre suas declarações sejam esclarecidas, procurando-se constatar quem efetivamente proferiu a verdade. Caso ambas as pessoas mantenham o que expuseram, caberá

ao juiz valorar os depoimentos na forma que racionalmente entender, ou ainda não levar nenhum deles em consideração.⁶⁰

O juiz poderá, também, de ofício ou a requerimento da parte, inquirir testemunhas que forem mencionadas nos depoimentos prestados, as chamadas testemunhas referidas, de modo a elucidar ou ratificar as declarações realizadas em juízo (461, I, do CPC). No entanto, o requerimento das partes nesse sentido só será possível quando o seu limite legal de testemunhas a serem ouvidas ainda não tenha sido atingido⁶¹.

Por fim, os depoimentos prestados serão resumidos e transcritos na ata de audiência, que deverá ser assinada pelo juiz e pelos depoentes (art. 828, parágrafo único, da CLT). No procedimento sumaríssimo, por sua vez, serão registrados resumidamente somente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa (art. 852-F da CLT). Nos processos de alçada, dispensa-se o resumo dos depoimentos, constando na ata somente a conclusão quanto à matéria de fato (art. 2ª, §3º, da Lei nº 5.584/1970).

2.4.2 Importância

Apesar da perda de prestígio e confiabilidade da prova testemunhal ao longo do tempo, conforme anteriormente referido, esse é certamente o meio de prova mais utilizado e um dos mais importantes no processo do trabalho. Isso ocorre, sobretudo, em razão da dificuldade do trabalhador em fazer prova de suas alegações. Muitas vezes, a prova testemunhal é a única modalidade probatória possuída pelo empregado, haja vista que grande parte dos documentos essenciais referentes à relação entre as partes ficam na posse do empregador.

Uma vez estando os documentos na posse do empregador, não raras são as situações em que ele se nega a ceder esses registros ao trabalhador, buscando inviabilizar ao máximo o seu acesso a tais dados que, por vezes, sequer

⁶⁰ LANES, Júlio Cesar Goulart. **Audiências**: conciliação, saneamento, prova e julgamento. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 261-262.

⁶¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 449.

representam a realidade dos acontecimentos⁶², devido ao fato de terem sido adulterados ou possuírem vícios na sua formação, por exemplo.

Dessa forma, o empregado frequentemente possui como único meio de prova o depoimento de seus colegas ou ex-colegas de trabalho, pois são eles que efetivamente terão o conhecimento do que ocorre no estabelecimento da empresa e de que forma as relações de emprego ali se desenvolvem.

No âmbito do Direito do Trabalho, a prova testemunhal também adquire particular importância considerando que a matéria fática é o tema central da maioria das demandas trabalhistas. Assim, nos casos em que há controvérsia em relação à prestação de horas extras pelo empregado, por exemplo, esse meio de prova muitas vezes é fundamental para se demonstrar a efetiva realização do trabalho extraordinário. Aqui, conforme previamente assinalado, destaca-se a relevância do testemunho de colegas de trabalho, que terão condições de relatar os atos que ocorrem no interior da empresa, como o horário de trabalho excedente dos demais empregados.

Nesse sentido, ao se considerar a importância da prova testemunhal na esfera do direito laboral, é preciso também ter em vista a relação que esse meio de prova apresenta com referência ao princípio da primazia da realidade. Isso porque, ainda que se discuta se esse princípio típico do direito material do trabalho também se reproduziria no âmbito do processo, fato é que a prova testemunhal seguramente colabora com a sua efetivação, independentemente da posição adotada.

Conforme definem Dorneles e Oliveira, o princípio da primazia da realidade estabelece que, “sempre que houver confronto entre aquilo que estiver documentado e a realidade fática da prestação de serviços, esta, se mais favorável ao trabalhador, deverá prevalecer”.⁶³ Assim sendo, mesmo que não seja entendido especificamente como um princípio de direito processual, de modo que o testemunho tivesse que possuir um valor superior aos documentos, prevalecendo em caso de conflitos entre tais meios de prova, por exemplo, é bastante claro que a prova testemunhal diz respeito a um meio probatório significativamente útil para se demonstrar a realidade fática da prestação de serviços a que se refere o princípio da primazia da realidade.

⁶² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1091.

⁶³ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cinthia Machado de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 30.

Consoante antes explanado, na maior parte das vezes o trabalhador somente conseguirá comprovar a efetiva realidade dos fatos por meio do depoimento de outros indivíduos que possuam conhecimento acerca das circunstâncias referentes à relação de emprego. Ou seja, a prova testemunhal é, muitas vezes, crucial para que esse princípio do direito material do trabalho seja observado, visto que frequentemente se trata do único meio de prova a disposição do empregado para demonstrar que a realidade difere daquilo que os documentos preveem.

Por todas essas razões, resta manifesto o papel primordial da prova testemunhal no processo trabalhista, podendo ser considerada, destarte, um elemento essencial para a própria garantia da efetividade do direito material do trabalho. Dada a dificuldade do trabalhador em fazer prova de suas alegações, a prova testemunhal muitas vezes acaba sendo o fator determinante para a procedência, ou não, dos pedidos realizados.

É possível perceber, portanto, uma expressiva dualidade a seu respeito, pois ao mesmo tempo em que é tida por muitos como o mais inseguro meio probatório, também é constantemente considerada o meio de prova mais importante para que o trabalhador possa demonstrar suas alegações e assegurar os seus direitos.

Justamente em razão dessa duplicidade é que se torna imprescindível estudar cada pormenor concernente à prova testemunhal, sobretudo no direito do trabalho, a fim de que cada incorreção sua possa ser retificada, e que esse meio de prova continue desempenhando o seu fundamental papel na garantia dos direitos dos trabalhadores da forma mais adequada possível.

3 A TESTEMUNHA

3.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Os tópicos abordados no capítulo anterior revelaram a existência de uma interessante dualidade em relação à prova testemunhal no âmbito do direito do trabalho. Embora se caracterize pela falibilidade decorrente das percepções sensoriais humanas e possua uma natureza que muitas vezes abre margem à manipulação dos testemunhos, fato é que tal meio de prova repetidamente constitui o elemento crucial para que o trabalhador possa ter seus direitos tutelados.

A discussão acerca da suspeição da testemunha trabalhista que também demanda em face da empresa reclamada está diretamente vinculada a essa noção, uma vez que o debate justamente contrapõe uma suposta ausência de imparcialidade da testemunha e a relevância desse meio probatório para garantia dos direitos dos trabalhadores, conforme se verificará detalhadamente no próximo capítulo.

Todavia, antes de se adentrar no mérito propriamente dito da questão central do presente estudo, outros aspectos elementares devem ser previamente analisados. Esses aspectos, que se relacionam intimamente à pessoa da testemunha, serão examinados neste capítulo, de modo a formar os fundamentos necessários à compreensão do controverso tema em apreciação.

Inicialmente, no que se refere à conceituação de testemunha, Teixeira Filho apresenta uma definição bastante completa, que engloba os elementos essenciais referidos pela doutrina ao se considerar a testemunha como indivíduo, entendendo-a como:

Toda pessoa física, distinta dos sujeitos do processo, que admitida como tal pela lei, é inquirida pelo magistrado, em juízo ou não, voluntariamente ou por força de intimação, a respeito de fatos controvertidos, pertinentes e relevantes, acerca dos quais deve ter conhecimento próprio.⁶⁴

Portanto, conforme o autor, a testemunha será necessariamente uma pessoa física, pois somente assim poderá ter a percepção sensorial necessária a observar

⁶⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1094.

os fatos e, posteriormente, relatá-los em juízo, o que não ocorre com as pessoas jurídicas, por exemplo. Deverá, além disso, ser distinta dos sujeitos do processo, o que engloba não só as partes, mas também o próprio magistrado. Teixeira Filho ainda menciona que, embora muitas vezes referido pelos doutrinadores, a testemunha, via de regra, não será uma pessoa estranha ao processo, mas estranha à relação jurídica processual.⁶⁵

Entende o autor, além do mais, que a testemunha deve ser admitida pela lei (não ser incapaz, impedida ou suspeita) e que seu depoimento tem de ser relativo a fatos controvertidos, relevantes e pertinentes, dos quais tenha conhecimento próprio. Isto é, faz-se necessária a percepção direta dos fatos narrados, por meio de seus próprios sentidos, uma vez que o testemunho por “ouvir dizer” é considerado demasiado frágil.⁶⁶

Embora outrora vigorasse a premissa de que “*testis unus, testis nullus*”, ou seja, de que o testemunho único seria um testemunho nulo, Saraiva e Manfredini pontuam que, na atualidade, valoriza-se mais a qualidade dos depoimentos prestados do que a sua quantidade. Desse modo, é possível verificar que o testemunho seguro e congruente, ainda que de uma única testemunha, é um elemento probatório bastante significativo e valioso, capaz, inclusive, de ser determinante para a procedência dos pedidos efetuados.⁶⁷

Pode-se afirmar, assim, que a função da testemunha é justamente a de esclarecer os fatos sobre os quais tem conhecimento, auxiliando na formação da convicção do julgador. No entanto, relevante evidenciar que suas opiniões ou pareceres relacionados aos fatos que observaram de nada importam ao processo. Ao descrever os acontecimentos a que tiveram ciência, os depoentes não têm de desenvolver questões técnicas ou valorações dos eventos, uma vez que a realização dessas observações diz respeito a encargos de outros agentes processuais, como o perito, e não das testemunhas.⁶⁸

⁶⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1092-1093.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 1093-1094.

⁶⁷ SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015. p. 369-370.

⁶⁸ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum. v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 391.

Compreendidos tais aspectos, imprescindível atentar a outra questão de fundamental relevância ao se explorar a qualidade de testemunha, quer seja o fato de as testemunhas prestarem serviço público quando depõem em juízo, conforme dispõe o próprio Código de Processo Civil, em seu art. 463.⁶⁹

Nesse sentido, segundo Pereira⁷⁰, a testemunha deve ser entendida como uma colaboradora da Justiça, prestando direto auxílio na efetivação da tutela jurisdicional por parte do Estado, uma vez que, ao trazer as informações de seu conhecimento a juízo, contribui diretamente para que o magistrado forme o seu convencimento e seja capaz de aplicar o direito ao caso em questão. Trata-se, portanto, de legítimo exercício de serviço público pelo depoente, sendo, nas palavras de Santos, “um dever político, de direito público, que se impõe a todos indivíduos, sejam cidadãos ou estrangeiros residentes no país”⁷¹.

Dessa forma, é indispensável que a testemunha pautue suas atitudes com base na ética dos atores jurídicos, desempenhando sua função de modo adequado e tendo a ciência de que é um agente moral, possuindo direta influência na realização dos fins processuais. Embora a atenção dedicada aos aspectos morais e éticos no âmbito processual muitas vezes se restrinja à atuação dos magistrados e advogados, fato é que o bom andamento do processo só será factível a partir do comportamento íntegro das partes e das testemunhas de igual modo.⁷²

Por essas razões, os depoimentos não devem ser prestados com o intuito de favorecer uma das partes, mas tão somente de promover a administração da justiça pelo Poder Judiciário. Muitas vezes, a testemunha é referida como a “testemunha da parte”, mas a realidade é que as testemunhas são da Justiça, cumprindo com questões de interesse público e possibilitando que o Estado encontre a solução mais justa aos casos concretos. Assim, qualquer deturpação do testemunho que vise a beneficiar algum litigante estará prontamente lesando a realização da tutela jurisdicional pelo Estado, devendo ser reprimida.

No entanto, conforme leciona Luciane Cardoso Barzotto, no âmbito do processo trabalhista, a testemunha manifesta algumas particularidades. Pelo fato de

⁶⁹ CPC, Art. 463. O depoimento prestado em juízo é considerado serviço público.

⁷⁰ PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 622.

⁷¹ SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. v. II. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 463.

⁷² BARZOTTO, Luciane Cardoso. A testemunha trabalhista e a imparcialidade do juiz. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; DELGADO, Maurício Godinho; PRADO, Ney; ARAÚJO, Carlos (Org.). **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Angra dos Reis: Elsevier, 2010. v. 1. p. 187.

o processo laboral estar substancialmente relacionado ao conflito social entre capital e trabalho, “a testemunha trabalhista nunca é espectadora desse conflito, mas está inserida nele, por isso tem sua imparcialidade mais comprometida que em outros ramos do direito”.⁷³ Desse modo, pontua a autora que, além da tendência natural da testemunha em compatibilizar o entendimento acerca dos fatos da demanda com a parte que a levou a juízo, ela também se encontra vinculada socialmente às situações em discussão, o que influenciará sua conduta processual, seja a testemunha convidada pela parte reclamante ou reclamada.⁷⁴

Sendo assim, no restante do presente capítulo também serão estudados certos elementos fundamentais para que essa situação seja controlada e as testemunhas permaneçam exercendo sua importante função de formar os alicerces para que a justiça seja feita nos casos particulares.

3.2 DEVERES E DIREITOS

Uma vez verificado que a testemunha exerce relevante serviço público ao depor, prestando direto auxílio quanto à formação da convicção do magistrado, certos deveres e direitos são a ela previstos, justamente com o propósito de assegurar que o desempenho de suas funções seja o mais adequado possível.

No que se tange aos seus deveres, importante notar, primeiramente, que a testemunha tem o dever de comparecer em juízo, independentemente de notificação ou intimação, nos termos do art. 825 da CLT. Desse modo, não há obrigatoriedade de apresentação de rol prévio de testemunhas, justamente como forma de resguardar a testemunha de possíveis retaliações, ameaças, ou tentativas de manipulação de seu futuro depoimento por parte do reclamado.

Caso não compareça, a testemunha será intimada, de ofício ou a requerimento da parte, e, se ainda assim, houver o seu não comparecimento injustificado, ela poderá ser conduzida coercitivamente e arcar com penalidade pecuniária, nos termos do parágrafo único do art. 825 da CLT. Cabe destacar que,

⁷³ BARZOTTO, Luciane Cardoso. A testemunha trabalhista e a imparcialidade do juiz. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; DELGADO, Maurício Godinho; PRADO, Ney; ARAÚJO, Carlos (Org.). **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Angra dos Reis: Elsevier, 2010. v. 1. p. 187-188.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 188.

no procedimento sumaríssimo, a intimação só será deferida se houver prova do convite ao comparecimento em juízo.

É dever da testemunha, ainda, consoante o art. 730 da CLT e os arts. 378 e 380, I, do CPC, prestar depoimento, informando ao juiz os fatos e circunstâncias sobre os quais tenha conhecimento, não podendo se recusar a depor sem que haja motivo justificado, como os previstos nos incisos do art. 448 do CPC. Tais deveres mencionados estão diretamente relacionados ao fato de o depoimento em juízo ser considerado importante serviço público, de modo que a sua prestação não possua caráter facultativo ao indivíduo.

De significativa importância é também o dever da testemunha de dizer a verdade. Trata-se, na realidade, de seu principal dever, do qual decorrem logicamente todos os demais. Ao início da inquirição, a testemunha será advertida pelo juiz sobre seu dever de dizer a verdade do que souber e lhe for perguntado, e de que incorre em sanção penal quem faz afirmação falsa, cala ou oculta a verdade. Deverá prestar, então, o compromisso de dizer a verdade (art. 458, *caput* e parágrafo único, do CPC e art. 828 da CLT).

Quantos aos seus direitos, inicialmente, em contraposição ao dever de depor, pode-se referir o direito da testemunha de se recusar a depor sobre os fatos previstos no art. 448 do CPC, sendo eles: (a) fatos que lhe acarretem grave dano, bem como ao seu cônjuge ou companheiro e aos seus parentes consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau; (b) fatos a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar sigilo.

A violação do segredo profissional, inclusive, é crime previsto pelo Código Penal em seu art. 154. Entretanto, o sigilo profissional abarca apenas aqueles fatos diretamente transmitidos à testemunha em razão do exercício de sua profissão, não incluindo os fatos que tomou conhecimento por outras formas.⁷⁵

Verificando-se alguma das hipóteses acima elencadas, a testemunha poderá requerer ao magistrado a sua dispensa de prestar depoimento acerca do fato em questão e, após ouvidas as partes, o juiz decidirá plano a respeito do requerimento, em conformidade com o art. 457, §3º do CPC.

⁷⁵ THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum.** v. I. 58 ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 1008.

Verifica-se, também, o seu importante direito de não sofrer qualquer desconto no salário, nem no tempo de serviço, pelas faltas no trabalho em decorrência do comparecimento em juízo para depor, quando devidamente arroladas, convocadas ou convidadas, justamente pelo fato de o depoimento prestado em juízo ser considerado serviço público (art. 463, parágrafo único, do CPC, e art. 822, da CLT). Nesse sentido, inclusive, estabelece o art. 729, §2º, da CLT, que o empregador que dispensar seu empregado pelo fato de ter prestado depoimento como testemunha estará sujeito à multa.

No entanto, entendem a doutrina e a jurisprudência que tal direito corresponde somente ao tempo necessário para que o sujeito possa prestar o depoimento, não abarcando a totalidade do dia em que deverá comparecer em juízo para tanto. Assim, caso se ausente do trabalho nos demais períodos do dia em que não esteja efetivamente prestando o serviço público, o desconto dos salários relativos a esses intervalos de tempo estará permitido, podendo a testemunha, inclusive, sofrer punição disciplinar.⁷⁶

Cabe mencionar que certos indivíduos, em razão de prerrogativa especial, possuem o direito de serem inquiridos em sua residência ou no local onde exercem sua função, conforme prevê o art. 454 do CPC, por conta de seus cargos, funções ou mandatos. Aqui, também se incluem os membros do MPU, conforme o art. 18, II, “g”, da Lei Complementar nº 75/1993.

Nos casos em que a testemunha estiver impossibilitada de comparecer em juízo, em razão de doença ou outro motivo relevante, mas tiver condições de prestar o depoimento, a inquirição também poderá ocorrer fora da sede do juízo. Nesses casos, o magistrado estabelecerá dia, hora e lugar para a realização do testemunho (art. 449, parágrafo único, do CPC).

A testemunha ainda conta com o direito de ser ouvida em sua própria comarca, seção ou subseção judiciária nos casos em que o processo tramitar em localidade diversa, de modo que a inquirição ocorra por carta precatória, rogatória, de ordem ou por videoconferência, nos termos do art. 453, II e §1º, do CPC.⁷⁷

⁷⁶ GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual., e adap. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 239.

⁷⁷ WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória)**. v.2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 326.

Relevante também é o direito das testemunhas de serem tratadas com urbanidade, não lhes devendo ser realizadas perguntas ou considerações impertinentes, capciosas ou vexatórias, consoante o art. 459, §2º, do CPC.

Por fim, no que se refere ao direito de ser reembolsada pela despesa que efetuou para comparecer à audiência, previsto no art. 462 do CPC, entende parte da doutrina ser incompatível com o processo do trabalho. Isso porque, uma vez que a parte reclamante não deveria arcar com encargos pecuniários relacionados ao processo, seria assimétrico cobrar esses valores somente da parte reclamada em relação às suas testemunhas. Assim, o ressarcimento em relação às testemunhas deveria ocorrer voluntariamente pela parte que a convidou, de modo que, para certos autores, não seja propriamente um direito da testemunha trabalhista.⁷⁸

3.3 QUEM NÃO PODE TESTEMUNHAR

3.3.1 Incapacidade, impedimento e suspeição

De acordo com o art. 447 do CPC, todas as pessoas podem depor como testemunhas, com exceção das incapazes, impedidas ou suspeitas. Há aqui, portanto, a previsão de hipóteses em que não se permite o testemunho de determinados indivíduos, justamente como forma de se abrandar as fragilidades associadas a esse meio de prova, conforme verificado anteriormente.

No presente tópico, será possível observar, por exemplo, a existência de certas vedações ao testemunho de pessoas que supostamente possuem uma propensão a manipular o seu discurso de modo a favorecer alguma das partes. Nesses casos, procura-se evitar a realização de um depoimento parcial, que tenha o escopo de fazer prova de fatos que beneficiem determinado litigante, mesmo que inverídicos.

A CLT versa, ainda que brevemente, sobre os sujeitos que não podem testemunhar, estabelecendo, em seu art. 829, que os parentes até o terceiro grau civil, amigos íntimos ou inimigos de qualquer uma das partes não poderão ser ouvidas como testemunhas, de modo que não prestarão compromisso e seus

⁷⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 437.

depoimentos valerão como meras informações. No entanto, por tratar da incapacidade, impedimento e suspeição das testemunhas de modo mais pormenorizado que a CLT, as disposições do CPC quanto ao assunto são aplicadas supletivamente ao direito processual do trabalho.

Primeiramente, no que se refere à incapacidade da testemunha, o CPC prevê como incapazes:

Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 1º São incapazes:

I - o interdito por enfermidade ou deficiência mental;

II - o que, acometido por enfermidade ou retardamento mental, ao tempo em que ocorreram os fatos, não podia discerni-los, ou, ao tempo em que deve depor, não está habilitado a transmitir as percepções;

III - o que tiver menos de 16 (dezesesseis) anos;

IV - o cego e o surdo, quando a ciência do fato depender dos sentidos que lhes faltam.

Conforme expõem Marinoni, Arenhart e Mitidiero,⁷⁹ a incapacidade da testemunha concerne a questões biopsicológicas que impossibilitam o indivíduo de constatar e expor fatos de modo apropriado. Diz respeito a um vício objetivo que não está relacionado a eventuais falsificações propositais da verdade.

Quanto aos impedidos e aos suspeitos, elenca o CPC:

Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

.....

§ 2º São impedidos:

I - o cônjuge, o companheiro, o ascendente e o descendente em qualquer grau e o colateral, até o terceiro grau, de alguma das partes, por consanguinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público ou, tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa, não se puder obter de outro modo a prova que o juiz reputar necessária ao julgamento do mérito;

II - o que é parte na causa;

III - o que intervém em nome de uma parte, como o tutor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros que assistam ou tenham assistido as partes.

§ 3º São suspeitos:

I - o inimigo da parte ou o seu amigo íntimo;

II - o que tiver interesse no litígio.

⁷⁹ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum. v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 392.

Enquanto a incapacidade está relacionada a “deficiências biopsicológicas” que impossibilitam a adequada assimilação ou exposição dos fatos, o impedimento e a suspeição estão associados à credibilidade do depoimento prestado em juízo, ainda que, nesses últimos casos, os indivíduos tenham plena capacidade para compreender os fatos em questão.⁸⁰ Aqui, é a relação da pessoa no tocante às partes ou ao objeto da lide que abala a confiança em seu testemunho, sendo considerado, sob a óptica do legislador, um contexto de possível parcialidade,⁸¹ no qual os sujeitos possuiriam o interesse em camuflar a verdade dos fatos.⁸²

Não há qualquer elemento técnico na legislação que diferencie propriamente o impedimento e a suspeição das testemunhas, mas tal distinção, em todo o caso, não possui importância prática, considerando que o sujeito somente poderá ser ouvido como mero informante em qualquer uma das hipóteses, conforme se verificará posteriormente.⁸³

No entanto, de acordo com o que se constatará no próximo capítulo, ao tratar da questão da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador, doutrina e jurisprudência ordinariamente vinculam-na às hipóteses de suspeição quando entendem não ser devido o testemunho. Assim sendo, faz-se necessária uma análise detalhada em relação a cada uma dessas hipóteses legalmente previstas, de modo que seja possível compreender apropriadamente cada posicionamento a respeito do tema.

A suspeição, conforme constatado, está ligada a uma ideia de desconfiança, de suspeita, e visa assegurar a confiabilidade dos depoimentos das testemunhas a partir da criação de restrições aos testemunhos de certos indivíduos, partindo da premissa que esses sujeitos estariam tão propensos à parcialidade que nem mesmo a prestação do compromisso legal seria hábil a reduzir essa falta de isenção.⁸⁴

Inicialmente, com relação ao inimigo da parte, embora o CPC de 2015 não utilize mais o termo “inimigo capital da parte”, como ocorria no CPC de 1973, mas

⁸⁰ OLIVEIRA, Carlos Alberto Alvaro de; MITIDIERO, Daniel. **Curso de processo civil**: processo de conhecimento. v. 2. São Paulo: Atlas, 2012. p. 107.

⁸¹ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 540.

⁸² MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 753.

⁸³ TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. **Prática do processo trabalhista**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 345.

⁸⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1102.

somente “inimigo da parte”, a aferição da inimizade deve levar em consideração se ela é capaz de provocar a falsificação da narrativa dos fatos, o que somente poderá ser realizado considerando os aspectos do caso concreto.⁸⁵

Nesse sentido, Teixeira Filho pontua que a inimizade poderá ser recente ou duradoura, e ter, ainda, origem em assuntos familiares, religiosos, profissionais e tantos outros. A duração e a origem da inimizade são irrelevantes, importando efetivamente a intensidade com a qual ela é nutrida pelo sujeito, que deverá contaminar a sua prudência e tornar o indivíduo tendencioso ao depor.⁸⁶

A questão da amizade íntima é prevista legalmente como hipótese de suspeição considerando a tendência psicológica das pessoas em agir no sentido de proteger os amigos, o que muito possivelmente ocorrerá mediante a adulteração da verdade em relação aos fatos a que tenham conhecimento. Ainda que totalmente oposta da inimizade, ambas as relações estão propensas a gerar os mesmos prejuízos na busca pela verdade.⁸⁷

No âmbito da Justiça do Trabalho, é muito comum a contradita em razão da amizade entre o trabalhador a testemunha, uma vez que, a partir do convívio diário no trabalho, tornam-se recorrentes as situações em que há a formação de uma notável afinidade com o companheiro de profissão.

Entretanto, essa relação formada no ambiente de trabalho é um fato bastante particular do meio laboral, e que não vai necessariamente ser refletida de forma estreita no cotidiano dos indivíduos fora do estabelecimento empresarial. Há, decerto, uma linha muito tênue entre a simples amizade e a amizade íntima, o que dificulta demasiadamente a aferição em relação à efetiva existência dessa intimidade referida. Nesse sentido, dispõe Giglio:

Convém advertir que o termo amigo, na linguagem vulgar, é de uso muito comum e, por isso, desvalorizado. Juridicamente, apenas a amizade íntima impede o testemunho. Ora, numa empresa, onde o contato entre o pessoal é diário e estável, durante longo tempo, todos se dizem amigos, no sentido de conhecidos. Na prática, a amizade íntima somente se revela pelo compadrio, pelo hábito de um freqüentar a casa do outro, pelo costume de

⁸⁵ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 757.

⁸⁶ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1104.

⁸⁷ *Ibidem*, *loc. cit.*

saírem juntos para se divertir, por terem emprestado dinheiro um ao outro etc.⁸⁸

A aproximação dos empregados não somente é algo plenamente natural, como também um elemento fundamental para a execução harmoniosa das tarefas estabelecidas. A formação de amizades contribui para um ambiente de trabalho mais agradável e produtivo. Assim, é necessário verificar as situações em que a amizade extrapola o local de trabalho, sendo transportada a locais como as casas dos indivíduos, clubes, estádios de futebol etc.⁸⁹

Por fim, no que tange ao interesse no litígio, Marinoni e Arenhart ensinam que:

Esse interesse pode ser jurídico, moral ou mesmo econômico. O interesse no sucesso de uma das partes deve ter como causa algo que traga benefício ao depoente, ou seja, o interesse que aqui importa é o que tem como consequência um benefício ao depoente. Sem a demonstração da relação entre o interesse e o benefício não há como se dar alguém por suspeito.⁹⁰

Teixeira Filho complementa tal pensamento ao afirmar que o interesse no litígio, melhor intitulado como o interesse no objeto da pretensão, trata-se de uma questão objetiva, palpável, de modo que não se possa presumir a existência do interesse. Para que se configure a suspeição, é necessário que se prove, concretamente, que o interesse existe, caso contrário a pessoa não será suspeita.⁹¹

Na esfera do direito processual do trabalho, a questão da suspeição é muito utilizada nas contraditas e reflete nitidamente aspectos inerentes às relações de emprego. De acordo com o exposto, é possível supor que muitas serão as alegações de amizade íntima entre o empregado e o depoente que foi seu colega de trabalho, de inimizade entre o empregador e alguma testemunha que tenha sido por ele demitida, dentre inúmeras outras situações.

Além disso, existem cenários muito próprios ao direito do trabalho que, de certo modo, relacionam-se a essas hipóteses de suspeição previstas na lei, mas que não são especificamente regulados. Assim, tal obscuridade no que diz respeito à

⁸⁸ GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual., e adap. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 241.

⁸⁹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1104.

⁹⁰ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 753.

⁹¹ TEIXEIRA FILHO, *op. cit.*, p. 1105.

configuração ou não da suspeição nesses casos cria um contexto de incertezas que pode ser bastante prejudicial ao bom andamento do processo.

É justamente a situação da testemunha que está litigando ou que já litigou contra o mesmo empregador do processo em que depõe. Seria esse um caso de inimizade pelo fato de os indivíduos terem participado de um conflito litigioso? Ou, ainda, haveria algum tipo de interesse da testemunha no sucesso da parte que a levou a juízo?

Todos os aspectos referentes à controvérsia doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema serão profundamente analisados no próximo capítulo, visto que se trata de uma das mais polêmicas matérias no âmbito probatório trabalhista. No entanto, ainda cabe, previamente, a análise de outros elementos fundamentais para seja possível encontrar uma resposta adequada a esse debate.

3.3.2 Contradita

Caso uma das partes entenda que, em relação a determinada testemunha, configura-se a incapacidade, o impedimento ou a suspeição, é possível contraditá-la, suscitando tal questão, conforme o art. 457, §1º, do CPC. A contradita, portanto, pode ser entendida como uma impugnação à prestação do depoimento por certo indivíduo, e deverá ocorrer logo após a qualificação da testemunha e antes que o compromisso seja prestado, sob pena de preclusão.⁹² No entanto, nada impede que a contradita seja suscitada no decorrer do depoimento, quando se fundamentar em fato sobre o qual só se teve ciência durante o testemunho.

Havendo negativa da testemunha sobre os fatos a ela imputados na contradita, a parte poderá prová-la com documentos ou com testemunhas, o que se dará na mesma audiência, segundo previsão do art. 457, §1º do CPC. No entanto, visto que no processo do trabalho não há obrigação de depósito prévio do rol de testemunhas para a oitiva em audiência, muitas são as vezes em que a parte contrária é tomada de surpresa pela apresentação da testemunha trazida pelo outro litigante, de modo que o seu conhecimento ocorra somente no próprio dia da inquirição, inviabilizando a prova no caso de contradita.

⁹² DIDIER JUNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Curso de direito processual civil**: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 12. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017. p. 250.

Assim, embora o CPC faça referência à prova da contradita no mesmo ato, considerada essa particularidade no caso trabalhista, o juiz deverá adiar a audiência, designando-a para outra data próxima, a fim de que a parte contraditante possa produzir a prova dos fatos que alegar.⁹³

Se os fatos forem comprovados ou confirmados pela testemunha, caberá ao juiz dispensá-la ou, havendo necessidade, ouvi-la como informante, atribuindo ao depoimento o valor que entender devido (art. 457, §2º, do CPC).

Tal procedimento se dá em conformidade com o art. 447, §§4º e 5º, do CPC, segundo o qual, sendo necessário, pode o juiz admitir o depoimento das testemunhas menores, impedidas ou suspeitas, que será prestado independentemente de compromisso, devendo o magistrado lhe conferir o valor que possa merecer. A necessidade referida pelo dispositivo legal poderá ocorrer, por exemplo, nos casos em que somente uma testemunha suspeita presenciou os fatos discutidos em juízo, de modo que a sua narrativa dos acontecimentos certamente terá considerável relevância processual.

Cabe frisar que o depoimento prestado como informante poderá contribuir à formação do convencimento do magistrado, ainda que não o faça de modo tão proeminente quanto o depoimento da testemunha sob compromisso.⁹⁴

Havendo irresignação por qualquer um dos litigantes quanto à decisão da contradita, deverá a parte insatisfeita alegar a nulidade do processo em suas razões finais, fundamentando-se na restrição ao direito constitucional de ampla defesa, ou, ainda, registrar o seu protesto na própria audiência, de modo a evitar a preclusão do direito de arguir a nulidade no recurso ordinário, por meio do qual essa alegação deverá ser reiterada, conforme os arts. 795 e 893, §1º, da CLT.⁹⁵

É possível, também, que o juiz reconheça de ofício a existência de alguma das hipóteses previstas no art. 447 do CPC, independentemente de contradita da parte, não se sujeitando a qualquer prazo ou à existência de fatos novos.⁹⁶

⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 647.

⁹⁴ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 207.

⁹⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na justiça do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 453.

⁹⁶ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 780.

Por fim, ensina Tostes Malta⁹⁷ que, nos casos em que a testemunha convidada pela parte é dispensada ou ouvida como mera informante, existem três entendimentos doutrinários distintos no que se refere ao número de testemunhas que ainda poderão ser ouvidas em relação a essa parte. Um primeiro entendimento defende que a parte que levou a testemunha contraditada com êxito não pode ser prejudicada por tal fato, devendo a audiência ser adiada para que uma nova testemunha seja convidada a depor, havendo interesse da parte.

Outra corrente sustenta que as partes têm a obrigação de saber se suas testemunhas se enquadram em alguma das hipóteses de incapacidade, impedimento ou suspeição, não havendo qualquer prejuízo caso estas não sejam consideradas aptas a depor na qualidade de testemunha pelo magistrado.

Uma terceira opinião, defendida pelo referido autor, adota um posicionamento intermediário, segundo o qual uma nova testemunha somente poderá ser convidada a depor no lugar do sujeito dispensado ou ouvido como mero informante caso a parte que o levou à audiência não tivesse conhecimento do fato que deu motivo à sua contradita. Assim, os fatos desconhecidos pela parte não a prejudicariam em eventual acolhimento da contradita. Portanto, é fundamental ter conhecimento desses três entendimentos distintos trazidos pelo autor, pois eles podem gerar expressivas consequências no que diz respeito à produção probatória pelas partes.

3.4 FALSO TESTEMUNHO

Ao se falsear a verdade, a prova é corrompida e o próprio resultado do processo estará em risco.⁹⁸ Por essa razão, a tipificação do crime de falso testemunho visa justamente assegurar a seriedade do processo judicial e atenuar as fragilidades inerentes aos depoimentos testemunhais, sobretudo no que se refere à adulteração desses depoimentos.⁹⁹

O crime de falso testemunho é previsto no art. 342 do Código Penal, que dispõe:

⁹⁷ TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. **Prática do processo trabalhista**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 343.

⁹⁸ LANES, Júlio Cesar Goulart. **Audiências: conciliação, saneamento, prova e julgamento**. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 259.

⁹⁹ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 218.

Art. 342. Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa.

§ 1º As penas aumentam-se de um sexto a um terço, se o crime é praticado mediante suborno ou se cometido com o fim de obter prova destinada a produzir efeito em processo penal, ou em processo civil em que for parte entidade da administração pública direta ou indireta.

§ 2º O fato deixa de ser punível se, antes da sentença no processo em que ocorreu o ilícito, o agente se retrata ou declara a verdade.

Verifica-se, portanto, que o artigo em questão prevê três condutas diversas que ensejam a prática do crime de falso testemunho: fazer afirmação falsa, negar a verdade e calar a verdade. Ao praticar qualquer uma delas, a testemunha estará descumprindo o seu dever de dizer a verdade, conforme previamente estudado.

Inicialmente, esclarece Ponte que a afirmação falsa não diz respeito à divergência entre a narrativa da testemunha e o que efetivamente seja a realidade dos fatos, mas sim entre aquilo que foi relatado pelo sujeito e o que ele efetivamente tem ciência, aquilo que realmente sabe sobre o caso. Nesse sentido, também se caracterizará o crime de falso testemunho quando a verdade for intencionalmente negada pelo depoente.¹⁰⁰

Segundo o autor, o ato de calar a verdade, por sua vez, refere-se ao silêncio voluntário sobre fato ou suas circunstâncias, tendo o indivíduo conhecimento do ocorrido, de modo a caracterizar omissão parcial do dever de dizer a verdade. Aqui, não se afirma uma situação falsa, nem se nega um evento que efetivamente ocorreu, mas se omitem informações. Portanto, mesmo que a pessoa relate o fato ocorrido, ocultar particularidades que possam alterar sua relevância ou qualidade também configura crime.¹⁰¹

É essencial ter em mente que o sujeito que comete o crime de falso testemunho provoca prejuízos que não se limitam apenas aos interesses individuais da parte, mas que também afetam diretamente a atuação estatal no sentido de assegurar a justiça aos seus cidadãos, o que certamente acomete a confiança que o Estado deveria inspirar. Desse modo, enquanto o sujeito ativo do crime de falso

¹⁰⁰ PONTE, Antonio Carlos da. **Falso testemunho no processo**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 37-38.

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 38.

testemunho será o indivíduo que depor na condição de testemunha,¹⁰² o sujeito passivo do delito será a administração pública, uma vez que se trata da direta interessada no “desenvolvimento normal da atividade judiciária”, e, em segundo plano, a própria parte lesada pelo falso testemunho.¹⁰³

Viu-se, anteriormente, que o magistrado deve advertir à testemunha que realizar afirmação falsa, calar ou ocultar a verdade constitui crime, e que o depoente deverá, à vista disso, prestar o compromisso de dizer a verdade. Aqui, ainda que o objetivo do compromisso seja evitar que a testemunha intencionalmente realize afirmações falsas, cale ou oculte a verdade, o caráter meramente moral dessa promessa não é capaz de efetivamente atingir essa finalidade. Desse modo, a advertência exteriorizada pelo juiz complementa o compromisso legal e auxilia na tentativa da preservação da veracidade dos depoimentos.¹⁰⁴

No entanto, caso tais medidas não surtam efeitos, a testemunha pratique intencionalmente alguma das condutas previstas no art. 342 do CP, e o seu depoimento seja reduzido a termo e assinado, poderá o indivíduo responder pelo crime de falso testemunho.¹⁰⁵

Schiavi¹⁰⁶ aponta que o magistrado trabalhista teria o poder de dar voz de prisão à testemunha nessas situações, com base na sua “competência penal periférica” e atuação jurisdicional, uma vez que é sua função resguardar a integridade do processo o cumprimento da legislação. Entretanto, conforme menciona o próprio autor, entende-se não ser aconselhável que a voz de prisão à testemunha seja dada durante a própria audiência, uma vez que o depoente ainda pode se retratar antes da sentença, no sentido do §2º, do art. 342 do CP, e até mesmo pelo fato de ser na sentença que o juiz analisará o conjunto probatório e

¹⁰² Sobre a sujeição ativa do crime em questão, Bortolotto destaca que não há entendimento pacífico na doutrina a respeito da possibilidade de o indivíduo que depõe na condição de informante responder pelo crime de falso testemunho. Enquanto aqueles que entendem ser possível a responsabilização na esfera criminal se baseiam nos arts. 77, I, e 378, do CPC, os discordantes desse pensamento sustentam-se no fato de o informante não prestar o compromisso de dizer a verdade. (BORTOLOTTTO, Cristiane de Souza Rodrigues. **A prova oral no processo do trabalho: aspectos relevantes**. Porto Alegre: Paixão, 2012. p. 57-58).

¹⁰³ PONTE, Antonio Carlos da. **Falso testemunho no processo**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 29-31.

¹⁰⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na justiça do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 454-455.

¹⁰⁵ BORTOLOTTTO, Cristiane de Souza Rodrigues. **A prova oral no processo do trabalho: aspectos relevantes**. Porto Alegre: Paixão, 2012. p. 55.

¹⁰⁶ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 219.

formará o seu convencimento de modo mais preciso a verificar a efetiva prática do delito referido.

Isto posto, em concordância com o disposto no art. 211 do CPP, sendo constatado qualquer indício de cometimento do crime de falso testemunho ao se proferir a sentença, deverá o magistrado encaminhar a cópia do depoimento da testemunha ao Ministério Público, juntamente com outras peças processuais que julgar relevantes, de modo que as medidas apropriadas sejam tomadas. Essa conduta do julgador tem de ser entendida como uma responsabilidade sua, conforme o art. 139, III, do CPC, uma vez que o falso testemunho ofende diretamente a dignidade da justiça. Demonstrado o falso testemunho, a testemunha será denunciada,¹⁰⁷ independentemente do resultado do processo.¹⁰⁸ O crime de falso testemunho cometido no processo trabalhista será processado e julgado pela Justiça Federal, conforme dispõe a Súmula 165 do STJ.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida por ter estabelecido a denominada reforma trabalhista, introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 793-D, segundo o qual, nos casos em que a testemunha intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa, aplicar-se-á ao depoente multa correspondente à do litigante de má-fé, que deverá ser superior a 1% e inferior a 10% do valor corrigido da causa.

Assim, além da multa que já é prevista pelo Código Penal em seu art. 342, também poderá ser aplicada multa pelo juízo trabalhista, nos próprios autos em que se sucedeu o depoimento inautêntico, o que se verificará mesmo havendo posterior retratação por parte da testemunha.¹⁰⁹

Imprescindível, contudo, que ao lidar com o suposto cometimento de falso testemunho por determinado sujeito, o magistrado atue sempre com a devida prudência, tendo a consciência de que pequenas divergências são normais nesse meio de prova.

Deve o julgador considerar que os fatos ocorridos serão observados de maneira substancialmente particular pelos indivíduos, que os assimilarão de acordo

¹⁰⁷ BORTOLOTTI, Cristiane de Souza Rodrigues. **A prova oral no processo do trabalho**: aspectos relevantes. Porto Alegre: Paixão, 2012. p. 55-56.

¹⁰⁸ PONTE, Antonio Carlos da. **Falso testemunho no processo**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 58.

¹⁰⁹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista**: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 105-108.

com seus modos próprios de vida, estado de espírito na ocasião do evento e inúmeras outras circunstâncias, de modo que o mesmo acontecimento possa ser compreendido de forma totalmente diversa pelas diferentes pessoas.¹¹⁰

Lanes também pontua que, enquanto a sanção penal diz respeito a uma medida de caráter corretivo, de igual modo faz-se necessária a adoção de atitudes preventivas, a exemplo da advertência realizada pelo magistrado no momento do compromisso. Nesse sentido, a formação de um ambiente de constantes alertas à testemunha que aparenta não dizer a verdade consegue ser bastante benéfica, podendo o aviso ocorrer durante o próprio depoimento, e muitas vezes faz a testemunha reconsiderar suas condutas e se retratar, solucionando o problema de uma forma muito mais amena.¹¹¹

Na Justiça do Trabalho, considerando a importância da prova testemunhal e o fato de muitas vezes ela ser o único meio de prova à disposição do empregado, a tipificação do crime de falso testemunho torna-se ainda mais relevante, visto que a obsessão pela procedência ou improcedência dos pedidos pode levar à manipulação de testemunhas, que eventualmente irão ocultar ou alterar a verdade dos fatos narrados.¹¹²

Independentemente do efetivo percentual de êxito dessa previsão legal quanto ao fim a que se propõe, fato é que existe, aqui, outro considerável embaraço ao comprometimento da imparcialidade da testemunha que se encontra inserida no conflito social entre capital e trabalho, o que certamente já é de grande serventia ao sistema processual trabalhista.

3.5 COMPORTAMENTO DA TESTEMUNHA COMO ELEMENTO DE VALORAÇÃO DA PROVA

O ordenamento jurídico processual não prevê uma regra que trate expressamente da apreciação do comportamento das testemunhas como meio a amparar a formação do convencimento do magistrado. Entretanto, o sistema do

¹¹⁰ PONTE, Antonio Carlos da. **Falso testemunho no processo**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 26.

¹¹¹ LANES, Júlio Cesar Goulart. **Audiências**: conciliação, saneamento, prova e julgamento. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 260.

¹¹² SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 218.

convencimento motivado, alicerçado no art. 371 do CPC, seguramente possibilita que o comportamento do depoente influencie na construção da convicção do juiz.¹¹³

Nessa lógica, esclarece Luciane Cardoso:

O comportamento processual das partes pode ser visto como meio de prova. As atividades das partes possuem relevância como elementos aptos a formar a convicção do juiz, ou seja, como instrumentos instrutórios especialmente no que dizem respeito à licitude ou não de tal comportamento. O comportamento processual das partes deve ser expressão do dever de veracidade que corresponde a um princípio do processo relacionado ao Estado e às partes. O primeiro, através do juiz, pode coibir a má-fé, e às partes, pelo princípio dispositivo, devem dispor de suas armas com boa-fé. Baseiam-se na *exceptio doli*, espécie de cláusula geral do processo que inadmite a conduta contrária a boa-fé. O sistema oral coloca uma nítida possibilidade de contato do juiz com a parte na audiência, no momento do interrogatório da própria parte e das testemunhas.¹¹⁴

Certo é que, por meio de uma valoração precisa e competente do modo de se comportar dos depoentes, os resultados da prova testemunhal são potencializados e o convencimento do julgador é desenvolvido de modo muito mais seguro e eficaz, permitindo que se encontrem as soluções mais justas aos casos concretos.

A partir da análise de comportamentos verbais e não verbais dos sujeitos, os aspectos dissimulados dos depoimentos poderão ser constatados mais facilmente pelos magistrados e a produção probatória se torna mais confiável. Assim, o testemunho é valorizado e suas vulnerabilidades são mitigadas, sendo um importante método de contenção de parcialidades quando os outros mecanismos não se mostrarem suficientes para tanto.

O tom de voz da pessoa, sua segurança em relação aos fatos narrados, a firmeza de suas afirmações, a existência de equívocos ou lapsos durante a narrativa, o empenho em cooperar e a realização de ironias, por exemplo, são aspectos que irão guiar diretamente a aferição do comportamento da testemunha.

A observação da linguagem corporal do depoente também é fundamental nesse sentido, uma vez que, no mais das vezes, corresponde a comportamentos completamente involuntários, que dificilmente conseguem ser falseados por aqueles que tendem a favorecer alguma das partes. Qualquer ato de agitação, inquietude,

¹¹³ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 125.

¹¹⁴ CARDOSO, Luciane. **Prova testemunhal**: uma abordagem hermenêutica. São Paulo: LTr, 2001. p. 132-133.

desvio de olhares ou transpiração excessiva pode ser significativo ao se valorar a prova.

Considerando as situações nas quais o magistrado que realiza a inquirição das testemunhas acaba por não ser o mesmo que julga o caso, é importante que se registre na ata de audiência os comportamentos e atos mais expressivos dos depoentes, de modo que esses elementos possam ser observados pelo outro juiz, tarefa que se torna muito facilitada com o uso da gravação audiovisual das audiências.¹¹⁵

No entanto, é fundamental que nenhuma atitude seja tomada de modo precipitado pelo julgador, uma vez que a subjetividade dessas questões comportamentais pode o induzir ao erro e gerar consequências bastante nocivas ao processo. À vista disso, seria pertinente considerar, inclusive, a previsão legal de algum dispositivo que autorizasse a nomeação de psicólogo forense ou outro profissional capacitado a averiguar a veracidade dos depoimentos realizados,¹¹⁶ o que certamente seria de expressiva contribuição ao juiz.

Como, via de regra, os magistrados não contam com tal amparo profissional, e tendo em vista a variabilidade contínua dos comportamentos humanos, o julgador, ao examinar as condutas dos depoentes, deverá buscar auxílio em outros campos de conhecimento, tais como na psicologia, na sociologia e na economia, a fim de que a compreensão e valoração do testemunho possa ser realizada da forma mais apropriada possível.¹¹⁷ A psicologia jurídica, por exemplo, que investiga especificamente diversas técnicas de inquirição de testemunhas, é uma das áreas do conhecimento científico que mais ajuda a valorar o depoimento adequadamente.

Seja como for, a análise do comportamento das testemunhas sempre deverá ser feita considerando todo o contexto processual.¹¹⁸ O julgador precisa ter em mente que é natural existirem pequenas discrepâncias entre os testemunhos, uma vez que a percepção dos fatos se dá por meio dos sentidos humanos, muitas vezes

¹¹⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na justiça do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 457.

¹¹⁶ LIGERO, Gilberto Notário; LIGERO, Adriana Aparecida Giosa. A prova testemunhal no Novo Código de Processo Civil: primeiras reflexões. In: JOBIM, Marco Félix; FERREIRA, William Santos (Org.). **Direito Probatório**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. v. 1. p. 717.

¹¹⁷ GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual., e adap. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 246.

¹¹⁸ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 125.

falíveis, como verificado previamente. Ademais, a compreensão dos fatos ocorridos é uma questão bastante pessoal, que pode variar de acordo com cada indivíduo, sem que isso signifique que algum deles esteja corrompendo a verdade.

Ainda, quanto maior o lapso temporal entre o testemunho e a ocorrência dos fatos, mais desintegrados estarão os detalhes e as imagens na memória do depoente, que passará a utilizar elementos da própria imaginação para preencher as lacunas de suas lembranças, na tentativa de reestabelecer a ocorrência dos eventos. Dessa forma, é possível que o testemunho não transcorra de modo tão seguro, livre de equívocos e estável, mas isso diz respeito a um processo normal de esquecimento que ocorre mesmo quando os sujeitos são totalmente idôneos e tratam o depoimento com seriedade e honestidade.¹¹⁹

Giglio até mesmo ressalta que a uniformidade excessiva dos depoimentos deve ser considerada quando da averiguação do comportamento das testemunhas:

No cotejo dos depoimentos das testemunhas, a uniformidade excessiva, até o ponto de serem repetidas as mesmas palavras e os mesmos pormenores, indica o testemunho “preparado”, isto é, previamente combinado, subtraindo-lhe valor, como é evidente, vez que regra geral duas pessoas não vêem os fatos da mesma maneira, e muito menos o narram de forma idêntica. Pequenas discrepâncias quanto aos pormenores autenticam a prova testemunhal.¹²⁰

Ante o exposto, verifica-se que o comportamento das testemunhas é capaz de influenciar diretamente a formação do convencimento do magistrado, uma vez que, a partir das constatações aferidas, diferentes valores poderão ser atribuídos aos depoimentos, justamente em decorrência do sistema da persuasão racional.

Considerando a atual conjuntura da Justiça do Trabalho, que conta com uma quantidade desmedida de processos com pedidos plenamente incabíveis ou abusos no direito de defesa, a honestidade e cooperação das partes e das testemunhas em seus depoimentos poderão ser fatores ainda mais decisivos para a construção do convencimento do magistrado.¹²¹

¹¹⁹ PONTE, Antonio Carlos da. **Falso testemunho no processo**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 24-25.

¹²⁰ GIGLIO, Wagner D.; CORRÉA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual., e adap. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 246.

¹²¹ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 125.

4 A SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA TRABALHISTA QUE LITIGA CONTRA O MESMO EMPREGADOR

4.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

As questões analisadas nos dois primeiros capítulos do presente trabalho serão fundamentais para o estudo específico do tema da suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador. Com essas bases previamente estabelecidas, os diferentes posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito do assunto poderão ser prontamente compreendidos, viabilizando o desenvolvimento de uma resposta adequada às controvérsias aqui existentes.

Conforme visto, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece restrições legais ao testemunho de determinados indivíduos, materializadas nas figuras da incapacidade, impedimento e suspeição, justamente como forma de evitar deturpações nos depoimentos dessas pessoas que, ou não possuem capacidade para assimilar ou expor adequadamente os fatos relacionado à causa, ou tendem a falsear a verdade em decorrência da relação que apresentam quanto a alguma parte ou ao objeto da causa.

No âmbito da suspeição propriamente dita, concentra-se a maioria dos casos arguidos pelas partes quando da contradita da testemunha trabalhista levada a juízo pelo outro litigante. Ademais, na esfera do direito do trabalho, consoante previamente verificado, constata-se situações muito próprias à relação de emprego que, por estarem, de certo modo, relacionadas às hipóteses de suspeição previstas na lei, também são recorrentemente suscitadas pelas partes no momento da contradita. No entanto, devido ao fato de esses cenários não estarem especificamente regulados em lei, muitas vezes há grande incerteza quanto à configuração ou não da suspeição nessas hipóteses.

A suspeição relativa à testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador é exatamente uma dessas situações. Nesse caso, a parte reclamante da ação leva a juízo uma testemunha que possui ou já possuiu uma demanda contra o mesmo empregador do processo em que depõe. Por ser um acontecimento bastante corriqueiro, trata-se de uma hipótese muito apontada nas contraditas de testemunhas pelos reclamados no processo do trabalho.

Nesse sentido, viu-se que a prova testemunhal é, na maior parte das vezes, o único meio probatório efetivamente capaz de demonstrar as alegações realizadas pelo trabalhador e, não raro, as testemunhas levadas à juízo pelo reclamante são compostas tão somente por colegas ou ex-colegas de trabalho, uma vez que se tratam dos únicos indivíduos que realmente têm o conhecimento da forma que se desenvolvem as relações de emprego no interior da empresa. Ocorre que, frequentemente, essas testemunhas também estão litigando contra o mesmo empregador, estabelecendo o cenário acima mencionado.

Forma-se, assim, uma controvérsia muito grande, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, acerca da configuração ou não da suspeição nesses casos. É possível afirmar, inclusive, ser esse um dos temas mais polêmicos no que diz respeito à prova testemunhal no direito do trabalho.

A complexidade do assunto decorre diretamente da já referida dualidade da prova testemunhal, isso porque, enquanto, de um lado, o fato de se estar litigando com uma das partes do processo talvez possa contaminar a isenção de ânimo da testemunha, de outro, vedar equivocadamente o seu testemunho também privaria a parte de um fundamental meio de prova para a demonstração de suas alegações.

No entanto, conforme se verificará a seguir, essa situação não se limita a tal contraposição de razões, mas apresenta diversas nuances e situações práticas ainda mais profundas, de modo que a controvérsia existente também leve em conta outros relevantes argumentos que merecem ser analisados. Tendo em vista que a CLT nada dispõe sobre o tema, todos os seus pormenores serão aqui examinados sob as perspectivas da doutrina e da jurisprudência.

O estudo será realizado em dois diferentes níveis. Em um primeiro momento, a análise será feita somente em relação ao simples fato de a testemunha litigar contra o mesmo empregador. Aqui, verificar-se-á se o mero fato da existência desse outro litígio por si só já seria capaz de impossibilitar o depoimento da testemunha.

Na segunda etapa do exame, serão observadas as situações em que o fato de a testemunha litigar contra o mesmo empregador está associado a certas circunstâncias práticas que acentuariam ainda mais essa possível parcialidade, como nos casos em que, além da simples existência da ação, há também a realização de testemunhos recíprocos entre os sujeitos, conforme se verificará adiante. É com relação a essas situações que se forma o intenso conflito doutrinário

e jurisprudencial, que ainda permanece longe de encontrar uma solução concludente.

No âmbito doutrinário, o presente trabalho vai buscar analisar, nos dois níveis mencionados, os principais argumentos utilizados por ambos os posicionamentos referentes à configuração da suspeição da testemunha nesses casos, tanto aquele que defende a configuração da suspeição, quanto o que entende que ela não se verifica.

Posteriormente, no que diz respeito à análise jurisprudencial, verificar-se-á como o Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região vêm se manifestando a respeito do tema, de que forma o seu entendimento se relaciona com as diferentes concepções doutrinárias, e se é possível observar alguma divergência relevante de posicionamentos entre as decisões desses órgãos jurisdicionais.

4.2 O MERO FATO DE A TESTEMUNHA LITIGAR CONTRA O MESMO EMPREGADOR

Uma vez estabelecido que a suspeição da testemunha trabalhista que mantém reclamação contra a mesma reclamada apresenta dois distintos níveis a serem considerados, cabe iniciarmos com o exame daquele que pode ser compreendido como o primeiro nível desse estudo.

Neste tópico, portanto, analisar-se-á a questão da simples existência de ação movida pela testemunha contra o mesmo empregador. Aqui, a discussão se limita a averiguar se o fato de a testemunha trabalhista estar em litígio ou ter litigado com a parte ré do processo em que depõe, por si só, seria o suficiente para abalar a sua isenção de ânimo.

Ocorre que, embora diga respeito a uma situação altamente complexa, o entendimento sobre o assunto está praticamente pacificado na doutrina, existindo apenas uma pequena parcela de juristas que defendem uma posição diversa da adotada predominantemente. No entanto, conforme se revelará, o cenário nem sempre foi esse.

Atualmente, o posicionamento minoritário é o de que, nesses casos, a mera existência de um outro processo judicial, no qual a testemunha e o empregador são partes, irá acometer, por si só, a isenção de ânimo por parte da testemunha em seu

depoimento. Logo, a opinião minoritária defende que, diante desse contexto, configura-se a suspeição da testemunha.

Essa corrente, identificada, sobretudo, na pessoa de Valentin Carrion, tem como seu principal argumento a questão de o litígio gerar, em sua visão, uma atmosfera de animosidades e aversão entre as partes. A existência de uma “disputa judicial” criaria, nessa lógica, um considerável sentimento de hostilidade que perturbaria a neutralidade da relação entre os sujeitos.

Segundo o referido autor, “a testemunha que está em litígio contra a mesma empresa deve ser equiparada ao inimigo capital da parte; o embate litigioso é mau ambiente para a prudência e isenção de ânimo que se exigem da testemunha”.¹²² Sob essa óptica, seria possível, então, enquadrar tal cenário nas próprias hipóteses previstas no art. 829 da CLT, por dizer respeito a uma condição de inimizade, o que impossibilitaria o depoimento na qualidade de testemunha.

Embora minoritário, o entendimento de Carrion é dotado de grande importância nos debates sobre o tema, sendo praticamente sempre referido nas obras que tratam da questão da suspeição da testemunha trabalhista nesses casos. Trata-se de uma referência absoluta, um líder dessa corrente de pensamento, que merece sempre ser mencionada para que o assunto possa ser observado também por essa perspectiva.

No entanto, a quase totalidade da doutrina sustenta que não há suspeição pelo simples fato de a testemunha estar litigando ou ter litigado contra o mesmo empregador. Aqui, podem ser mencionados ao menos quatro principais argumentos que defendem a não caracterização da suspeição.

Primeiramente, o fundamento mais aludido por essa corrente majoritária diz respeito ao direito de ação previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. O entendimento firmado nesse sentido é o de que o exercício desse direito não poderia, instantaneamente, transformar a parte autora em uma inimiga da ré. Teixeira Filho, inclusive, utiliza-se de uma corriqueira confusão de termos para demonstrar esse posicionamento sobre a matéria:

O fato de o empregado haver provocado o exercício da função jurisdicional do Estado-juiz, buscando a tutela dos seus direitos subjetivos que afirma

¹²² CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: legislação complementar/jurisprudência**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 754.

terem sido lesados, não o torna, apenas por esse motivo, inimigo capital do empregador, réu na ação. Quer nos parecer que a contradita, nesta hipótese, decorre de uma confusão entre os significados distintos de adversário e de inimigo.¹²³

Portanto, o exercício desse direito público, subjetivo, de caráter constitucional¹²⁴, no qual o indivíduo busca a tutela daqueles aspectos que entende serem a si devidos, não significaria que os litigantes nutrem um sentimento de inimizade entre si, mas tão somente que são partes distintas de uma controvérsia.

Não se poderia simplesmente presumir que, em todos os casos, uma inimizade considerável sempre deriva da mera propositura de uma ação. Inclusive, costuma-se apontar que, por esse raciocínio, se o empregador violasse o direito de todos os seus empregados, ele estaria praticamente preservado de qualquer prova testemunhal, pois todos os trabalhadores possivelmente haveriam ajuizado ações contra si, o que lhe proporcionaria uma eminente vantagem, desvirtuando a ordem jurídica e ferindo direitos fundamentais processuais.¹²⁵

Nesse sentido, refere-se também que, muitas vezes, as empresas verificadas no polo passivo da reclamação trabalhista apresentam tamanha estrutura que o empregado sequer possui conhecimento de quem a administra.¹²⁶ Assim, partir de uma suposição geral de que em todas as demandas judiciais as partes extrapolam a condição de simples opositores de um conflito, atingindo a posição de inimigos, seria algo imprudente e inadequado.

Sustenta a doutrina, ainda, que, caso invariavelmente se presuma que a pessoa que litiga ou já litigou contra o mesmo empregador do processo em que depõe como testemunha não possui isenção de ânimo para tanto, esse também deveria ser o entendimento aplicado em relação às testemunhas que ainda trabalham para a empresa, uma vez que seria igualmente possível haver uma predisposição a produzir depoimentos favoráveis ao patrão diante do receio de se perder o emprego.¹²⁷

¹²³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1106.

¹²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 259.

¹²⁵ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 542.

¹²⁶ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 198.

¹²⁷ ALMEIDA, *op. cit.*, *loc. cit.*

Em segundo lugar, também muito se defende que, não havendo previsão legal expressa a respeito da suspeição da testemunha pelo fato de litigar contra o mesmo empregador, não poderia uma mera suposição de parcialidade vedar a realização do testemunho.

Teixeira Filho, por exemplo, sustenta que as exceções legais que determinam os sujeitos que não podem testemunhar, elencando as hipóteses de incapacidade, impedimento e suspeição, devem ser interpretadas restritivamente, tendo em vista que, dada a natureza desses dispositivos, interpretá-los de modo ampliativo seria um ato plenamente incabível¹²⁸. Assim, não havendo qualquer tipo de vedação expressa ao fato de se possuir uma demanda em relação ao mesmo réu, a contradita realizada a partir de uma presunção de inimizade não encontraria respaldo legal algum, de modo que a suspeição somente restaria configurada a partir da devida comprovação das alegações do contraditante.

O terceiro principal argumento utilizado por essa corrente majoritária está relacionado ao aspecto da dificuldade da produção probatória pelo trabalhador. Aqui, a dificuldade que o empregado por grande parte das vezes possui em produzir a prova de suas alegações reforçaria o entendimento que uma simples presunção não prevista em lei seria incapaz de os testemunhos nesses casos.

Nessa lógica, destaca-se o fato de não serem raras as ocasiões em que o único meio de prova à disposição do trabalhador é justamente o testemunho de seus colegas de trabalho, que inclusive, em diversas vezes, também possuem algum tipo de demanda contra o referido empregador.¹²⁹ Até porque, em juízo, na maior parte dos casos somente os depoimentos de pessoas que efetivamente trabalharam com o reclamante são encarados com credibilidade.¹³⁰

Assim, partir de uma suposição que sequer é prevista em lei inviabilizaria, em muitas situações, a utilização do meio de prova determinante para a obtenção da tutela dos direitos do empregado, trazendo-lhe imensuráveis prejuízos processuais. Nessa conjuntura, a configuração da suspeição apenas reforçaria a desigualdade existente entre as partes, uma vez que estariam se criando barreiras à realização do

¹²⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1105-1106.

¹²⁹ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 542.

¹³⁰ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 198.

direito material do trabalho, o que iria contra o próprio princípio da proteção do trabalhador.

Por fim, outra razão bastante referida, mas sem tanto vigor, é o fato de o depoimento da testemunha ocorrer depois de se prestar o compromisso de dizer a verdade.¹³¹ Assim, ainda que supostamente a testemunha não tenha isenção de ânimo para depor nesses casos, qualquer defraudação que realizasse em relação à verdade dos fatos já faria com que o indivíduo incorresse em crime de falso testemunho, conforme o art. 342 do CP. Desse modo, o sujeito poderia depor na qualidade de testemunha, uma vez que, se realmente estivesse procurando prejudicar uma das partes, estaria sujeito às penas da lei.

No entanto, é cediço que o compromisso muitas vezes não é o suficiente para evitar a alteração da verdade dos fatos pelo depoente. É justamente com o intuito de trazer ainda mais credibilidade aos testemunhos que outros mecanismos legais são estabelecidos, como é o caso das hipóteses legalmente expressas de incapacidade, impedimento e suspeição. Portanto, ainda que seja um argumento por certas vezes utilizado pela doutrina, sabe-se que seu poder de convencimento não é dos maiores.

Pode-se afirmar que o fato de haver, hoje, um entendimento consolidado a respeito do tema, no sentido de que a existência desse outro litígio não seria, por si só, capaz de configurar a suspeição da testemunha, muito se deve, também, à edição da Súmula nº 357 do TST.¹³² Essa Súmula, estabelecida pela Resolução Administrativa nº 76/1997, possuía justamente a finalidade de pacificar a questão, dado que, até o final do século passado, as instâncias inferiores e a doutrina ainda muito divergiam a respeito da suspeição nesses casos e, dada a importância do tópico, fazia-se necessário encontrar uma orientação que guiasse o julgamento desse tema.

Embora não vinculem os magistrados, as Súmulas são de grande auxílio no que tange à interpretação adequada da legislação e ao julgamento das matérias, uma vez que efetuam uma espécie de “resumo” da jurisprudência preponderante de um tribunal em relação a certo tema.¹³³ Por meio da referida Súmula, então, o TST

¹³¹ DAIDONE, Décio Sebastião. **Direito processual do trabalho ponto a ponto**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 199.

¹³² Súmula nº 357 do TST. Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

¹³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 1-4.

atinge seu objetivo e os julgadores passam a decidir uniformemente nesse sentido de não configuração da suspeição, o que igualmente ocorre com entendimento doutrinário.

Assim sendo, ao se discutir a questão da suspeição da testemunha que litiga contra o mesmo empregador, é fundamental levar em consideração o que dispõe a Súmula nº 357 do TST, uma vez que, nos seus termos, quando o caso disser respeito ao simples fato da existência dessa outra reclamação, a testemunha não será por isso suspeita.

Diante do exposto, é possível reconhecer que, ao menos nesse primeiro nível de análise, não se verifica a suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador, pois, conforme manifestado, a simples propositura de uma ação não implica automaticamente a hostilidade entre os litigantes. Ser a parte distinta de uma “disputa” não significa ser inimigo de seu adversário. No entanto, quando a existência dessa demanda se associa a outras situações práticas que ocorrem no plano processual trabalhista, a discussão referente ao tema atinge um diferente patamar, como será visto, detalhadamente, a seguir.

4.3 A DEMANDA CONTRA O MESMO EMPREGADOR ASSOCIADA A OUTRAS SITUAÇÕES RELEVANTES

A despeito da importância da Súmula nº 357 do TST para a elucidação do tema proposto no presente estudo, fato é que seu teor não se mostra suficiente para que se desvendem todos os desdobramentos da matéria. Conforme se depreende da sua leitura, o tratamento nela dispensado diz respeito tão somente ao simples fato de estar a testemunha litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. Isto é, afirma-se unicamente que a existência do litígio, por si só, não ocasionaria a suspeição do sujeito.

Desse modo, a partir do momento em que essa demanda se associa à certas situações processuais, a referida Súmula não poderá ser precipitadamente aplicada, uma vez que não se estará lidando com o mero fato de haver um litígio, mas com um litígio que se encontra aliado a outras questões relevantes que merecem ser consideradas.

A relevância dessas situações específicas decorre justamente do fato de que, em razão delas, a isenção de ânimo da testemunha encontra-se ainda mais

ameaçada do que nos casos em que se constata a simples existência de uma ação por ela ajuizada. Por esse motivo, tal contexto é entendido, aqui, como o segundo nível de análise do tema.

Dentre essas situações, é possível destacar três hipóteses regularmente presentes no cotidiano forense trabalhista, sendo elas: o testemunho recíproco, a identidade de pedidos entre as demandas e o fato de a testemunha pleitear indenização a título de danos morais.

Portanto, no presente tópico, cada uma dessas hipóteses será especificamente apreciada, para que se possa aferir se, também nesses casos mais complexos, há a configuração ou não da suspeição da testemunha que litiga contra o mesmo empregador.

Se a Súmula previamente referida desempenhou um importante papel ao pacificar a questão em um primeiro nível, considerando a controvérsia existente até a sua edição, será nesse segundo patamar que se verificará a expressiva divergência doutrinária acerca do tema de estudo, sobretudo no que se refere aos cenários do testemunho recíproco e da identidade de pedidos entre as demandas, considerando que, além de não haver previsão legal sobre o assunto, aqui também não há qualquer orientação a respeito.

Em todo caso, é fundamental ter em mente que todos os argumentos das diferentes correntes doutrinárias expostas no ponto anterior também estarão presentes quando da análise das situações processuais que elevam o tema a esse segundo plano, uma vez que os casos ainda se relacionam a hipóteses de suspeição.

4.3.1 Testemunho recíproco

O testemunho recíproco, também conhecido como testemunho cruzado, diz respeito às situações em que dois trabalhadores ajuízam ações em face do mesmo empregador e, no momento da produção probatória, ambos são arrolados reciprocamente como testemunhas um do outro.

Nesses casos, há um considerável receio de que, por trás desses testemunhos, esteja sendo mantida de uma troca de favores entre os reclamantes, no sentido de que, ao depor, cada um deles buscaria narrar os fatos de modo a favorecer o seu colega que, por sua vez, retribuiria o favor quando testemunhasse.

Aqui, portanto, verifica-se que, além da existência de uma ação ajuizada pela testemunha contra o mesmo empregador do processo em que depõe, o reclamante da demanda em questão ainda será convidado a depor pela ora testemunha nesse outro processo. Trata-se de uma situação processual que coloca a imparcialidade da testemunha em ainda maior perigo que o simples fato de se estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador, de modo que a Súmula nº 357 do TST não possa ser aqui aplicada.

Assim sendo, a doutrina passa a se questionar, então, se a partir do momento em que se observa a reciprocidade dos testemunhos já seria possível firmar uma presunção de parcialidade no depoimento, de modo a instantaneamente configurar a suspeição da testemunha, ou se, mesmo em face desse cenário, sustentar a suspeição com base em uma mera suposição acabaria por embaraçar a produção da prova daqueles sujeitos que estão de boa-fé.

Diante da complexidade do tema, muito divergem as opiniões doutrinárias a seu respeito, estando longe de se constatar um entendimento consolidado como o percebido no primeiro nível de análise, nos casos em que se trata tão somente da existência do litígio. No entanto, é possível afirmar que a maior parcela dos juristas defende a configuração da suspeição nessa hipótese, declarando ser cabível se presumir a parcialidade do indivíduo perante esse contexto.

Saraiva e Manfredini¹³⁴, por exemplo, entendem que o fato de o depoente ter utilizado o reclamante como testemunha em seu processo contra o mesmo empregador, geralmente postulando por meio do mesmo advogado, constitui manifesta troca de favores, não havendo isenção de ânimo por parte da testemunha para prestar depoimento, de modo que a sua oitiva, caso ocorra, deverá ser realizada na condição de mera informação.

Em geral, os autores que também se posicionam nesse mesmo sentido apresentam idênticas razões para tanto. Mauro Schiavi¹³⁵ e Tostes Malta¹³⁶, ao sustentarem que a reciprocidade de testemunhos torna a testemunha suspeita, de igual forma se limitam a alegar que, nessas ocasiões, resta evidente a troca de

¹³⁴ SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015. p. 375.

¹³⁵ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.. p. 199.

¹³⁶ TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. **Prática do processo trabalhista**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 345.

favores entre os sujeitos. No entanto, nenhuma linha de raciocínio que leve a tal conclusão é desenvolvida de fato.

Francisco Antonio de Oliveira¹³⁷, por sua vez, até reconhece tal cenário como se uma hipótese de interesse no litígio fosse, visto que nesses casos, em suas palavras, o “interesse aflora com evidência”, sendo inequívoco o conluio, mas aqui também não há qualquer explicação acerca do modo pelo qual se pode chegar a essa resposta.

No campo da corrente que não entende o testemunho cruzado como algo necessariamente relacionado a uma conduta de má-fé dos trabalhadores, de maneira que não se possa presumir indiscriminadamente a suspeição da testemunha em virtude desse fator, Almeida¹³⁸ destaca que a parte contraditante, nessas situações, deverá comprovar a efetiva existência da troca de favores em que se embasa a sua alegação de suspeição.

Esse posicionamento doutrinário, portanto, possui como fundamento justamente o fato de que simplesmente supor a ocorrência do conluio em todos esses casos, ainda mais sem qualquer tipo de previsão legal nesse sentido, deve ser encarado como um ato precipitado que, muitas vezes, inviabiliza a produção probatória de trabalhadores de boa-fé que dependem substancialmente desse meio de prova para terem os seus direitos tutelados. No presente estudo, filiamo-nos a este pensamento.

É evidente que não cabe, aqui, a inocência de acreditar que não se verifica, no cotidiano processual trabalhista, o ajuste de troca de favores entre os reclamantes. Infelizmente, essa prática ocorre repetidamente nos diversos foros trabalhistas do país, sendo certo que não se pode descartar a possibilidade de as testemunhas efetivamente estabelecerem esses benefícios mútuos por meio de seus depoimentos.

Por essas razões, é possível compreender o receio dos autores que adotam o entendimento no sentido de automaticamente considerar suspeita a testemunha quando se verifica a reciprocidade de testemunhos. Certamente trata-se de um raciocínio dotado de lógica e coerência. No entanto, não parece ser essa a melhor solução para os casos concretos, a ponto de servir como regra geral nos processos.

¹³⁷ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 119.

¹³⁸ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 542.

Conforme previamente analisado, raramente os depoimentos de testemunhas que não foram colegas de trabalho do reclamante serão encarados com confiança e credibilidade, uma vez que são esses os sujeitos que realmente têm consciência dos fatos ocorridos no interior da empresa e por quais modos o empregador pauta suas condutas. Aliado a isso, o reclamante muitas vezes encontra sérias dificuldades ao convidar testemunhas que ainda trabalham para a parte reclamada, dado o manifesto receio do potencial depoente em sofrer retaliações no trabalho caso forneça informações que possam vir a prejudicar o interesse de seu patrão no processo em questão. Assim, a quantidade de indivíduos que estariam dispostos a testemunhar fica frequentemente restrita a um pequeno grupo de pessoas que já não são mais empregados da empresa.

Com uma presunção de parcialidade das testemunhas nos contextos de depoimentos recíprocos, caso quaisquer outros sujeitos desse grupo de ex-funcionários também viessem a buscar seus direitos em juízo, já não poderiam contar com o testemunho dos colegas pelos quais foram convidados a depor anteriormente, e tampouco poderiam valer-se dos depoimentos uns dos outros para comprovar suas alegações.

Ademais, há de se mencionar os casos em que somente um pequeno grupo de trabalhadores é submetido a alguma situação de violação de direitos por parte do empregador, sem que os demais empregados tenham constatado tais eventos. Aqui, cada reclamante inevitavelmente necessitará do depoimento desses específicos colegas para os quais também irá testemunhar, considerando que apenas essa reduzida quantidade de pessoas presenciou os fatos em questão.

Assim sendo, verifica-se que, em variados contextos, a presunção da troca de favores em decorrência da mera reciprocidade de testemunhos limitaria significativamente o emprego desse meio de prova fundamental para que o trabalhador seja capaz de atestar suas alegações e assegurar os seus direitos. De qualquer sorte, independentemente da frequência com a qual ocorrem tais situações, fato é que o testemunho cruzado poderá amiudadamente transcorrer com base na mais autêntica boa-fé dos sujeitos. É essencial que aqui se observe a célebre expressão que dispõe que “a boa-fé se presume, e a má-fé se prova”.

Não sendo o direito processual um fim em si mesmo, mas um instrumento que busca garantir a efetividade do direito material, e tendo em vista que o direito material do trabalho se destina justamente a equilibrar a incontestável desigualdade

existente entre empregadores e empregados, certo é que partir de uma presunção geral de má-fé dos trabalhadores nos casos de reciprocidade de testemunhos em nada auxilia nesse propósito, mas apenas vai de encontro com os princípios mais básicos do direito laboral.

Entender que a configuração da suspeição das testemunhas automaticamente se configuraria nessas situações somente acentuaria o desequilíbrio entre as partes, uma vez que, além de deterem uma significativa superioridade econômica, os empregadores também contariam com uma presunção de má-fé da testemunha, baseada unicamente em uma suposta probabilidade, sequer prevista em lei, de modo que ao empregador seja concedido o benefício da dúvida nessas ocasiões.

Entretanto, conforme antes referido, aqui também não se admite a ingenuidade. É evidente que, embora a contradita não seja acolhida, o magistrado deve levar tais fatos em consideração para que os depoimentos sejam avaliados com ainda maior atenção. Nesse sentido, mostra-se especialmente importante a já explanada análise do comportamento da testemunha como elemento de valoração da prova, sendo um instrumento essencial para a formação mais adequada do convencimento do julgador e permitindo, certas vezes, que se reconheça a adulteração dos testemunhos e até mesmo a articulação de manobras por parte dos depoentes. Nessa lógica, por exemplo, caberia questionar o reclamante e a testemunha acerca dos motivos de utilizarem justamente o testemunho um do outro nos processos, observando as suas reações.

Em todo caso, é incontestável que, tendo a parte reclamada constatado qualquer manifestação concreta de conluio nesses casos, sempre será possível comprovar essa troca de favores entre os indivíduos, de maneira que a contradita seja acolhida e nenhum prejuízo processual se estabeleça.

4.3.2 Identidade de pedidos entre as reclamações

Outra situação processual que muitas vezes se encontra associada ao contexto da testemunha trabalhista que possui uma demanda em face do mesmo empregador corresponde à hipótese em que se verifica uma identidade de pedidos, total ou parcial, entre a ação ajuizada pela testemunha e a ação ajuizada pelo reclamante do processo em que ela depõe.

Enquanto nos casos que envolvem testemunhos recíprocos o debate se dá em relação à possibilidade de se estabelecer uma troca de favores entre os sujeitos, no cenário da identidade de pedidos a discussão está essencialmente relacionada à probabilidade de as testemunhas conservarem algum tipo de interesse no litígio em que prestarão o seu depoimento, de modo que não se poderia assegurar a isenção de ânimo em suas narrativas.

Além do mais, se no âmbito da reciprocidade dos testemunhos, apesar da considerável divergência doutrinária, conseguiu-se constatar uma corrente de pensamento majoritariamente adotada, o mesmo não pode ser dito dos casos abordados no presente ponto. Aqui, a controvérsia a respeito da configuração da suspeição nas situações de identidade de pedidos entre as reclamações é tanta, que sequer é possível apontar um posicionamento preponderante na doutrina.

Uma primeira corrente, integrada por juristas como Cristiane Bortolotto, Bruno Klippel, Amauri Mascaro Nascimento e Sergio Pinto Martins, sustenta que o interesse no litígio nessas circunstâncias é manifesto.

Nessa perspectiva, Martins¹³⁹ afirma que a ausência de isenção de ânimo da testemunha seria verificada nesses casos levando em consideração o fato de que, por estar de certa forma envolvida com a situação exposta pelo reclamante em juízo, ou seja, por supostamente também ter vivenciado esses episódios que são alegados, a testemunha teria o seu entendimento dos fatos influenciado, “externando aquilo que entende para si devido e não o que realmente ocorreu”. O depoente presumivelmente narraria os fatos de acordo com o que gostaria que fosse descrito em seu próprio processo, sem que isso necessariamente correspondesse à verdade. O autor, então, arremata que, havendo identidade entre os pedidos, ainda que parcialmente, constata-se o interesse do sujeito na solução do litígio, não podendo ele servir como testemunha do reclamante

Nascimento¹⁴⁰, por sua vez, afirma que, se o ato de se litigar contra a empresa já cria certa atmosfera de disputa e uma tendência natural de a testemunha buscar ser útil à parte que a arrolou, os magistrados devem ser ainda mais conscientes ao lidarem com os casos que envolvam pedidos idênticos, pois, aqui, o

¹³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 259.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 643-644.

interesse em apoiar aquele que postula os mesmos direitos que os seus seria claramente manifesto.

De um modo geral, portanto, refere-se que nessas situações não estaria se tratando do simples fato de a testemunha litigar contra o mesmo empregador, mas de um cenário em que haveria um evidente interesse da testemunha na solução do litígio, de modo a se configurar o disposto no art. 447, §3º, II, do CPC.

É interessante mencionar que, dada a relevância desse posicionamento, até mesmo já se apresentou um Projeto de Lei com vistas a incluir, na CLT, um dispositivo que vedasse expressamente o testemunho nessas condições. Trata-se do Projeto de Lei nº 4.331, de 2004¹⁴¹, que, após emendado, ambicionava o acréscimo da seguinte disposição:

Art. 829-A. A testemunha poderá ser ouvida como informante, não prestando compromisso, na hipótese de estar processando qualquer uma das partes da reclamação em que poderá ouvida, desde que as ações tenham em comum o objeto ou a causa de pedir

No entanto, encerrada a legislatura do deputado responsável pela apresentação do Projeto, Sandro Mabel (PL-GO), procedeu-se ao arquivamento da proposição em questão, na data de 31 de janeiro de 2015, não havendo mais qualquer tipo de andamento desde então.

A corrente doutrinária oposta, que entende não se caracterizar a suspeição da testemunha pela identidade de pedidos entre as demandas, é formada por autores como Mauro Schiavi, Marcelo Rodrigues Prata, Manoel Antonio Teixeira Filho e Homero Batista Mateus da Silva.

Silva¹⁴², por exemplo, pontua que, apesar do ambiente de embate litigioso, a propositura da ação, ainda que com os mesmos pedidos e por meio do mesmo escritório de advocacia, não seria o bastante para abalar a imparcialidade da testemunha. Essa situação, segundo o autor, até poderia ser levada em consideração pelo magistrado no momento da valoração da prova, mas de modo algum ensejaria a suspeição do depoente.

¹⁴¹ BRASIL. Projeto de Lei n. 4.331 de 2004. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267842>>. Acesso em: 04 maio 2018.

¹⁴² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: processo do trabalho**. v. 9. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 265.

No que diz respeito ao argumento de que, verificando-se a identidade de pedidos entre as ações ajuizadas pelo reclamante e pela testemunha, evidenciaria o interesse da testemunha na solução do litígio, conforme sustentado pelo segmento da doutrina previamente observado, dispõe Teixeira Filho:

Reitere-se que dito interesse há de ser concreto: a pessoa, indicada como testemunha, é credora, fiadora, sócia, etc., do empregado, daí por que deseja que este resulte vencedor na ação. Não se cogite de interesse, no entanto, somente porque a testemunha supostamente propulsionada por algum ressentimento em relação ao empregador, deseja vê-lo vencido; ou, talvez, em razão de ela estar postulando parcelas idênticas na ação em que figura como autora. Tudo isto, como dissemos, é abstrato, vago e, por isso, imponderável.¹⁴³

Logo, enquanto a primeira corrente defende a imediata configuração da suspeição das testemunhas que apresentem uma demanda com os pedidos idênticos aos do processo em que depõem, visto que supostamente estariam interessadas na solução da ação, a linha de pensamento contrária nega a existência desse interesse. E aqui, conforme referido, é possível afirmar que a doutrina praticamente se divide em equivalente número, sem haver o predomínio de algum desses posicionamentos. No presente trabalho, contudo, entendemos que a identidade de pedidos entre as reclamationárias não configura a suspeição das testemunhas.

Com base no mesmo raciocínio adotado no tópico anterior, é preciso ter em mente que, na maior parte das vezes, só terão efetiva credibilidade os depoimentos daqueles indivíduos que de fato trabalharam com a parte reclamante e que têm ciência do modo pelo qual as relações de emprego se desenvolviam na empresa em questão. Ademais, como previamente mencionado, as testemunhas convidadas pela parte autora a depor, via de regra, serão ex-funcionários do empregador, tendo em vista o temor daqueles que ainda são seus empregados em serem futuramente reprimidos no trabalho por conta de suas narrativas.

Ocorre que, usualmente, esse ex-colegas também litigam contra o mesmo empregador para o qual trabalhavam e, não raro, justamente pelos mesmos motivos. Isso porque, se a parte reclamada efetivamente violou os direitos do trabalhador que ajuíza a ação, é bastante possível que a mesma conduta fosse regularmente tomada

¹⁴³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 1107.

em relação aos seus outros empregados, o que provocaria a existência recorrente de iguais pedidos nessas diferentes demandas.

Assim, entender que o fato de as reclamações do reclamante e do depoente apresentarem os mesmos pedidos motivaria, de imediato, a suspeição da testemunha, visto que poderia se constatar seu interesse no litígio, seguramente criaria sérios embaraços à produção probatória da parte autora, podendo inclusive impossibilitar a legítima tutela de seus direitos.

Além disso, partir do raciocínio que considera suspeita a testemunha nesses casos poderia levar a uma situação em que, por exemplo, caso uma empresa desejasse gradativamente fechar o seu estabelecimento, bastaria que ela demitisse injustificadamente seus empregados para que tivesse a certeza de que nenhum deles poderia depor na condição de testemunha, considerando que provavelmente ajuizariam demanda com objetos idênticos.¹⁴⁴

Isto é, a partir do momento em que o empregador violasse o direito de todos os seus empregados sob um mesmo aspecto, estaria ele praticamente a salvo de qualquer prova testemunhal de seus ex-funcionários, o que praticamente inviabilizaria a produção probatória dos trabalhadores e o conseqüente deferimento de seus pedidos.

Em todo caso, também é certo que o interesse na causa não pode ser afirmado tão somente pelo fato de a testemunha possivelmente estar implicada na situação exposta em juízo. Conforme visto no capítulo anterior, é necessário que se demonstre precisamente qual o benefício direto que o depoente obterá por meio do sucesso de uma das partes. O interesse diz respeito a uma questão objetiva, de modo que, sem a prova de sua vinculação a um benefício concreto à testemunha, não se configura a suspeição.

Portanto, sustentar que a testemunha teria interesse no litígio porque pleiteia os mesmos pedidos e, assim, narraria os fatos conforme o que considera a si devido, claramente não confirma a existência de um benefício concreto ao depoente. O fato de ter vivenciado as ocorrências relatadas no processo não significa que se irá proceder no sentido de favorecer uma das partes, custe o que custar, para que ela se torne vitoriosa.

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 118.

Caso se pudesse presumir o interesse no litígio da testemunha convidada pelo reclamante em decorrência de estar ela implicada no contexto das questões discutidas na demanda, fato é que essa presunção também deveria se verificar em relação à testemunha chamada pela parte reclamada, que na maior parte dos casos corresponde a um de seus empregados. Evidentemente, seria ingenuidade pensar que o funcionário de uma empresa não se mostra possivelmente comprometido no resultado do processo.

Não se pode, aqui, evitar encarar a realidade. Fato é que, tendo em vista o conflito social inerente ao processo trabalhista, o envolvimento das testemunhas dificilmente poderá ser integralmente desassociado do modo pelo qual descrevem os acontecimentos referentes ao caso. A testemunha do reclamante possivelmente experienciou as mesmas situações e episódios que o seu colega, e a testemunha do reclamado, além de estar submetida ao poder econômico e à autoridade do empregador, também deseja seu reconhecimento e apreço, que poderão repercutir profissionalmente, bem como teme perder o emprego caso seu depoimento venha a prejudicar a empresa.¹⁴⁵

Se essa vinculação da testemunha ao conflito social entre capital e trabalho representasse um interesse no litígio, praticamente não existiram testemunhas no processo trabalhista. Conforme esclarece Luciane Cardoso Barzotto, “o juiz do trabalho deve ter sensibilidade para compreender o condicionamento moral da testemunha para não exigir algo que ela não está em condições de proporcionar”.¹⁴⁶

Assim, o possível envolvimento dos depoentes terá de ser contrapesado a partir de uma análise ainda mais atenta e prudente do magistrado em relação às narrativas das testemunhas convidadas por ambas as partes, contando com o relevante auxílio das técnicas de observação dos comportamentos das testemunhas, por exemplo, para que se possam extrair dos depoimentos as informações que efetivamente guiarão o julgador à verdade dos fatos.

¹⁴⁵ BARZOTTO, Luciane Cardoso. A testemunha trabalhista e a imparcialidade do juiz. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; DELGADO, Maurício Godinho; PRADO, Ney; ARAÚJO, Carlos (Org.). **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Angra dos Reis: Elsevier, 2010. v. 1. p. 190-191.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 190.

4.3.3 Testemunha que pleiteia indenização a título de danos morais

Por fim, ainda há de se destacar os casos em que a testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo reclamado alega, em seu processo, ter sofrido danos morais decorrentes de atos praticados pelo empregador. Nessas situações, portanto, o trabalhador entende que determinadas questões de ordem moral a seu respeito foram violadas pela parte ré do processo em que depõe, seja no que se refere à sua imagem, honra, intimidade ou outros aspectos.

Diferentemente das outras situações analisadas até então, a doutrina praticamente não se manifesta acerca desses casos que envolvam o pedido de indenização a título de danos morais pelas testemunhas em suas próprias demandas, apesar de se tratar de um cenário relativamente comum no cotidiano forense trabalhista. No entanto, é possível destacar o entendimento exposto por Martins, representando a posição predominantemente adotada em relação a esse ponto, segundo a qual, em suas palavras, “a testemunha que alega ter sofrido dano moral tem animosidade com o empregador, pois guarda rancor, revolta ou indignação em relação à afirmação feita”.¹⁴⁷ Embora diga respeito a um posicionamento legítimo e razoável, não nos parece poder ser essa concepção aplicada indistintamente em todos os processos, como uma espécie de regra geral.

Não obstante a testemunha efetivamente tenha realizado pedido de indenização a título de danos morais em seu processo, aqui também não se pode afirmar instantaneamente a existência de profundos ressentimentos e árduas mágoas em relação aos fatos ocorridos, a ponto de serem as partes compreendidas como inimigas, de modo que falte isenção de ânimo ao sujeito para depor.

É indispensável que, neste ponto, seja comprovada a ocorrência de graves danos psíquico-emocionais decorrentes da situação em questão, que tornem inequívoca a verificação de animosidade entre as partes, uma vez que ela não poderá ser simplesmente presumida. Não necessariamente serão formados rancores sempre que houver a postulação de tal indenização.

Nesse sentido, é possível constatar diversos casos em que as mágoas existentes estão relacionadas a algum superior imediato, por exemplo, sem que haja qualquer tipo de consternação em relação à empresa como um todo, ou até mesmo

¹⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 353.

situações de atos danosos cometidos por terceiros, mas que será a empresa a responsável pelas indenizações que se fizerem devidas.

No entanto, é evidente que há a possibilidade de as alegações realizadas pela testemunha em seu processo quando da postulação desse pedido estarem de fato vinculadas a comportamentos que efetivamente produziram graves lesões à sua dignidade, estética, imagem, honra ou outras questões íntimas vinculadas à sua moral que criem um forte sentimento de indignação e desprezo quanto ao empregador.

Assim, recomenda-se que o magistrado busque perguntar à potencial testemunha em quais fatos se sustentaram o seu pedido de danos morais, bem como se ainda existe algum ressentimento em relação ao ocorrido, a fim de que se possa ter uma verdadeira noção de todo aquele contexto. Muitas vezes, a pessoa sequer lembra o que fundamentou o seu pedido, enquanto em outras situações o próprio depoente admite a conservação de profundas mágoas.

Neste último caso, por exemplo, resta manifesta a necessidade de que o depoente seja ouvido na condição de mero informante, ou até mesmo seja dispensado. Fato é que a verificação dessa animosidade entre os sujeitos é imprescindível para que se possa entender a testemunha como suspeita. A ausência de isenção de ânimo, então, não pode ser presumida pela simples existência de uma demanda movida pelo depoente na qual se pleiteia indenização a título de danos morais em face do mesmo empregador. Sem a devida comprovação da aversão entre as partes, não há que se falar em suspeição.

Portanto, no que diz respeito às três situações processuais analisadas a partir da perspectiva doutrinária no presente capítulo, entendemos não ser possível simplesmente se presumir a parcialidade da testemunha em qualquer um desses casos, tornando-se indispensável a demonstração de um fato que efetivamente revele a corrupção de a sua isenção. Ainda que o nosso posicionamento se encontre em desacordo com a maior parte da doutrina, é sempre importante ter ciência das correntes teóricas existentes, de sorte que, por meio da contraposição de ideias, seja possível encontrar a melhor solução para os hipóteses estudadas.

4.4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Examinados os diferentes posicionamentos doutrinários a respeito tema em seus dois níveis, convém analisar, no presente ponto, como os tribunais vêm se pronunciando em relação ao assunto. No entanto, conforme previamente mencionado, uma vez que o entendimento jurisprudencial e doutrinário se encontram plenamente consolidados quanto ao simples fato de a testemunha estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador, em decorrência da edição da Súmula nº 357 do TST, a presente investigação jurisprudencial se limitará a verificar as situações pertinentes ao segundo nível do tema.

Aqui, portanto, analisar-se-á o modo pelo qual a jurisprudência pátria compreende os casos em que, além da simples existência de uma ação movida pela testemunha contra o mesmo empregador, também se constata a reciprocidade de testemunhos, a identidade de pedidos entre as demandas ou o fato de a testemunha pleitear indenização a título de danos morais.

O exame da questão será realizado pelo método quantitativo, mediante o levantamento das decisões colegiadas realizadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que se refiram ao menos a uma das três situações processuais estudadas, e que tenham sido julgadas entre o período de 01/01/2018 e 31/05/2018. A pesquisa foi efetuada nos próprios sites dos referidos tribunais.

A partir da verificação do inteiro teor das decisões, buscou-se constatar de que maneira os magistrados associam essas situações à questão da configuração da suspeição da testemunha para que, então, também seja possível realizar uma comparação entre as posições doutrinárias existentes e aquilo que é sustentado pelos tribunais.

4.4.1 Tribunal Superior do Trabalho

A investigação referente às decisões colegiadas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho demonstrou, no período especificado, o julgamento de 107 acórdãos que referiam pelo menos alguma das três habituais situações que elevam a questão da suspeição da testemunha que litiga contra o mesmo empregador a um

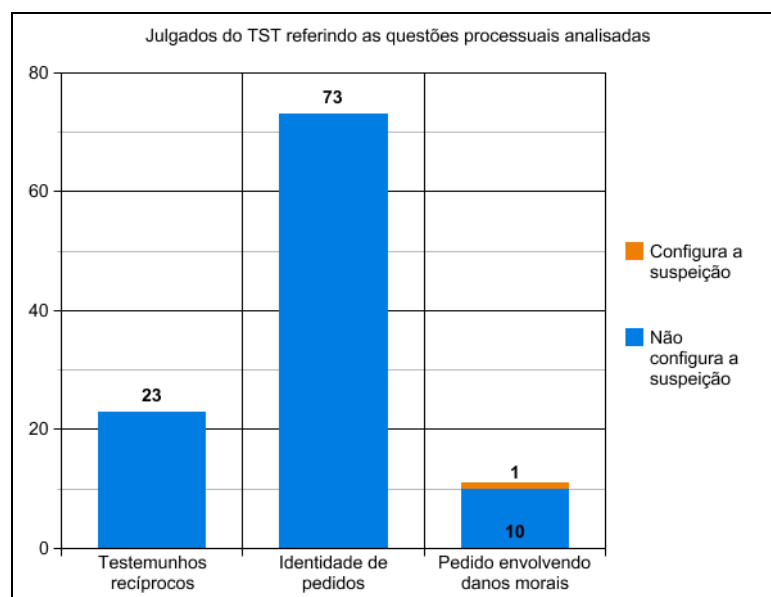
segundo nível, tendo em vista o fato de supostamente colocarem ausência de isenção de ânimo do depoente em maior risco.

Desses 107 acórdãos constatados, 23 referiam-se aos casos em que havia reciprocidade entre os testemunhos (21,5% do montante analisado), 73 diziam respeito à identidade de pedidos entre as demandas (68,2% do montante analisado), e 11 estavam relacionados à realização de pedidos de indenização a título de danos morais pela testemunha (10,3% do montante analisado).

Ao se analisar os vereditos no tocante à configuração ou não da suspeição das testemunhas nessas circunstâncias, o ponto que indiscutivelmente mais se evidencia remete à uniformidade entre as decisões dos Ministros. É possível verificar um entendimento bastante consolidado no tribunal a respeito dessas três hipóteses, o que certamente proporciona uma importante previsibilidade do que será decidido.

No que tange à reciprocidade dos testemunhos, dos 23 acórdãos que se referiam à questão, decidiu-se em todos eles que essa situação, por si só, não poderia caracterizar a suspeição da testemunha. Em relação à identidade de pedidos entre as demandas, também foi declarada, em absolutamente todos os 73 julgados, a não configuração da suspeição em virtude desse cenário. Por fim, quanto aos casos em que a testemunha pleiteava indenização a título de danos morais em seu processo próprio, não se reconheceu a suspeição em 10 decisões, mas houve um dos julgados em que se entendeu pela sua caracterização. Esse quadro pode ser constatado por meio do gráfico abaixo:

Gráfico 1



A partir da observação desses dados, torna-se possível identificar, de imediato, que o posicionamento adotado pelo TST vai de encontro com muitas das posições doutrinárias verificadas no presente trabalho. Enquanto para o TST, via de regra, nenhuma das três situações estudadas seriam o bastante para ensejar a suspensão das testemunhas, sabe-se que esse não é o entendimento de grande parte dos autores.

Primeiramente, viu-se que a maior parte da doutrina defende a configuração da suspeição da testemunha nos casos em que há reciprocidade nos testemunhos. Alega a corrente majoritária ser possível se presumir a parcialidade do indivíduo nesses casos, uma vez que restaria manifesta a troca de favores entre os sujeitos que depõem um ao outro.

No entanto, em consonância com o nosso entendimento, embora minoritário doutrinariamente, o TST sustenta que simplesmente presumir a existência de uma troca de favores a partir da reciprocidade entre os testemunhos poderia levar a situações processuais extremamente desfavoráveis aos trabalhadores, muitas vezes inviabilizando totalmente sua produção probatória. Aqui, deve se presumir a boa-fé dos sujeitos, enquanto a troca favores tem de ser inequivocamente demonstrada pelos contraditantes. Nesse sentido, dispõem os trechos dos seguintes julgados analisados:

[...] Na presente hipótese, o Tribunal Regional registrou que o fato de a testemunha indicada pelo Autor ter litigado em desfavor da Demandada, bem como que o fato de o Reclamante ter atuado como testemunha na referida ação, não tornam a testemunha suspeita.

De fato, reputar suspeita ou impedida, objetivamente, a testemunha apresentada pelo Reclamante, pela circunstância de que move ou moveu ação contra a Reclamada, sejam idênticos ou não os pedidos e respectivas causas de pedir, bem como em razão de o Autor ter configurado como testemunha, poderia conduzir à situação pouco razoável de se cercear totalmente o direito à dilação probatória por parte de determinados trabalhadores, o que seria francamente inconstitucional.

Afinal, é evidente que o trabalhador, regra geral, apenas pode contar com ex-colegas de trabalho para comprovar em juízo os fatos polemizados.

[...] ¹⁴⁸

¹⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1349-96.2010.5.01.0531. Agravante: Cerâmica Luiz Salvador Ltda. Agravado: Paulo de Tarso Moraes de Moura. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 4 abr. 2018. Publicado no DEJT em 06 abr. 2018.

[...] Deve-se presumir que as pessoas agem de boa-fé, motivo pelo qual o julgador deve examinar o teor do depoimento e, ao final, concluir pela sua imprestabilidade, ou não. Muitas vezes os fatos são conhecidos de poucos e somente eles podem informar em Juízo sobre os detalhes de sua ocorrência.

Esclareço que para que fosse configurada a “troca de favores”, seria necessária a comprovação de que o reclamante também tenha sido indicado como testemunha na ação movida por sua testemunha e de que, nos depoimentos, haja a intenção em beneficiar a parte, de modo a se configurar o êxito de ambas, em suas respectivas ações, o que não é o caso dos autos. [...] ¹⁴⁹

Quanto à identidade de pedidos entre as demandas da testemunha e da parte que a convidou para depor, o Tribunal possui a consolidada compreensão de que um suposto interesse no litígio não poderia decorrer tão somente do fato de ambos os indivíduos ajuizarem ações com o mesmo objeto. Diverge, assim, da parte dos juristas que entende que o interesse no litígio nessas circunstâncias é manifesto, considerando que, por estar a testemunha implicada na situação exposta pela parte reclamante, narraria ela os fatos no sentido em que entende para si devidos, buscando auxiliar aquele que possui as mesmas pretensões.

Desse modo, o referido órgão julgador se agrega ao pensamento defendido no presente estudo, visto que esclarece que, sem uma efetiva comprovação do interesse da testemunha no resultado do processo, evidenciando a sua imparcialidade, não há que se falar em suspeição. Refere em diversas decisões,¹⁵⁰ ainda, tratar-se de uma situação processual bastante comum, considerando que a violação dos direitos trabalhistas muitas vezes se estende a um grande número de empregados em virtude de um mesmo problema, sendo natural que deponham uns para os outros nesses casos, sem que isso comprometa a isenção de suas declarações.

Por fim, em relação à efetuação de pedido de indenização a título de danos morais pelo depoente em seu processo, dos 11 julgados analisados no período delimitado, somente em um deles se entendeu pela ausência de isenção de ânimo da testemunha. Via de regra, o TST defende que pleitear indenização por tais

¹⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1551-86.2014.5.07.0007. Agravante: Nacional Gás Butano Distribuidora Ltda. Agravado: Gabriel Nogueira Eufrásio. Relator: Min. Cláudio Brandão. Brasília, 14 mar. 2018. Publicado no DEJT em 23 mar. 2018.

¹⁵⁰ Conforme pode ser constatado no seguinte julgado, por exemplo: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 644-15.2012.5.04.0024. Recorrentes: Lisandra Lima e BV Financeira S.A. Crédito, Financiamento e Investimento. Agravado: os mesmos e Banco Votorantim S.A.. Relatora: Min. Kátia Magalhães. Brasília, 7 fev. 2018. Publicado no DEJT em 23 fev. 2018.

motivos não significa que necessariamente exista algum tipo de animosidade entre as partes pelos fatos ocorridos.

No caso em se declarou a suspeição da testemunha, houve menção à existência de particularidades associadas ao fato de se pleitear a indenização por danos morais que permitiram a constatação da falta de imparcialidade da testemunha. Aqui, a indenização pretendida advinha justamente do fato de o empregador haver ameaçado a testemunha em questão para que não prestasse depoimento nesse processo, inclusive ofertando dinheiro para que isso não ocorresse. Por essas razões, então, decidiu-se pela vedação à oitiva do sujeito, dado que, conforme a compreensão do TST, somente a partir da demonstração de elementos fáticos que corroborem o suposto ressentimento da testemunha que se poderá entender pela sua suspeição, o que ocorreu nesse caso.

Portanto, em geral, o referido Tribunal também manifesta, nesse ponto, um posicionamento consolidado no sentido da não suspeição pela simples existência de pedidos a esse título, divergindo da estreita doutrina que se pronuncia a respeito do assunto, mas de acordo com o nosso entendimento.

Verificados esses dados, pode-se concluir que, embora oponha a maior parte dos doutrinadores que dissertam a respeito dessas três situações processuais, sobretudo quanto à reciprocidade de testemunhos e ao pedido de indenização a título de danos morais pelo depoente, fato é que o TST apresenta um posicionamento bastante uniforme e previsível, além de se alinhar com o que defendemos no presente estudo, reconhecendo que nenhum desses casos poderá, por si só, configurar a suspeição da testemunha.

4.4.2 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

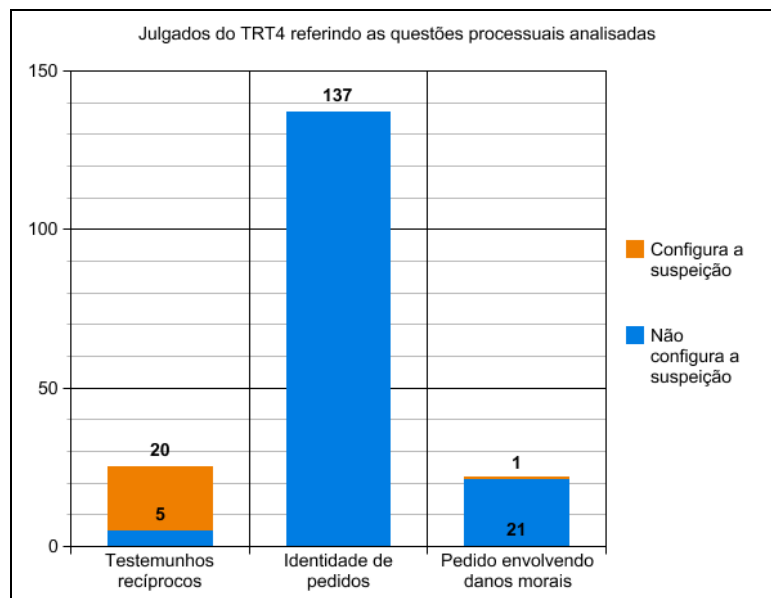
Do levantamento realizado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, foram constatados, no período demarcado, 184 julgados referindo ao menos a uma das três situações processuais estudadas, dentre os quais 25 diziam respeito à reciprocidade de testemunhos (13,6% do montante analisado), 137 estavam relacionados à existência de pedidos idênticos entre as demandas (74,4% do montante analisado), e 22 concerniam à realização de pedidos de indenização a título de danos morais pelo depoente (12% do montante analisado).

Enquanto no campo da identidade de pedidos e da demanda envolvendo indenização referente a danos morais é possível verificar um posicionamento praticamente equivalente ao apurado em relação ao TST, o mesmo não pode ser dito quanto à reciprocidade dos testemunhos.

No que diz respeito ao testemunho cruzado, da totalidade de 25 decisões proferidas, em vinte delas se entendeu pela configuração da suspeição da testemunha em decorrência dessa situação processual, ao passo que, nas cinco restantes, o julgamento foi no sentido da não configuração. 80% dos acórdãos, portanto, indicam a suspeição da testemunhas nesses casos, um número significativamente distinto do averiguado na esfera do TST.

No tocante à identidade de pedidos entre as demandas, todas as 137 decisões não consideraram suspeita a testemunha. Finalmente, em relação aos casos em que o depoente pleiteia indenização a título de danos morais em sua própria demanda, houve configuração da suspeição em apenas um dos 22 julgados. Assim ilustra o gráfico abaixo:

Gráfico 2



Em primeiro lugar, no que se refere ao testemunho recíproco, é possível constatar que o entendimento da grande parte dos desembargadores do TRT4 se mostra bastante divergente em relação ao apresentado pelo TST e defendido por este trabalho, alinhando-se a maioria dos magistrados do Tribunal Regional com a doutrina majoritária sobre o assunto.

Nesse sentido, os julgadores basicamente sustentam que o fato de a testemunha que seria ouvida a convite do reclamante ter previamente levado o autor da ação em questão para testemunhar em seu próprio processo, contra o mesmo reclamado, imediatamente caracterizaria a troca de favores entre os sujeitos, o que impediria o testemunho em razão da configuração da suspeição. Há, aqui, uma clara presunção de parcialidade, como se pode observar mediante o trecho do seguinte julgado:

[...] No caso, o acolhimento da contradita à testemunha Maria M. A. de S. não ocorreu pelo "simples fato de ela estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador" (Súmula n. 357 do TST), mas, sim, porque ela declarou que a ora reclamante foi convidada e prestou depoimento no seu processo, o que demonstra a existência de troca de favores. Correta, portanto, a decisão, já que a ausência de isenção de ânimo, nesse caso de troca de favores, é presumida, e mesmo porque, na situação em tela, deve-se prestigiar o entendimento do Julgador de origem, que teve contato direto com as partes e com as próprias testemunhas, podendo verificar, com percepção direta, alguns elementos importantes que envolvem tais situações, como por exemplo, o comportamento dos envolvidos.[...]¹⁵¹

No entanto, embora esse seja o posicionamento majoritário dos desembargadores do referido Tribunal, representando exatamente 80% dos casos analisados no período delimitado, os 20% que remetem a um entendimento oposto demonstram a existência de uma considerável divergência dentro do mesmo órgão jurisdicional, contrastando com a uniformidade verificada no âmbito do TST.

Em todo caso, cabe referir que essa concepção minoritária corresponde àquela defendida pelo TST e por este estudo, segundo a qual a reciprocidade de testemunhos não implica, por si só, a suspeição das testemunhas. Nessa lógica, tais julgadores em inferior número no TRT4 também destacam a impossibilidade de se presumir a troca de favores entre os indivíduos, conforme demonstra a decisão a seguir:

[...] Ademais, o fato de reclamante e testemunha servirem de testemunha reciprocamente e de possuírem advogados do mesmo escritório, por si só, não enseja a suspeição, sendo necessária a comprovação de que, nos depoimentos, houve a intenção em beneficiar a parte, de modo a se

¹⁵¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0021076-28.2016.5.04.0020. Recorrentes: Teresa Pereira Castro e Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre. Recorridos: os mesmos. Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre. 19 abr. 2018. Publicado no DEJT em 25 abr. 2018.

configurar o êxito de ambas, em suas respectivas ações. A presunção deve ser no sentido de que as pessoas agem de boa-fé, motivo pelo qual o julgador deve examinar o teor do depoimento da testemunha e, ao final, concluir pela sua imprestabilidade, ou não, o que não ocorreu, haja vista que o depoimento sequer foi analisado. [...] ¹⁵²

Quanto à identidade de pedidos e à postulação de indenização a título de danos morais, o entendimento do TRT4 se mostra em primorosa conformidade em relação ao TST e ao pensamento defendido no presente estudo. Em absolutamente todos os julgados que faziam alguma menção ao fato de as demandas apresentarem pedido idênticos, decidiu-se pela não caracterização a suspeição da testemunha, uma vez que o interesse no litígio não pode ser presumido. Ainda destacam os acórdãos que:

[...] A identidade de pedidos e objetos, na ação ajuizada pela testemunha, com o mesmo procurador, em nada altera este entendimento, pois a alegada falta de isenção não pode decorrer de mera presunção, devendo estar fundada em fatos que efetivamente evidenciem a suspeição alegada. Do contrário, seria beneficiado aquele empregador que, rotineiramente, infringe a legislação laboral, visto que assim a maioria dos seus empregados estaria impedida de testemunhar, já que trabalhavam para o mesmo empregador e os direitos violados, em tese, seriam os mesmos. [...] ¹⁵³

[...] A identidade de pedidos na ação ajuizada pela testemunha em nada altera esta conclusão, até porque, trabalhando para o mesmo empregador, em caso de infração às normas trabalhistas os direitos violados provavelmente seriam os mesmos. [...] ¹⁵⁴

Em relação ao pedido de indenização a título de danos morais, de todos os 22 julgados examinados, em apenas um deles a ausência de isenção de ânimo da testemunha foi reconhecida, da mesma forma que no âmbito do TST. Nesse caso específico, ao ser perguntado ao depoente em quais fundamentos o pedido de danos morais postulado em seu processo se baseava, o indivíduo informou ao magistrado do primeiro grau que era posto em uma espécie de “sala de castigo”

¹⁵² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020423-72.2016.5.04.0231. Recorrente: Carlos Eugênio Thomassin. Recorridos: Metalloy Ind. e Com. de Máquinas e Equipamentos Ind. Ltda. e outros. Relator: Desa. Rosane Serafini Casa Nova. Porto Alegre. 08 mar. 2018. Publicado no DEJT em 12 mar. 2018.

¹⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0001460-50.2013.5.04.0383. Recorrente: Giovani Adriano Schmidt e outros. Recorridos: os mesmos. Relator: Desa. Maria Madalena Telesca. Porto Alegre. 24 mai. 2018. Publicado no DEJT em 15 mai. 2018.

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0021208-17.2015.5.04.0733. Recorrente: Leandro Wagner e Cerâmica Candelaria Ltda.. Recorridos: os mesmos. Relator: Des. Claudio Antonio Cassou Barbosa. Porto Alegre. 23 mai. 2018. Publicado no DEJT em 29 mai. 2018.

existente no estabelecimento, além de sofrer excessivas humilhações em tal ambiente de trabalho. Embora essas informações isoladas não permitam que se tenha uma plena certeza do acerto no acolhimento da contradita, caso o julgador efetivamente tenha constatado a existência de animosidades a partir da análise do conjunto das circunstâncias, incluindo o relato efetuado pelo depoente, é possível afirmar que esse entendimento não se afasta daquele defendido no presente estudo.

De toda sorte, fato é que, na totalidade dos demais julgados referentes a essa situação processual, apontou-se a indispensabilidade da demonstração de hostilidade entre as partes para que se afaste a presunção de isenção de ânimo existente em relação a testemunha e, conseqüentemente, caracterize-se a suspeição. Isso porque a existência de pedido de danos morais no processo do depoente não o torna, por si só, inimigo da parte contrária. Assim, o TRT4 mostra-se notadamente alinhado com o nosso posicionamento também neste ponto.

Portanto, diante de todos os dados aqui expostos, pode-se verificar um descompasso profundamente significativo entre os entendimentos da doutrina e jurisprudência no que diz respeito aos casos em que, além da mera existência de uma ação movida pela testemunha contra o mesmo empregador, também se constata essas três situações processuais que supostamente poderiam colocar a isenção de ânimo da testemunha em risco.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o posicionamento absolutamente consolidado em relação às três situações choca-se diretamente com aquele defendido pelas correntes doutrinárias majoritárias. Na esfera do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por sua vez, há certo consenso em comparação ao que sustenta a doutrina nos casos de reciprocidade de testemunhos, mas nos dois outros contextos a divergência também é flagrante.

Assim, a suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador ainda se mostra um tema bastante polêmico e controverso, doutrinária e jurisprudencialmente, quando se encontra associado a essas situações processuais, o que somente reforça a importância do estudo referente a essa questão. Apesar de contrapor a maior parte da doutrina existente sobre o assunto, preservamos o entendimento de que nenhuma das três situações estudadas são capazes de, por si só, ensejar a suspensão das testemunhas, sendo necessária a prova concreta de sua carência de isenção de ânimo. Diante de todo o exposto,

certo é que não poderá uma simples suposição sequer prevista em lei inviabilizar o meio de prova mais fundamental para a tutela dos direitos dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Por meio do presente estudo, pôde-se constatar que a ausência de uma previsão legal expressa a respeito da suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador acaba por instituir um ambiente de grandes incertezas quanto à possibilidade ou não do testemunho nessas circunstâncias, tornando, conseqüentemente, bastante controversos os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito do tema.

Se, em um primeiro nível de análise acerca da caracterização da suspeição nesses casos, no qual se examinou o simples fato de a testemunha litigar contra o mesmo reclamado, o entendimento doutrinário se mostrou consolidado quanto ao assunto, o mesmo não pode ser dito em relação aos contextos em que essa demanda está associada a outras circunstâncias práticas que supostamente poderiam corromper a isenção de ânimo do depoente, aqui enquadradas em um segundo nível de análise.

Conforme verificado, a partir da edição da Súmula nº 357 do TST, a compreensão de que não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador se tornou plenamente pacífica, doutrinária e jurisprudencialmente, praticamente encerrando a discussão neste patamar. Aqui, na mesma linha do nosso entendimento, considera-se que a mera propositura de uma ação não permite concluir a imediata hostilidade entre os litigantes, uma vez que ser a parte distinta de uma demanda não necessariamente significa ser inimigo de seu adversário, de modo que qualquer presunção geral de parcialidade nesse sentido seria desacertada.

Contudo, no momento em que a existência desse litígio se associa a outras situações processuais verificadas no cotidiano forense trabalhista, o tema passa a apresentar desdobramentos que não conseguem ser esclarecidos unicamente pela aplicação da referida Súmula, uma vez que o tratamento nela dispensado diz respeito tão somente à simples existência dessa outra ação. Então, é em relação a essas circunstâncias práticas que o acentuado conflito doutrinário e jurisprudencial se mostrou fortemente presente.

No âmbito doutrinário, a análise específica dos casos de reciprocidade de testemunhos, identidade de pedidos entre as demandas e postulação de indenização a título de danos morais pela testemunha, considerando serem essas

as situações práticas mais recorrentes no plano processual trabalhista, revelou uma divergência tão expressiva de entendimentos, que praticamente se torna inviável a formação de um consenso nesse segundo nível de análise.

Enquanto a maior parte dos juristas sustenta que o fato de a demanda da testemunha estar associada a alguma dessas circunstâncias processuais inviabilizaria aplicação da Súmula nº 357 do TST e tornaria suspeito o depoente, seja por uma suposta troca de favores, interesse no litígio ou simples ausência de isenção de ânimo, certo é que uma quantidade igualmente significativa de autores também defende que, mesmo constatados tais cenários, a parcialidade da testemunha não poderia ser, somente por isso, presumida.

Analisados os argumentos doutrinários que amparam ambos os posicionamentos em cada uma dessas situações específicas, conforme referido, filiamo-nos, então, ao pensamento de que em nenhuma das três situações processuais verificadas seria possível presumir indistintamente a ausência de isenção de ânimo da testemunha. Sem a efetiva comprovação de um elemento que demonstre precisamente a corrupção de sua imparcialidade, não nos parece razoável simplesmente impedir o seu testemunho a partir de uma mera presunção que sequer encontra respaldo legal.

Na esfera jurisprudencial, foi possível averiguar que o Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em geral, também vêm se manifestando de acordo com o nosso pensamento, destoando daquele defendido pelas correntes doutrinárias majoritárias, o que somente reforça ainda mais o caráter controverso do tema. A única exceção, entretanto, diz respeito ao entendimento predominante do TRT4 no sentido de que se caracterizaria a suspeição da testemunha trabalhista nos casos que envolvam testemunhos recíprocos, o que também revela que nem mesmo os órgãos jurisdicionais apresentam um consenso definitivo em relação a essa questão.

No entanto, apesar de se tratar de um tema extremamente complexo e controvertido, conservamos o pensamento de que, mediante todos os aspectos analisados no presente estudo, pode-se concluir pela não configuração da suspeição da testemunha trabalhista que litiga contra o mesmo empregador, seja quando houver a simples existência dessa demanda, seja nos casos em que se constatar a ocorrência das demais situações processuais aqui verificadas. Dada a importância da prova testemunhal e as peculiaridades do processo trabalhista, não

se pode admitir que uma mera presunção de parcialidade da testemunha inviabilize o meio probatório que reiteradamente se mostra o fator determinante para a comprovação das alegações dos trabalhadores e, conseqüentemente, para a garantia da própria efetividade do direito material do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. A testemunha trabalhista e a imparcialidade do juiz. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; DELGADO, Maurício Godinho; PRADO, Ney; ARAÚJO, Carlos (Org.). **A efetividade do direito e do processo do trabalho**. Angra dos Reis: Elsevier, 2010. v. 1. p. 187-192.

_____. A prova como direito da parte no novo CPC. In: CLAUS, Ben-Hur Silveira; STÜRMER, Gilberto; AZEVEDO, André Jobim; MACHADO, Raimar (Org.). **O direito processual do trabalho e o novo CPC**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017. v. 1. p. 467-474.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 mar. 2018.

_____. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de setembro de 1940. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 13 abr. 2018.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018.

_____. Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 04 abr. 2018.

_____. Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5584.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 12 abr. 2018.

_____. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 abr. 2018.

_____. Projeto de Lei n. 4.331 de 2004. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267842>> Acesso em: 04 maio 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020423-72.2016.5.04.0231. Recorrente: Carlos Eugênio Thomassin. Recorridos: Metalloy Ind. e Com. de Máquinas e Equipamentos Ind. Ltda. e outros. Relator: Desa. Rosane Serafini Casa Nova. Porto Alegre. 08 mar. 2018. Publicado no DEJT em 12 mar. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0021076-28.2016.5.04.0020. Recorrentes: Teresa Pereira Castro e Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre. Recorridos: os mesmos. Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre. 19 abr. 2018. Publicado no DEJT em 25 abr. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0001460-50.2013.5.04.0383. Recorrente: Giovani Adriano Schmidt e outros. Recorridos: os mesmos. Relator: Desa. Maria Madalena Telesca. Porto Alegre. 24 mai. 2018. Publicado no DEJT em 15 mai. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0021208-17.2015.5.04.0733. Recorrente: Leandro Wagner e Cerâmica Candelaria Ltda.. Recorridos: os mesmos. Relator: Des. Claudio Antonio Cassou Barbosa. Porto Alegre. 23 mai. 2018. Publicado no DEJT em 29 mai. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 644-15.2012.5.04.0024. Recorrentes: Lisandra Lima e BV Financeira S.A. Crédito, Financiamento e Investimento. Agravado: os mesmos e Banco Votorantim S.A.. Relatora: Min. Kátia Magalhães. Brasília, 7 fev. 2018. Publicado no DEJT em 23 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1551-86.2014.5.07.0007. Agravante: Nacional Gás Butano Distribuidora Ltda. Agravado: Gabriel Nogueira Eufrásio. Relator: Min. Cláudio Brandão. Brasília, 14 mar. 2018. Publicado no DEJT em 23 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1349-96.2010.5.01.0531. Agravante: Cerâmica Luiz Salvador Ltda. Agravado: Paulo de Tarso Moraes de Moura. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 4 abr. 2018. Publicado no DEJT em 06 abr. 2018.

BORTOLOTTI, Cristiane de Souza Rodrigues. **A prova oral no processo do trabalho**: aspectos relevantes. Porto Alegre: Paixão, 2012.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CAMBI, Eduardo. **O direito constitucional à prova no processo civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

CARDOSO, Luciane. **Prova testemunhal**: uma abordagem hermenêutica. São Paulo: LTr, 2001.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: legislação complementar/jurisprudência**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

DAIDONE, Décio Sebastião. **Direito processual do trabalho ponto a ponto**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DEDA, Artur Oscar de Oliveira. **A prova no processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DIDIER JUNIOR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela**. 12. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017.

DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. v. III. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cinthia Machado de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual., e adap. São Paulo: Saraiva, 2007.

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

LANES, Júlio Cesar Goulart. **Audiências: conciliação, saneamento, prova e julgamento**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Manual de direito processual civil**. v. I. Tocantins: Intelectos, 2003.

LIGERO, Gilberto Notário; LIGERO, Adriana Aparecida Giosa. A prova testemunhal no Novo Código de Processo Civil: primeiras reflexões. In: JOBIM, Marco Félix; FERREIRA, William Santos (Org.). **Direito Probatório**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**. v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

_____. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**. v. 2. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Alvaro de; MITIDIERO, Daniel. **Curso de processo civil: processo de conhecimento**. v. 2. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **A prova no processo do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PONTE, Antonio Carlos da. **Falso testemunho no processo**. São Paulo: Atlas, 2000.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. v. II. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Prova judiciária no cível e comercial**. v. 3. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 1972.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: processo do trabalho**. v. 9. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. **Curso de processo civil**. v. 1. 7 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. v. II. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Manual da audiência na justiça do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum**. v. I. 58 ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

TOSTES MALTA, Christovão Piragibe. **Prática do processo trabalhista**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2008.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil**: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória). v. 2. 16 ed. ref. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.