

# A IMPORTÂNCIA E FUNÇÃO DO PREPOSTO E DAS TESTEMUNHAS NA AUDIÊNCIA TRABALHISTA

*\*Pâmela Janaina Schamne*



## Introdução:

O presente artigo tem por objetivo esclarecer, de forma prática e objetiva, qual é a importância do preposto e das testemunhas na audiência trabalhista. Na prática trabalhista, as partes devem saber que a audiência é um dos momentos mais importantes, já que é ali que a prova é produzida, e, muitas vezes, se definem as convicções do magistrado julgador naquele momento. Por isso, este artigo tem a intenção de explicar, de forma clara e pontual qual a relevância e as características principais esperadas do preposto e testemunhas, para que o processo tenha sempre bons resultados ao cliente final, à parte que se defende.

## 1. A Audiência Trabalhista

Sabe-se que, na Justiça do Trabalho, a audiência é ato importante e exige a presença das partes, sob pena de serem aplicadas algumas penalidades graves para com o empregado ou com o empregador. Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a audiência vem prevista a partir do artigo 843, seção II, do Capítulo III – Dos Dissídios Individuais.

Após a Reforma Trabalhista, ocorrida em 13 de Julho de 2017, pela Lei 13.467, a legislação e os procedimentos sofreram algumas alterações e adaptações. E, ainda, ousamos destacar que, após a pandemia pelo vírus Sars-Covid 19, inúmeras foram as alterações nos procedimentos relacionados à audiência, porém, não por meio de alteração legislativa, mas, sim, organizacional e regramentos infralegais.

A audiência trabalhista é a oportunidade em que o Juízo ouve as partes, Autor e Réu, denominados Reclamante e Reclamado na Justiça Especializada do Trabalho.

Trata de um ato público, que deve ser aberto e possibilitado o acompanhamento por qualquer pessoa, desde que o processo não tramite em segredo de justiça. Na audiência trabalhista, via de regra, é o momento processual para apresentação da resposta, da contestação pelo Reclamado, situação que foi ALTERADA durante o período de pandemia, aplicando-se em algumas Varas do Trabalho o Código de Processo Civil<sup>1</sup> (fonte subsidiária) que, no momento da notificação, permite ao Réu/Reclamado a apresentação da defesa no prazo de quinze dias a contar da data do recebimento da notificação.

*1 BRASIL, Lei 13.105 de 16 de Março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, 16 de março de 2015; 194º da Independência e 127º da República. DILMA ROUSSEFF, José Eduardo Cardozo, Jaques Wagner, Joaquim Vieira Ferreira Levy, Luís Inácio Lucena Adams, publicado no DOU de 17.3.2015.*

Por este motivo, o empregador, parte Reclamada na maioria dos casos, deve ficar muito atenta à notificação/citação recebida, para que não se perca o principal prazo do processo trabalhista, o prazo da CONTESTAÇÃO.

Na audiência trabalhista, é obrigatório o comparecimento das partes, sendo permitido – mas não recomendado - inclusive o jus postulandi, e a ocorrência do ato sem a presença dos procuradores. Não se recomenda o uso do jus postulandi diante da complexidade do processo do trabalho, o qual permite a inversão do ônus probatório no momento da audiência, o qual permite a conversão de audiências em Una/Instrução, dentre tantas outras possibilidades que são relevantes e importantes, cabendo ao advogado que representa a parte o registro de protestos, o pedido de adiamento de atos, enfim, o exercício do contraditório e da ampla defesa de forma técnica.

As partes não podem faltar em hipótese alguma na audiência, sob pena de penalizações como: revelia e possível arquivamento do processo, que serão abordados mais adiante.

É muito importante destacar também que, na Justiça do Trabalho, não é tolerado o atraso das partes. A Orientação Jurisprudencial SDI-I 245, dispõe que: “245. REVELIA. ATRASO. AUDIÊNCIA (inserida em 20.06.2001) Inexiste previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte na audiência.”

A audiência trabalhista tem por objetivo a concentração dos atos processuais. Assim o é que a própria CLT prevê a audiência trabalhista como UNA, sendo a audiência o momento para apresentação de defe-

2 BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

sa, impugnação, produção de provas e até sentença, sendo a sua ocorrência uma faculdade do magistrado que a estaria presidindo.

Na Justiça do Trabalho, preza-se pelo princípio da Oralidade, Imediaticidade e Conciliação, ou seja, que os atos sejam orais em sua maior parte, oitiva das partes e testemunhas, que haja a aproximação das partes e do magistrado, garantindo-se, assim, a imediatidade e, por fim, a conciliação, que pode acontecer a qualquer tempo no processo do trabalho.

Existe na Justiça do Trabalho, como regra, a Audiência Una, que é aquela em que todos os atos são concentrados. Existe, ainda, a possibilidade da audiência bipartida, similar ao processo Civil, que seria a audiência Inicial – apresentação de defesa ou concessão de prazo para isso, tentativa de conciliação e, se inexitosa, designa-se a audiência de instrução – onde obrigatoriamente as partes deverão comparecer para prestar depoimento, trazendo consigo suas testemunhas, em número que varia de acordo com o rito processual. (entre duas e no máximo três testemunhas por parte)

O Artigo 844 da CLT<sup>2</sup> possui ali, descritas, as punições para os casos de ausência das partes, sendo: “O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.”

Em termos mais simples, caso a parte Autora, que propôs a ação, deixe de comparecer à audiência sem qualquer justificativa, o processo é arquivado. Lembrando que ele pode ser arquivado até três vezes, sendo, neste caso, aplicada subsidiariamente a previsão contida no CPC, 268 em seu parágrafo único.

Já no caso de ausência injustificada e não comprovada da Reclamada, é considerada REVEL, segundo o jurista Valton Dória Pessoa<sup>3</sup>, em seu artigo: A revelia no processo trabalho:

*A revelia é um fato processual, que consiste na ausência de apresentação de defesa, que pode ocorrer tanto porque o réu, apesar de citado, não compareceu em juízo, quanto em razão do demandado deixar de juntar resposta mesmo estando presente à audiência, conforme esclarece Fredie Didier Jr.1*

*No processo do trabalho, a revelia foi tratada no art. 844 da CLT, estabelecendo que “o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto a matéria de fato”.<sup>1</sup>*

Ou seja, caso a parte Reclamada não possa comparecer na audiência, deve justificar sua ausência com provas e documentos que indiquem a sua IMPOSSIBILIDADE de comparecimento. Em alguns casos, os magistrados solicitam informações médicas, quando a justificativa é atestado, de possibilidade ou não de locomoção do preposto, não sendo tolerado o simples NÃO comparecimento.

No caso de revelia, ausência do representante do réu, se houver protocolo de defesa e documentos e o procurador estiver presente, são amenizados os efeitos da revelia, não significando que ela não será aplicada. Mas somente serão considerados verdadeiros os fatos descritos pela parte Autora que não tiverem prova em contrário.

Sempre haverá tentativa na audiência trabalhista, podendo, inclusive, ser designada audiência exclusiva para esta finalidade. No caso de acordo, este será lavrado imediatamente constando na ata as pactuações realizadas, valendo tal instrumento como quitação total, daquilo

<sup>3</sup> PESSOA, Valton Dória, *A revelia no processo do trabalho*. Acessado em 22/05/2021

que for previsto no acordo.

Atualmente, em razão da pandemia que assola o mundo, desde o final do ano de 2019, tem-se permitido a realização de audiências de forma online, apesar de inexistir previsão legal, na CLT, as audiências tem sido regulamentadas pelos Tribunais e pelos Conselhos da Justiça, acontecendo por meio de aplicativo que permite reunião online.

A audiência é de fato um momento muito importante processualmente falando, devendo as partes se dedicar e atentar para tal compromisso, sob pena de, por descuido, arcar com prejuízos financeiros significativos.

## **2. A Figura do Preposto**

Vimos anteriormente que as partes devem, sob pena de prejuízos, comparecer presencialmente nas audiências designadas pelo Judiciário, visando comprovar e produzir as provas que entendem relevantes para o deslinde da causa.

No caso da parte Autora, este deve comparecer de forma pessoal, principalmente para que possa prestar depoimento e confessar. Em determinados casos, sua ausência pode importar em arquivamento do processo ou revelia/confissão ficta.

No caso da Reclamada, geralmente a empresa/empregadora acionada no processo, esta somente poderia comparecer representada por preposto que tivesse comprovadamente ligação direta com a empresa/empregador.

Até o ano de 2017, antes da Reforma Trabalhista, somente poderia ser preposto empregado devida e comprovadamente registrado na empresa. Exceto em casos de empregador doméstico, micro ou pequeno empresário. Após a reforma trabalhista, houve significativa alteração

nos comandos legais que, passaram a prever a possibilidade de qualquer pessoa poder atuar na condição de preposto naquele determinado processo.

O artigo 843 da CLT, em seu parágrafo terceiro principalmente, prevê que:

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

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

*§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.*

*§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.*

Ou seja, a CLT permite atualmente que qualquer pessoa compareça na condição de preposto. Tal possibilidade ajudou em inúmeros casos em que os prepostos não conseguiam chegar a tempo, por motivos alheios a sua vontade, o que anteriormente prejudicava o empregador sendo imputada a revelia diante da falta do preposto. Atualmente, caso o preposto, por motivos de força maior, não consiga comparecer em Juízo, poderá se fazer substituir por qualquer pessoa que esteja ali disponível.

Porém, tal situação pode ser prejudicial ao empregador que, ao se fazer substituir por qualquer pessoa, poderá prejudicar significativamente a produção da prova. Por exemplo, se em uma audiência de instrução é colhido o depoimento de preposto, de um representante do

empregador que desconhece os fatos, que erra ou fala coisas equivocadas, o prejuízo para o processo é real, já que ao preposto é configurada a confissão.

Sabemos que, conforme prevê a constituição federal, ninguém é obrigado a produzir prova contra si, porém, diante dos princípios da boa-fé e lealdade processual é vedado às partes e às testemunhas “faltar com a verdade”.

Ao preposto é dado o conhecimento dos fatos, ou seja, a pessoa que representa a Reclamada deve sim saber do processo, das situações que ali são discutidas, sendo prejudicial inclusive o uso de termos como “não sei”, “não tenho conhecimento”, “desconheço”, sob pena de que seja considerada confissão a negativa acerca dos fatos. Por isso, ideal é que a pessoa indicada como preposto tenha conhecimento das situações que permeiam o processo e possa confirmá-las ou negá-las.

Importante destacar também que a palavra do preposto É de fato a palavra do empregador, portanto, caso o preposto confirme determinada tese prejudicial ao empregador, e que corrobore com as alegações do Autor, esta declaração é considerada como CONFISSÃO, e contra esta prova, não cabe prova em contrário.

A figura do preposto é a mais importante já que pode “salvar” ou “condenar” um processo.

### **3. Confissão**

Como dito anteriormente, tudo que o preposto disser em seu depoimento pode ser utilizado para ajudar com a tese de defesa, ou então, para prejudicar o empregador, caso corrobore ou confirme qualquer uma das teses da parte Autora.

Segundo Ives Gandra<sup>4</sup>, em seu livro Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho<sup>ii</sup>, a confissão pode ser:

*“A confissão real é o meio de prova que decorre do depoimento em que se reconhecem os fatos alegados pela outra parte (considerada a rainha das provas...)”*

*“É indivisível, não podendo ser aproveitada só no que for favorável às partes.”*

O mesmo autor ainda reforça no seu Manual que existem três tipos de confissão, quais seriam:

*- espontânea, (NCPC, art.390, §1º)*

*- provocada – quando um parte pede o comparecimento da outra parte para depor, e esta não comparece (NCPC, art. 390, §2º)*

*- ficta – quando a parte não comparece à audiência em que deveria depor, desde que advertida previamente da pena pelo não comparecimento (Súmula 74, I, do TST; NCPC, art.385, §1º)*

Ou seja, a confissão é configurada quando a parte não comparece para prestar depoimento, tendo sido notificada, por exemplo: se a parte é intimada de audiência Una, restando indicado na intimação que deverá comparecer para prestar depoimento, e deixa de fazê-lo, neste caso, temos a confissão ficta.

Da confissão ficta ainda caberia prova em contrário desde que já juntada nos autos ou possível de ser coletada de outra forma que não pela via do depoimento pessoal.

No que se refere à confissão espontânea, é aquela obtida diretamente do preposto. Ou seja, quando se indaga se determinado fato

<sup>4</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; Manual esquemático de direito e processo do trabalho/Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 27. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ocorreu, e há a confirmação pelo preposto, mesmo sendo negado em contestação. Contra este tipo de confissão, não cabe qualquer outra prova, já que se trata de confissão real, a rainha das provas.

Por tais motivos é que cabe ao empregador indicar pessoa da sua confiança e que tenha conhecimento dos fatos alegados no processo, que tenha conhecimento da empresa e das condições de trabalho daquela pessoa, a fim de que se obtenha, quando do seu depoimento, o mínimo de informações para a outra parte, afastando qualquer possibilidade de configuração de confissão, em resumo, o preposto deve contribuir e auxiliar na obtenção da verdade real.

Outro ponto de extrema importância é a apresentação da carta de preposição nos autos, que nada mais é do que um mandato que valida e reconhece aquela determinada pessoa como efetivo representante daquele empregador. É um mandato concedido e confirmado por meio de documento válido, dando ao indivíduo o poder para representá-lo em Juízo.

A carta de preposto deve ser apresentada antes da audiência, ou no máximo em cinco dias a contar da data da solenidade, desde que requerido, pelo procurador da parte, tal prazo ao Juízo que conduziu a audiência. A não apresentação da carta de preposto pode também configurar a revelia, já que não demonstra os poderes daquele preposto/representante naquele determinado ato.

Ainda, referido documento deve ser validado e assinado por pessoa que tenha poderes para isso, seja sócio procurador, proprietário da empresa ou qualquer pessoa instituída de poderes de representação, que possa transferi-los mediante carta de preposto geral ou específica para aquele determinado processo.

#### 4. Boa-Fé Processual e Multa por Litigância de Má-Fé

Conforme dito anteriormente, o preposto é a figura que representa o empregador em audiência, sendo o legítimo empregado naquele ato processual, prestando depoimento e produzindo ali a prova que pode contribuir ou prejudicar a tese de defesa nos autos.

Como dito anteriormente, a Constituição Federal garante às partes que ninguém é obrigado a produzir prova contra si, no seu artigo 5º, inciso LVII da Constituição Federal de 1988: “Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado da sentença penal condenatória”, além do inciso LXIII do mesmo artigo, que prevê: “o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado”.

Ambos são protegidos pelo Princípio da Inocência, que garante a parte que não é obrigada a confessar, a falar a verdade, além do fato de poder permanecer calada, a fim de que não se prejudique no curso do devido processo legal.

O fato de o preposto não prestar compromisso legal de falar a verdade perante o Juízo, não lhe dá o direito de mentir, sob pena de violação do princípio da boa-fé e da cooperação, mas, lhe garante o direito de não produzir prova contrária a sua tese de defesa.

Nos casos em que constatada a mentira por parte do preposto, poderá o Juízo aplicar multa por litigância de má-fé, desde que constatada a vontade do preposto de alterar a verdade dos fatos. Por isso, é essencial que a pessoa indicada para representar o empregador como preposto, tenha conhecimento dos fatos e ciência da sua importância para o processo.

Referida multa é sempre aplicada com base nos valores salariais ou atribuídos à causa, sendo aplicada em sentença ou imediatamente após a constatação pelo Juízo. Da referida multa, é cabível recurso, e

sua reanálise fica a cargo dos Tribunais Superiores, podendo ser mantida ou afastada.

## 5. As Testemunhas na Audiência Trabalhista

Para que se defina a quantidade de testemunhas a serem ouvidas em cada caso, deve primeiro se observar o rito seguido naquele determinado processo já que no rito sumaríssimo podem ser ouvidas no máximo duas testemunhas, cada parte. Já no rito ordinário, até três testemunhas podem ser convidadas para prestar depoimento.

Segundo Francisco Antonio de Oliveira<sup>5</sup>, as testemunhas podem ser:

*“De conformidade com o seu objeto, conteúdo, relevância etc., é possível a classificação das testemunhas em várias espécies:*

*a) instrumentárias – são as que asseguram com a sua presença e assinatura a verdade dos atos jurídicos, colaborando na formação da prova literal pré-constituída;*

*b) judiciais – são as que depõem em juízo, acerca de fatos (relevantes) da ação;*

*c) oculares e auriculares – são as que depõem sobre fatos que presenciaram ou dos quais tiveram notícia;*

*d) originárias e referidas – conforme tenham sido indicadas pelas partes ou mencionadas por outras testemunhas em seus depoimentos;*

*e) idôneas e inidôneas – conforme o valor do depoimento, sendo certo que as últimas têm o depoimento afetado por vício ou defeito capaz de lhes retirar ou diminuir a credibilidade;*

*f) de vista ou oculares – as que presenciaram um fato;*

*g) numerárias – as que se comprometem, no juízo criminal, sob palavra de honra, a dizer a verdade do que souberem e lhes for perguntado;*

*h) de viveiro – as que são industriadas para prestar*

5 OLIVEIRA, Francisco Antonio. *A prova no processo do trabalho.*

*depoimento falso;*

*i) informantes – as que são autorizadas por lei a depor em juízo sem o compromisso de dizer a verdade;*

*j) referentes – as que fazem referências a outras testemunhas;*

*k) referidas – as testemunhas indicadas pela referente;*

*l) suspeitas – aquela cujo testemunho não inspira confiança porque tem motivos íntimos para ocultar a verdade;*

*m) falsas – as que fazem afirmações contrárias à verdade ou negam intencionalmente a verdade ou se omitem sobre o fato sobre o qual depõem em juízo;*

*n) inábeis – são aquelas que não podem ser admitidas a depor em juízo em razão de incapacidade natural ou disposição de lei, ou quando fato a ser provado depende de um dos sentidos que lhe falta;*

*o) impedidas – que por motivo legítimo ou obstáculo legal está proibida de depor relativamente a certo caso;*

*p) conteste – é aquela que depõe uniformemente com outra ou outras testemunhas sobre o mesmo ato ou fato tratado nos autos;*

*q) grada – depoimento de autoridade que tem o direito de indicar lugar e hora para ser ouvida”.<sup>iii</sup>*

As testemunhas são peça-chave para a prova e o deslinde da lide, cabendo a estas, sim, falar a verdade e todos os fatos e situações que detenham conhecimento. A testemunha é “proibido mentir”, já que antes mesmo de prestarem depoimento são qualificadas e prestam compromisso legal de falar a verdade, sob pena de serem processadas e presas pelo crime de falso testemunho. Ou seja, após o juramento/compromisso prestado perante o Juízo, não podem faltar com a verdade, sob pena de punição severa.

O juízo, constatando que há indícios de falso testemunha pode indagar a testemunha mais firmemente, alertando-a do crime de falso testemunho, podendo inclusive fazer a acareação, seja de testemunha com a parte ou com outra testemunha, a fim de se obter a verdade.

Para que a testemunha seja de fato satisfatória nos autos, ela deve ter conhecimento dos fatos, do contrato de trabalho da parte Autora,

ideal ainda é que tenham trabalhado contemporaneamente, podendo ser ouvida mais de uma testemunha, ainda que cada uma para um determinado período do contrato de trabalho da parte Autora.

A testemunha, ao ser indicada ou comparecer para prestar depoimento, está “prestando um serviço” ao Juízo do trabalho e não às partes, não podendo – portanto – faltar com a verdade para beneficiar ou prejudicar uma das partes. A partir do momento que a testemunha indicada pela parte Ré comparece em juízo, mesmo tendo a parte que a convidou desistido da sua oitiva, ela pode ser ouvida a pedido da outra parte, ou do próprio Juízo.

O comparecimento em juízo para prestar depoimento ou o tempo dedicado para determinada audiência, garante justificativa à testemunha que não poderá sofrer desconto ou qualquer punição seja do seu empregador, pela ausência, seja em escola, cursos, dentre outros.

A testemunha deve de certa forma, contribuir para a busca da verdade real no processo, sem a intenção clara de prejudicar ou ajudar nenhuma das partes.

## **6. Contradita da Testemunha**

Na Justiça do Trabalho, é admitida a contradita de determinada testemunha pela outra parte. Ou seja, pode a parte contrária questionar a parcialidade da testemunha apresentada. O momento para referido ato é, após a qualificação da testemunha pelo Juízo e antes do seu compromisso legal. Passado tal momento, a testemunha será ouvida e seu depoimento será considerado como prova nos autos.

A contradita pode se dar por alguns motivos que são elencados na legislação pátria, não sendo estes taxativos, mas, sim, exemplificativos. Atualmente, sabemos que é quase impossível que as pessoas não possuam redes sociais como: Facebook, Instagram, TikTok, dentre outras.

Tais ferramentas têm sido amplamente utilizadas, hodiernamente, para comprovar a “tendenciosidade” da testemunha, as amizades, graus de parentesco, enfim, as redes sociais têm sido utilizadas para comprovar a parcialidade da testemunha que se quer contraditar.

Segundo o advogado Carlos Augusto<sup>6</sup>, em seu artigo A contradita de testemunha no processo do trabalho e a Súmula 357 do TST, as partes podem questionar a testemunha trazida pelo adversário nas seguintes situações:

*CLT: Art. 829 - A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação. Referido dispositivo não é taxativo, sendo admissível qualquer outra hipótese em que ficar demonstrada a ausência de parcialidade, principalmente aquelas previstas no artigo 405, § 3º do CPC, abaixo transcrito:*

*Art. 405. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.*

...

*§ 3o São suspeitos:*

*I - o condenado por crime de falso testemunho, havendo transitado em julgado a sentença;*

*II - o que, por seus costumes, não for digno de fé;*

*III - o inimigo capital da parte, ou o seu amigo íntimo;*

*IV - o que tiver interesse no litígio.*

*De acordo com referido dispositivo também será suspeito aquele que tiver interesse no litígio.*

Suscitada alguma condição que confirme a suspeição da testemunha, será aberta à parte a possibilidade de produção de prova sobre o motivo que embasa a contradita, podendo a parte juntar documentos que confirmem a alegação da contradita, chamar testemunhas que este-

<sup>6</sup> AUGUSTO, Carlos, “A contradita de testemunha no processo do trabalho e a Sumula 357 do TST”.

jam ali presentes, dentre outras possibilidades.

Neste momento, o Juízo poderá deferir ou rejeitar a contradita da testemunha. Caso deferida, poderá o Juízo dispensar a referida testemunha ou ouvi-la ainda que na condição de informante, sem valor probatório que justifique eventual sentença. Rejeitada a contradita, a testemunha será compromissada, devendo falar a verdade, e seu depoimento terá amplo valor de prova.

Na Justiça do Trabalho, temos ainda a Súmula 357 do TST que afasta a possibilidade de contradita da testemunha que move ação contra o mesmo empregador. Ou seja, o fato da pessoa ouvida ter ajuizado ação contra o mesmo empregador, não lhe tira o dever de falar a verdade perante o Juízo.

O que é totalmente vedado na especializada trabalhista é a chamada “troca de favores”. Quando uma pessoa presta depoimento no processo de outra pessoa, exemplo: João é testemunha de Maria contra o empregador X, e Maria é convocada para testemunhar em favor de João no processo dele, contra a mesma empresa X. Tal situação é combatida na Justiça do Trabalho e amplamente rechaçado pelo Judiciário por configurar nítida “troca de favores”.

Outro aspecto relevante e importante para o Judiciário, no que se refere à testemunha e à validade do seu depoimento, é que a testemunha que prestará depoimento NÃO pode ouvir ou acompanhar o depoimento das demais, que serão ouvidas anteriormente. As testemunhas, durante o depoimento e após, devem estar incomunicáveis, a fim de que se evite que uma conte para a outra o que lhe foi perguntado e quais foram as suas respostas. Ou seja, o objetivo do Juízo é a obtenção da verdade real, se evitando combinações e depoimentos ensaiados.

É vedado, ainda, às partes e seus procuradores a instrução das testemunhas que devem falar somente o que sabem e a verdade, sob pena de serem punidas criminalmente diante de falso testemunho, se

configurado.

Devem comparecer em juízo, independentemente de convocação ou intimação, podendo a parte que entender necessária a intimação da testemunha pelo Juízo, solicitar em tempo hábil que seja expedida carta-convite pelo judiciário, ou, comprovar que a própria parte teria convocado a testemunha para comparecer naquele ato. Caso não haja comprovação do convite ou convocação pelo judiciário e a testemunha não compareça na audiência, o Juízo não entenderá que esta foi convidada, dando seguimento ao ato sem a presença da testemunha.

Podem os depoimentos serem reduzidos a termo, na ata da respectiva audiência, ou então, serem gravados em sua integralidade e posteriormente acessados pelas partes mediante sistema próprio do Judiciário.

## 7. Decisões Relevantes Sobre o Tema

Destacamos algumas jurisprudências dos Tribunais brasileiros acerca dos temas descritos e explanados no presente artigo, com a finalidade de tornar clara a importância das figuras: preposto e testemunha para o processo trabalhista.

*PENA DE CONFISSÃO FICTA. DESCONHECIMENTO DO PREPOSTO ACERCA DE FATO RELEVANTE CONTROVERTIDO NA LIDE. Não é dado ao preposto o direito de desconhecer fatos relevantes à lide. A finalidade do depoimento dos litigantes é também obter a confissão da parte contrária. Nos termos do § 1º do art. 844 da CLT: É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. Portanto, o desconhecimento do preposto acerca de fato controvertido na demanda importa confissão ficta. (TRT 5ª R.; Rec 0000661-71.2019.5.05.0511; Terceira Turma; Rel. Des. Humberto Jorge Lima Machado; DEJTBA 14/05/2021)*

*CONFISSÃO FICTA. DESCONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO. NÃO CONFIGURADA. O desconhecimento pelo preposto dos fatos controvertidos sobre os quais presta depoimento gera a aplicação da pena de confissão ficta à parte reclamada, nos termos do art. 843, § 1º, da CLT. Contudo, se nesse depoimento o ponto controvertido sobre o qual se alega confissão não foi abordado, não há como presumir que o preposto dele não tivesse conhecimento, mormente porque a pena de confissão deve ser aplicada de forma restritiva. (TRT 3ª R.; ROT 0010835-84.2019.5.03.0030; Segunda Turma; Relª Desª Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo; Julg. 04/05/2021; DEJTMG 06/05/2021; Pág. 663)*

*TESTEMUNHA. AMIZADE ÍNTIMA. SUSPEIÇÃO. Ainda que fosse reconhecida a amizade íntima da parte com a a testemunha o cenário ensejaria o reconhecimento prévio de sua suspeição, mas também impõe sua oitiva como informante e a valoração de suas declarações. Incidência do art. 829 da CLT. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A conclusão sobre a existência de condições insalubres, no local de trabalho, deve vir fundada em elementos de ordem técnica. Ainda que o juiz não esteja vinculado à conclusão do expert, na hipótese em exame ela deve prevalecer, pela ausência de elementos aptos a infirmá-la. Persiste, assim, o direito ao recebimento da parcela. JORNADA DE TRABALHO. PROVA. ÔNUS. HORAS EXTRAS. Alegada a prestação de trabalho extraordinário, ao reclamante incumbe demonstrá-la. Por insatisfeito o encargo, são indevidas as horas extras postuladas. HONORÁRIOS PERICIAIS. VALOR. Fixados os honorários periciais em desacordo com os critérios traçados pela norma de regência, deve haver a redução da verba. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A fixação do valor dos honorários advocatícios é determinada, entre outros aspectos, pelo trabalho realizado pelo advogado e o tempo nele despendido. Observados tais parâmetros, ratifica-se o quantum arbitrado na r. Sentença. Recursos conhecidos, com o parcial provimento daquele interposto pela empresa. (TRT 10ª R.; ROT 0000618-56.2019.5.10.0104; Segunda Turma; Rel. Des. João Amílcar Silva e Souza Pavan; DEJTDF 19/05/2021; Pág. 447)*

*MOTORISTA DE CAMINHÃO. HORAS EXTRAS. Cedição que a partir do advento da Lei nº 13.103 /2015, a categoria de motorista*

*profissional passou a ter regramento próprio na norma consolidada, estabelecendo o artigo 235-C, §§ 1º e 2º, da CLT direito do motorista à jornada laboral diária de 8h. Não cumprindo o empregador esses parâmetros, cabível a condenação inerente às horas extravagantes. PROCESSO DO TRABALHO. TESTEMUNHA. RECLAMATÓRIA CONTRA O MESMO EMPREGADOR COM OBJETO IDÊNTICO AO DO RECLAMANTE. IRRELEVÂNCIA. POSSIBILIDADE DE DEPOR SOB COMPROMISSO. SÚMULA N. 357 DO TST. APLICABILIDADE. VALORAÇÃO DO DEPOIMENTO. Na forma da jurisprudência do TST, o fato de a testemunha litigar contra a mesma empresa, ainda que com objeto idêntico ao da reclamatória, não afasta a aplicação da Súmula nº 357 daquela Corte Superior, impedindo o acolhimento de contradita formulada com fundamento em suposta suspeição. DANO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO DOS FATOS, QUE DERAM SUPORTE À PRETENSÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não obstante, seja prescindível a comprovação da efetiva ocorrência do dano moral, é certo que os fatos, que norteiam a ocorrência da alegada violação dos direitos da personalidade devem ser, suficientemente, comprovados para justificar uma condenação em indenização por dano moral. No caso em análise, não restou configurada qualquer ilicitude de conduta da empresa a ensejar o pagamento de indenização pelo suposto dano moral. Logo, afigura-se indevida a pretensão compensatória. ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. DECISÃO DO STF NO JULGAMENTO CONJUNTO DAS ADCs 58 E 59 E ADIs 5867 E 6021. Em atenção ao disposto no art. 102, §2º, da Constituição Federal, relativamente à eficácia e efeito vinculante das decisões proferidas pelo STF nas ADIs e ADCs, a atualização dos débitos trabalhistas deverá obedecer a decisão Colegiada proferida, conjuntamente, nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021, inclusive em relação à modulação, quando couber. (TRT 14ª R.; RO 0000153-24.2020.5.14.0032; Segunda Turma; Rel. Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo; DJERO 17/05/2021; Pág. 816)*

*TESTEMUNHA. SUSPEIÇÃO. Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. Súmula nº 357 do TST. (TRT 3ª R.; ROT 0010735-47.2019.5.03.0025; Sétima Turma; Rel. Des. Paulo Roberto de Castro; Julg. 07/05/2021; DEJTMG 11/05/2021; Pág. 2107)*

*AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO. TROCA*

*DE FAVORES. Nos termos da Súmula nº 357/TST, não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. A troca de favores não se presume, necessita de comprovação concreta nos autos, o que não restou evidenciado (TRT 3ª R.; ROT 0010371-38.2019.5.03.0102; Primeira Turma; Relª Desª Maria Cecília Alves Pinto; Julg. 10/05/2021; DEJTMG 11/05/2021; Pág. 899)*

Ou seja, não basta um bom trabalho de defesa, não basta a apresentação de documentos e informações, a participação ativa e comprometida das partes – preposto – e testemunhas, é fundamental para o bom andamento do processo e para a obtenção da verdade real.

## 8. Conclusão

Podemos concluir que o preposto e as testemunhas são fundamentais para o bom desenvolvimento do processo e das provas na Justiça do Trabalho, já que seus depoimentos podem influenciar diretamente no convencimento do magistrado julgador. Ainda, são e devem ser considerados pelo Tribunal como órgão revisor da sentença, sempre que houver recurso sobre o tema.

Por todo o exposto, podemos concluir que é missão importante o comparecimento em juízo na condição de preposto, vez que tudo que se faz ou fala, quando se ocupa este papel, é relevante e importante para o deslinde do feito. Na mesma magnitude, temos as testemunhas, que devem ser eleitas com uso de parcimônia e cautela, já que podem contribuir de um modo relevante e inimaginável para o processo, sempre buscando a verdade real.

Portanto, ao se atribuir este encargo aos seus colaboradores e colegas, devem ser levados em conta inúmeros fatores, com antecedência e responsabilidade, além de que, ao ser indicado para uma destas tarefas,

também, deve a parte comprometer-se com o bom andamento do processo e com a verdade, em sua essência.

***\*A Autora é advogada no escritório Salamacha, Batista, Abagge & Calixto. Atuante na esfera trabalhista desde o ano de 2011, Pós-Graduada pela Universidade Estadual de Ponta Grossa em Direito Processual e Material do Trabalho.***

*Referências Bibliográficas:*

iPESSOA, Valton Dória, A revelia no processo do trabalho. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/338/edicao-1/a-revelia=no-processo-do-trabalho#:~:text=A%20revelia%20decorre%20da%20aus%C3%A2ncia,quanto%20%C3%A0%20mat%C3%A9ria%20de%20fato>. Acessado em 22/05/2021

iiMARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; Manual esquemático de direito e processo do trabalho/Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 27. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

iiiOLIVEIRA, Francisco Antonio. A prova no processo do trabalho.

AUGUSTO, Carlos, “A contradita de testemunha no processo do trabalho e a Sumula 357 do TST”. Disponível em: <https://carlosaugustoab.jusbrasil.com.br/artigos/140911865/a-contradita-de-testemunha-no-processo-do-trabalho-e-a-sumula-357-do-tst> Acessado em 22/05/2021.

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho – Obra Revista e Atualizada 19ª edição, Editora LTR.

MARTINS, Sergio Pinto; Manual de Direito do Trabalho, 13ª Edição, 2020, Editora Saraiva.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL, Lei 13.105 de 16 de Março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, 16 de março de 2015; 194º da Independência e 127º da República. DILMA ROUSSEFF, José Eduardo Cardozo, Jaques Wagner, Joaquim Vieira Ferreira Levy, Luís Inácio Lucena Adams, publicado no DOU de 17.3.2015.