



ANÁLISE PRINCÍPIO-AXIOLÓGICA DA APLICABILIDADE DA SÚMULA 357 DO TST

ARTIGO ORIGINAL

FALCAO, Olga Edvania Caminha¹

FALCAO, Olga Edvania Caminha. **Análise princípio-axiológica da aplicabilidade da súmula 357 do TST.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 08, Vol. 02, pp. 107-140. Agosto de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/principio-axiologica>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/lei/principio-axiologica

RESUMO

A importância da pesquisa voltada à aplicabilidade da Súmula 357 do TST destina-se a dirimir pontos que ainda possuem divergências doutrinárias. Diante disso, este artigo se propôs a verificar: como ocorre a aplicabilidade da Súmula 357 do TST quanto a utilização da prova testemunhal na Justiça do Trabalho? Portanto, teve-se como objetivo analisar a essência, o objeto, a aplicabilidade e as divergências doutrinárias sobre os aspectos que envolvem a Súmula 357 do TST. Sendo assim, o que se pretende com este trabalho, em sentido amplo, é o entendimento sobre os aspectos gerais do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, enfatizando a importância sobre a utilização da prova testemunhal na Justiça do Trabalho e propondo uma análise mais completa sobre a suspeição da testemunha. Mais especificamente, pretende-se enfocar aspectos relacionados à Súmula 357 do TST, trazendo uma reflexão acerca de sua implicação, aplicabilidade e não aplicabilidade, de modo a dirimir práticas ligadas ao tema exposto. Visando, também, um foco crítico quanto aos entendimentos doutrinários e quanto ao entendimento atualmente defendido pelo Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, busca-se demonstrar a evolução de tal posicionamento, concluindo-se, pois, com a ratificação da Súmula 357 do TST e a defesa dos pontos que caracterizam a não aplicabilidade desta Súmula.

Palavras-chave: Prova Testemunhal, Súmula 357 do TST, Não aplicabilidade.



1. INTRODUÇÃO

Tratando o testemunho como meio consubstanciado de prova, tendo, pois, o mesmo peso ou maior que outros meios utilizáveis, levanta-se questões bastante enfrentadas na esfera trabalhista relacionadas ao compromisso do testemunho, à suspeição das testemunhas e a toda implicação nos princípios processualísticos.

Com a evolução do Processo do Trabalho na busca de sanar as problemáticas consequentes das relações laborais e visando garantir os Direitos dos Trabalhadores, houve uma disparidade naquilo que se refere ao tratamento dispensado às partes envolvidas.

Nesse sentido, destaca-se de logo o que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como, subsidiariamente, o Código de Processo Civil (CPC), traz, de maneira expressa, em relação às hipóteses em que as testemunhas são consideradas suspeitas.

Mesmo assim, havia uma lacuna no que dizia respeito ao interesse das partes reclamantes nos processos que possibilitavam a utilização do testemunho como troca de favores, ao mesmo tempo em que possibilitava a arguição de suspeição apenas pelo fato das testemunhas terem um processo contra a empresa, alegando-os como inimigos capitais das reclamadas.

Assim, por toda divergência de entendimentos e com o intuito de suprir essa lacuna, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 357, que pacificou o entendimento de que só pelo fato de a testemunha estar litigando contra o mesmo empregador não a torna suspeita, podendo, assim, apesar de não prestar compromisso, ser ouvida normalmente.

Entretanto, no que concerne à aplicabilidade da referida súmula, abre-se uma discussão quanto à suspeição ou não daquele que litiga contra o mesmo reclamado e com o mesmo objeto, dotada, portanto, de vários entendimentos doutrinários.



Ainda assim, ao ser considerada suspeita, a testemunha pode ser ouvida, porém, sem prestar compromisso, e suas declarações serão consideradas apenas como meras informações.

Dessa forma, no decorrer desse trabalho monográfico, procura-se responder a seguinte questão norteadora: como ocorre a aplicabilidade da Súmula 357 do TST quanto a utilização da prova testemunhal na Justiça do Trabalho?

Dessa forma, como objetivo geral, buscou-se analisar a essência, o objeto, a aplicabilidade e as divergências doutrinárias sobre os aspectos que envolvem a Súmula 357 do TST. E como objetivos específicos buscou-se: verificar o posicionamento do Ordenamento Jurídico sobre a aplicabilidade da Súmula 357, sobre aqueles que detêm contra a mesma reclamada uma ação com o mesmo objeto, pedido e causa de pedir; verificar se, na esfera trabalhista, apesar de a testemunha ser considerada suspeita e ser ouvida como mero informante, o juiz poderá fundamentar sua decisão apenas com base nessa prova; e analisar que tipo de medida coercitiva é aplicada, atualmente, no intuito de coibir a troca de favores por parte dos reclamantes.

Em relação aos aspectos metodológicos, as hipóteses foram investigadas através de leis e pesquisas on-line. Logo, no que diz respeito à tipologia da pesquisa, esta é, segundo a utilização dos resultados, pura e qualitativa, buscando a ampliação dos conhecimentos e a apreciação da realidade do tema no ordenamento jurídico pátrio, respectivamente. Quanto aos objetivos é descritiva, descrevendo fatos e características; e exploratória, definindo objetivos e aprimorando as ideias por meio de informações sobre o tema em foco.

Dessa forma, buscou-se desenvolver um estudo quanto à importância da Súmula 357 do TST, destacando não apenas a sua essência, mas também sua aplicabilidade e conformidade com os princípios gerais e os regentes da esfera



trabalhista, evidenciando, ainda, as problemáticas que envolvem esse assunto, as divergências doutrinárias e as medidas necessárias para coibi-las.

2. DIREITO DO TRABALHO

De modo geral, o Direito do Trabalho surgiu com a primeira fase da Revolução Industrial (1760-1860), na Inglaterra.

Com a invenção de máquinas e a difusão da mecanização das indústrias têxteis e de mineração, houve um compêndio de uma nova visão, em que, de um lado, estavam os empresários[2] (capitalistas) e, do outro, os operários/trabalhadores assalariados[3].

Inicialmente, os empresários impunham regras duras, a fim de elevar o fluxo de trabalho, aumentando, assim, os lucros. E, para isso, muitas vezes, colocavam os operários em situações desumanas, como se já não bastasse a miserabilidade da época.

Com a difusão do pensamento revolucionário, que reivindicava melhores condições de trabalho, surgiram as primeiras manifestações das associações de trabalhadores. E, assim, com o fortalecimento do pensamento sindicalista, fez-se prevalecer a vontade da coletividade, os contratos coletivos de trabalho e uma nova perspectiva àqueles que, apesar de maioria, não detinham o poder de 'voz e vez'.

Posto isso, menciona-se que, no Brasil, esse processo foi um tanto quanto demorado, dando seus primeiros passos após a imigração, a abolição da escravidão e a formação do mercado de trabalho, com a implantação das indústrias, em meados do século XIX.

Mesmo assim, não havia estruturas para uma atividade laboral adequada, de modo que o operário trabalhava por longas jornadas, sob condições insalubres e com a participação de mulheres e crianças, com o custo de mão-de-obra bem abaixo do



normal[4], baseado nas regras rígidas impostas pelos empresários, e sem nenhum respaldo legal.

Nesse cenário, o Estado exercia a função de árbitro nas questões que envolviam as relações de trabalho, agindo como protagonista na guerra de interesses desses conflitos e reivindicações até a Era Vargas (1930-1945), quando Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, a Indústria e Comércio e a Justiça do Trabalho, para imparcialmente atuarem nas situações de conflitos entre patrões e empregados.

Destarte, surgiu, também nesse período, as legislações esparsas sobre o assunto, as quais depois seriam reunidas, dando forma a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, com o advento da Constituição Federal de 1988, confirmou-se o pensamento optante do constituinte em manter as premissas do Direito do Trabalho, elencando o direito dos trabalhadores em seu artigo 7º e em seus incisos, visando maior segurança nas relações laborais no sistema trabalhista brasileiro.

Assim sendo, Delgado (2003, p.54) define o Direito do Trabalho como um:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Já numa visão objetiva, pode-se destacar a lição de Martins Filho (2004, p. 07), que tem o Direito do Trabalho como sendo “o ramo do Direito que disciplina as relações de emprego, tanto individuais como coletivas.”

Nesse aspecto, no entendimento de Nascimento (1998, p. 143), o Direito do Trabalho é “o ramo da ciência do direito que tem por objeto normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado e determinam os seus sujeitos e



as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade”.

Já Martins (2005, p. 17), como um complemento ao pensamento supracitado, traz o Direito do Trabalho como sendo “o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”.

Assim sendo, com o mesmo pensamento, Bueno (*apud* Delgado, 2006, p. 50) define o Direito do Trabalho como o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”.

Por outro lado, na visão de Marques (*apud* Vianna *et al.*, 2005, p. 98), o Direito do Trabalho vai além da relação entre o empregado e o empregador, sendo “o conjunto de normas jurídicas, que regulam, na variedade de seus aspectos, as relações de trabalho, sua preparação, seu desenvolvimento, consequências e instituições complementares dos elementos pessoais que nelas intervêm.”

Diante disso, estas definições só levam à conclusão de que o Direito do Trabalho surgiu da necessidade da normatização e do controle imparcial das relações de trabalho e de emprego no modo geral, tratando-o como um ramo da ciência jurídica dotado de princípios e normas gerenciadoras das relações de trabalho e emprego, visando implementar as condições suficientes para o cumprimento dos direitos basilares constitucionais, concernentes à esfera juslaborativa, garantindo-se, assim, a proteção destinada a este fim.

O Direito do Trabalho procura coordenar os interesses dos empresários e dos trabalhadores por meio do cumprimento da lei, sempre buscando os fins almejados pelas partes.



Nesse contexto, Lima[5] (2004, p.28) diz o que caracteriza este ramo jurídico especializado, dotado de autonomia, a saber: “socialidade, imperatividade, protecionismo, coletivismo, justiça social, distribuição de riqueza”.

Assim sendo, vale ressaltar que é por meio do Direito do Trabalho que o Estado assume uma postura jurídica positivada mediante o impulso individualista que, muitas vezes, leva àqueles menos favorecidos a disporem de direitos indisponíveis, legalmente atribuídos como forma protecionista, por meio de direitos inegociáveis.

Por conseguinte, quando gerado a partir de tal ilegalidade, tem-se a concretização do Direito do Trabalho eivado, maculado pelo descumprimento legal. Nesse diapasão, pleiteia-se a justa reparação do bem jurídico afetado, de modo a sanar o dano sofrido pela relação trabalhista.

3. DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Viu-se que o Direito do Trabalho surgiu da necessidade intervencionista do Estado nas relações trabalhistas, de modo a proteger o direito dos trabalhadores.

Contudo, sabe-se, pois, que para sua efetiva atuação, apesar de sua autonomia, o Direito Processual do Trabalho é fundamental, tratando-se de um sub-ramo que possui fontes subsidiárias, a saber: analogia, equidade e princípios gerais do direito, conforme dispõe claramente o art. 769[6] da CLT. Logo, dotada de sua relevância, as fontes terão um lugar especial neste capítulo.

Posto isso, menciona-se que, desde já, é interessante compreender que o conflito de interesse nasce em um momento fora do processo, nas relações interpessoais, nesse caso, nas relações de trabalho. E, na busca da solução da pretensão resistida, nasce a lide, que nada mais é do que a parte do litígio onde uma parte se julga prejudicada ou ameaçada em seu direito, levando-a a recorrer ao processo, por meio da ação, requerendo a atuação intervencionista do Estado.



De modo geral, o processo é um meio pelo qual se realiza a jurisdição, atribuindo ao Estado e à sociedade poder para resolver conflitos de forma impositiva e de maneira definitiva.

Dessa forma, dotado de regras de direito público, para o seu início, é necessário um pedido inicial, levando até a decisão judicial (sentença).

Nesse contexto, no processo do trabalho, não há muita diferença quanto à atuação do Estado na solução dos conflitos apresentados pelas partes, exceto pela particularidade da matéria albergada pelo Direito Processual do Trabalho, direito material aplicado num caso concreto.

Como visto, ao surgir um conflito, dotado em sua essência de pretensão resistida, é dentro de algumas das formas de solução de conflito que surge o Direito Processual do Trabalho, conceituado de forma mais completa por Leite (2006, p. 87) como um:

Ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituição próprias, que tem por objeto promover a pacificação justa dos conflitos individuais, coletivos e difusos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e de trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho.

Já de maneira mais perfunctória, Martins (2009, p. 18) define como sendo “o conjunto de princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, pertinentes à relação de trabalho.”

Por outro lado, para Saraiva (2007, p. 27), o “Direito Processual do Trabalho é o ramo da ciência jurídica, dotado de normas e princípios próprios para atuação do direito do trabalho e o que disciplina a atividade das partes, juízes e seus auxiliares, no processo individual e coletivo de trabalho.”



Diante disso, entende-se que o Direito do Processual do Trabalho atua limitadamente a matérias que envolvem conflitos oriundos das relações trabalhistas, dotado, portanto, de uma autonomia dependente e ilimitada dentro das suas limitações.

3.1 PARTES

As partes, de modo geral, referem-se aos que possuem interesse direto no resultado favorável, intimamente ligados ao sujeito do processo. Na visão de Leite (2006, p. 367), “as partes do processo são, de um lado, a pessoa que postula uma pretensão jurisdicional do Estado e, de outro lado, a pessoa em relação à qual tal providência é postulada”.

Nessa linha, Santos (*apud* SARAIVA, 2007, p. 194) leciona que:

Partes, no sentido processual, são as pessoas que pedem ou em relação às quais se pede a tutela jurisdicional. Podem ser, e geralmente o são, sujeitos da relação jurídica substancial deduzida, mas esta circunstância não as caracteriza, porquanto nem sempre são sujeitos dessa relação. São, de um lado, as pessoas que pedem a tutela jurisdicional, isto é, formulam uma pretensão e pedem ao órgão jurisdicional a atuação da lei à espécie. Temos aí a figura do autor. É este que pede, por si ou por seu representante legal, a tutela jurisdicional. Pede-a ele próprio, se capaz para agir em juízo... De outro lado, são as partes as pessoas contra as quais, ou em relação às quais a tutela jurisdicional: sentença condenatória, providência executiva, ou providências cautelares [...].

Nesse contexto, no processo do trabalho, chama-se o autor da ação de reclamante e o réu de reclamado, de modo que as partes podem representar-se através de sindicato, de preposto (se pessoa jurídica) ou utilizar-se do *Ius Postulandi*. [7]



3.2 AÇÃO TRABALHISTA

Havendo um conflito de interesses, as partes tendem a recorrer à tutela pretendida, jurisdicionalmente, como leciona Malta (2005, p. 23):

As pessoas, físicas ou jurídicas, muitas vezes se desentendem sobre a satisfação de suas pretensões ou interesses, usando este vocábulo em seu entendimento normal de proveito, utilidade ou bem. O empregador, por exemplo, quer reduzir o salário de um empregado e este se opõe à medida. Paralelamente, ao interesse do empregador em diminuir seus gastos, há o do empregado de não ter seu poder aquisitivo reduzido. Surge, então, o conflito de interesses. É possível que os opositores, por si mesmos, cheguem a um entendimento (autocomposição do conflito), o que pode dar-se pela desistência (renúncia à pretensão; no exemplo dado, o empregado concorda com a redução) ou pela transação (concessões recíprocas; o empregado, por exemplo, reduz o salário do empregado, mas também diminui a jornada de trabalho). Não havendo esse entendimento, a pessoa que se sentir lesada pela manutenção do conflito pode dirigir-se ao Estado para que o solucione (forma de heterocomposição de conflito).

Exerce-se, pois, o Direito de ação, constitucionalmente albergado, o qual, na visão de Martins (2009, p.224), “é o direito de provocar o exercício da tutela jurisdicional do Estado, para solucionar dado conflito existente entre certas pessoas”. Dessa forma, para o efetivo exercício desse direito, é necessário atender aos seguintes requisitos: legitimidade das partes, interesse de agir, possibilidade jurídica do pedido.

Nesse diapasão, reclamação trabalhista é o nome dado à ação proposta na esfera trabalhista que, independentemente da nomenclatura, visa, de modo geral, satisfazer uma pretensão resistida ou violada.

A petição inicial, no processo do trabalho, é dotada de menos formalidade do que a dos demais ramos do direito, até pela possibilidade postulatória diversificada da esfera trabalhista. Ela pode ser escrita ou verbal, reduzida a termo por um servidor



da Justiça do Trabalho, e deve conter, no mínimo, a designação do juízo, a qualificação das partes, um breve relato dos fatos, o pedido, a data e a assinatura do reclamante (*ius postulandi*) ou do representante.

3.3 PROVAS

Provar é convencer alguém sobre algo. Nesse aspecto, no processo, este “alguém” é o juiz e este “algo” são os fatos apresentados no início do processo, ou seja, não basta fazer apenas alegações, é necessário que a parte faça provar suas alegações.

Sendo assim, para provar algo, no processo trabalhista, as partes podem se valer dos seguintes meios de prova: depoimento das partes[8], documental[9], pericial[10], inspeção judiciária[11], prova emprestada[12], prova indiciária[13] e prova testemunhal, sendo este último o meio probante principal para a finalidade almejada.

3.3.1 PROVA TESTEMUNHAL

Partindo-se do princípio de que existem partes menos favorecidas na relação trabalhista e que no processo do trabalho não há hierarquia entre as provas, considera-se esta a mais utilizada na esfera trabalhista.

Na visão de Oliveira (2005, p. 59), marcada paradoxalmente pela importância e fragilidade da prova testemunhal, complementa-se que:

A prova testemunhal é uma peça uniforme, maleável por meio de perguntas corretas e maliciosas. É a prova mais difícil de se produzir, já que não vem feita, pronta, como a prova documental, e assim, mesmo se tratando de um depoente honesto e bem-intencionado, poderá ser invalidada por um grande número de investidas chicanas, de má-fé.

Nesse aspecto, observa-se que poderá ser testemunha todo aquele que estiver gozando de suas faculdades e/ou não estiver impedido para atuar como tal,



conforme elenca o art. 405 do Código de Processo Civil, que, por analogia, é utilizado na esfera trabalhista:

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

1º São incapazes:

I - o interdito por demência;

II - o que, acometido por enfermidade, ou debilidade 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 menor de 16 (dezesesseis) anos;

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

2º São impedidos:

I - o cônjuge, bem como o ascendente e o descendente em qualquer grau, ou 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 na causa do menor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros, que assistam ou tenham assistido as partes.

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 (BRASIL, 1973).



Assim, quanto aos suspeitos, o art. 405, § 4º do CPC diz que “sendo estritamente necessário, o juiz ouvirá testemunhas impedidas ou suspeitas; mas os seus depoimentos serão prestados independentemente de compromisso e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer” (BRASIL, 1973). Entende-se, então, que dependendo da situação, tal medida fere o princípio da celeridade processual, devendo, portanto, ser aplicada apenas em casos onde não haja outra forma probante.

O art. 142, incisos IV e V, do Código Civil de 2002, por sua vez, elenca os que não podem ser admitidos como testemunha, *in verbis*:

Art. 142. Não podem ser admitidos como testemunhas:

I - os loucos de todo o gênero;

II - os cegos e surdos, quando a ciência do fato, que se quer provar, dependa dos sentidos, que lhes faltam;

III - os menores de 16 (dezesesseis) anos;

IV - o interessado no objeto do litígio, bem como o ascendente e o descendente, ou o colateral, até o terceiro grau, de alguma das partes, por consanguinidade, ou afinidade;

V - os cônjuges (BRASIL, 2002).

Entretanto, o art. 828 da CLT elenca o procedimento para a oitiva das testemunhas:

Art. 828 - Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeita, em caso de falsidade, às leis penais.

Parágrafo único - Os depoimentos das testemunhas serão resumidos, por ocasião da audiência, pelo secretário da Junta ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo Presidente do Tribunal e pelos depoentes (BRASIL, 1943).



Dessa forma, sobre a prova testemunhal, no que diz respeito a sua importância e seus limites, é de bom alvitre mencionar os seguintes julgados:

EMENTA

CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS. CONTROLE DE JORNADA CONFIRMADO PELO RECLAMANTE E POR TESTEMUNHA. VALIDADE. Apesar de os cartões de ponto juntados pela reclamada serem apócrifos, porque não assinados pelo empregado, tendo o reclamante e a testemunha que conduziu a Juízo confirmado que eles representam à exata, a realidade da jornada por eles desenvolvida, devem servir como meio de prova do horário de trabalho para efeito de cálculo de horas extras. (TRT5. 0075800-44.2009.5.05.0102 RO, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 29/04/2010).

EMENTA

Prova testemunhal. Depoimento inseguro. Validade, face ao art. 332 do CPC. A imprecisão no depoimento da testemunha do reclamante não gera, necessariamente, presunção de que a mesma teve intenção de alterar a verdade dos fatos, com o intuito de prejudicar a empresa. É necessária a prova da falsidade, sem a qual prevalece o depoimento como prova eficaz dos fatos testemunhados.

Conforme visto acima, a testemunha deverá prestar compromisso, devendo a parte, atentar-se para alguns critérios, pertinentes à incapacidade, impedimento ou suspeição de sua testemunha. (TRT2. 01334200609002009 - RO, Relator LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA, 6ª T, DJ 17/02/2009)

EMENTA

TESTEMUNHA. CONTRADITA. PROVA DA AMIZADE ÍNTIMA. Para que seja acolhida a contradita, deverão existir elementos suficientes nos autos comprovando a efetiva existência de amizade íntima entre a testemunha e parte litigante, de forma que haja possibilidade de se aplicar ao caso a determinação contida no artigo 405, §3º, III, do Código de Processo Civil, e no artigo 829, da Consolidação das Leis do Trabalho. (TRT5. 0046500-35.2009.5.05.0038 - RO, Relatora Desembargadora ELISA AMADO, 1ª. TURMA, DJ 04/05/2010.)



Portanto, para a atuação da testemunha, é necessário analisar o art. 829 da CLT e, por analogia, complementar com o art. 405 do CPC (supracitado):

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 (BRASIL, 1943).

Posto isso, para dirimir algumas discussões, têm-se, também, a Súmula 357 do TST[14], objeto de estudo deste trabalho, que elenca sobre a suspeição de testemunha que litiga contra o mesmo reclamado.

4. SÚMULA 357 DO TST

Como a prova testemunhal é o meio de prova mais utilizado na esfera trabalhista, apesar da pouca garantia à seguridade processual enfatizada aqui, a responsabilidade da testemunha recai sobre seu depoimento quanto aos aspectos limítrofes dos fatos que efetivamente presenciou, abstendo-se de enfatizar expressões e/ou opiniões pessoais sobre o fator que ora depõe.

No tocante à atuação da testemunha, não é surpresa a polêmica envolvendo o tema ora exposto, principalmente no que concerne à aplicação ou não da suspeição das testemunhas a litigar contra o mesmo empregador.

Dentre os posicionamentos divergentes, há os que defendem que é suspeita sim a testemunha que já tenha ajuizado ação contra o mesmo reclamado, possuindo como base de tal entendimento o raciocínio de que aquele que está em litígio é inimigo capital do seu antigo empregador.

No meio termo, há aqueles que defendem a suspeição da testemunha apenas em determinados casos. Já em contrapartida, há aqueles que defendem o inteiro e livre comprometimento da testemunha que tenha ajuizado uma ação trabalhista contra o mesmo reclamado, não tornando-a, por este simples fato, suspeita. Dessa forma, tal entendimento, segundo Oliveira (2007), em seu artigo “Suspeição da testemunha



que demandou em face da reclamada e depõe em favor do reclamante: relativização da Súmula 357 do TST”, teria como base o:

[...] seguinte raciocínio: a hipótese da testemunha estar exercitando, noutro pleito jurisdicional, o seu direito de ação, como garantia estipulada na Carta Magna, não se constituiria em fator impeditivo à sua inclusão, em um processo de interesse de outro empregado, como testemunha (Grifo nosso).

Mediante isso, por toda divergência de entendimentos e com o intuito de sanar tal problemática, uma vez que muitos foram os julgados neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 357, que diz que “não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.”

4.1 EVOLUÇÃO DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO À EDIÇÃO E A APLICAÇÃO DA SÚMULA 357

Conforme exposto anteriormente, a Egrégia Corte do Tribunal Superior do Trabalho veio a denotar divergências quanto aos entendimentos referentes aos temas que envolviam a suspeição ou não da testemunha que já tivesse atuado como parte em outro processo contra o mesmo empregado, por meio dos inúmeros julgados encaminhados com esta temática.

Em virtude das reiteradas decisões a respeito deste tema, o colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial nº 77 da Subseção de Dissídios Individuais I, inserida em 23/03/1996, que diz o seguinte: “Testemunha que move ação contra a mesma reclamada. Não há suspeição.” (BRASIL, 1996, Grifo nosso).

Assim sendo, em 19/12/1997, o TST consolidou tal entendimento ao editar a Súmula 357, que diz: “Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador” (BRASIL, 1997).



Logo, em consonância com o entendimento adotado por este trabalho, quanto à abrangência do ora editado pela Súmula, Oliveira (2007) afirmou que:

Este raciocínio encontra amparo no direito constitucional de ação que é garantido a todos (art. 5º, inciso XXXV), assim como no direito à ampla defesa (art. 5º, inciso LV) do reclamante e, ainda, em razão de tal circunstância não se apresentar, de forma clara, explícita e taxativa, dentre as hipóteses de impedimento e suspeição estatuídas no artigo 829 do Diploma Consolidado, nem tampouco no Código de Processo Civil. (Grifo nosso).

Nesta nuance, segue abaixo a evolução temporal do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

04/11/2002

TST: testemunhas recíprocas não configuram suspeição

A Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso do Banco do Brasil que visava a rescindir decisão do TRT de Goiás (18ª Região) mantendo sua condenação ao pagamento de horas extras a ex-funcionária. A argumentação do Banco era a de que a condenação se baseou em depoimento de testemunha suspeita, por ser autora de outra reclamação trabalhista com a mesma finalidade, na qual a atual reclamante testemunhava em seu favor. A ex-funcionária foi contratada em dezembro de 1976 na cidade de Itumbiara (GO), e aposentou-se em 1999. Pouco depois, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando o pagamento de horas extras e seus reflexos, afirmando que sua jornada média era das 10h às 20h, de segunda a sexta-feira. Entre as provas apresentadas estava o depoimento testemunhal de uma ex-colega de trabalho que, por sua vez, também pleiteava na Justiça o pagamento de horas extras, tendo a atual reclamante como testemunha. O relator do recurso ordinário, em ação rescisória no TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, não acolheu a suspeição alegada pelo Banco. **“Se a reclamante e a testemunha trabalharam juntas, sendo contemporâneas dos fatos discutidos, é natural que fossem consideradas habilitadas para informar sobre as condições de trabalho a que estavam sujeitas, sem que isso**



caracterize o desejo de obtenção de benefícios e a troca de favores”, registrou em seu voto. O ministro fundamentou sua decisão no Enunciado nº 357 do TST, segundo o qual o fato de uma testemunha estar litigando em face do mesmo reclamado não a torna suspeita. Para caracterizar a suspeição, **“seria necessário que estivesse comprovado nos autos o interesse da depoente no litígio, ou provado, de forma inequívoca, a busca de vantagem pessoal pela testemunha”,** afirmou.

O relator observou, ainda, que o **depoimento da testemunha foi referendado por prova documental**, uma vez que a ex-funcionária juntou “fitas-detache” que demonstravam a prestação de serviço fora da jornada contratual. “A sentença concluiu pelo direito ao pagamento de horas extras com base na análise probatória constante nos autos”, expôs o relator, concluindo que, para rescindir a decisão, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que não é admitido em recursos no TST (ROAR 11206/2002) (Grifo nosso).

Abre-se, pois, um parêntese para corroborar que, no entendimento aplicado por este trabalho, o sustentáculo da sentença ora analisada teve seu esteio primordial para a convolação do entendimento do magistrado, não apenas pelo depoimento de uma testemunha que era sim passível de suspeição (objeto com mesma finalidade), mas sim pelo referendo da prova documental ou que, somado ao depoimento da testemunha, chegou-se ao entendimento aplicado.

08/07/2005

TST admite testemunhas com causa comum contra mesmo empregador

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou processo em que o juízo de primeiro grau deixou de ouvir uma testemunha porque esta movia ação idêntica contra o mesmo empregador. Como foi constatado que um era testemunha de outro em processos contra a mesma empresa, com o mesmo pedido, a Turma do TST determinou que a testemunha seja ouvida pela 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre apenas como informante. A trabalhadora foi contratada pela Atento Brasil S.A. para trabalhar como teleoperadora na Brasil Telecom S.A. — CRT.

A decisão segue a Súmula 357 do TST que rejeita a suspeição



da testemunha fundamentada apenas no “simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador”. “A pessoa que comparece a juízo para depor como testemunha, sendo parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo da parte, deve ser ouvida na condição de mera informante”, esclareceu o relator do recurso da empregada, juiz convocado José Antonio Pancotti, ao interpretar o artigo 829 da CLT que trata desse tema. De acordo com o relator, o juiz não pode recusar-se a ouvir testemunha nessa condição, sob pena de se caracterizar ofensa ao devido processo legal e cerceamento de defesa. “A força probatória de tal depoimento, porém, será objeto de valoração pelo juiz”, ressaltou (RR 638/2002) (Grifo nosso).

No caso supracitado, há dois pontos importantes que devem ser levantados. O primeiro está relacionado com o título dado à notícia divulgada: ‘O Tribunal Superior do Trabalho admite a oitiva da testemunha com causa comum contra o mesmo reclamado, mas como mera declarante’. Diante disso, o que se considera inadmissível é o fato do juiz de primeiro grau ter se negado a ouvir a testemunha sob o argumento de violação aos princípios do devido processo legal e cerceamento de defesa. E isso evidencia o segundo ponto quanto à desconsideração, por parte do juiz, de que ouvir a testemunha sem a devida valoração não feriria o princípio da celeridade processual, visto que o magistrado estaria perdendo o tempo no qual poderia estar apreciando outras causas. Entretanto, este entendimento não é absoluto, pois, tendo a parte apenas aquele meio probante, nada obsta sua oitiva, mesmo como mero informante, inclusive com a possibilidade de valoração desta única prova.

16/01/2007

Parte que aciona e testemunha contra empregador não é suspeita

A testemunha do processo trabalhista que tenha ou esteja acionando o mesmo empregador não pode, somente por esse fato, ser considerada suspeita. Esse entendimento, inscrito na Súmula nº 357 do Tribunal Superior do Trabalho, foi adotado por sua Seção Especializada em Dissídios Individuais – 1 (SDI-1) para afastar (negar conhecimento) embargos em recurso de revista formulado por uma distribuidora de bebidas



do interior paulista. A decisão relatada pelo ministro Carlos Alberto Reis de Paula confirmou acórdão firmado pela Quarta Turma do TST. Após sofrer condenação na primeira instância trabalhista (1ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto), a Eagle Distribuidora de Bebidas Ltda. recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas – SP) sob a alegação, dentre outras, de nulidade, decorrente de ter sido ouvida testemunha que também a acionou judicialmente. Tal fato teria resultado, segundo a empresa, em suspeição, pois as duas partes (autora da ação e sua testemunha) buscaram judicialmente, cada uma delas, indenização pelo não pagamento do intervalo intrajornada. Como o pedido foi deferido pela primeira instância com base na prova oral, obtida no depoimento da única testemunha do trabalhador, a empregadora alegou a inviabilidade da sentença. O TRT firmou acórdão no sentido de que a testemunha que acionou a mesma empresa, formulando os mesmos pedidos, não poderia ser considerada suspeita. A decisão da Quarta Turma adotou semelhante entendimento. **“A SDI-1 firmou o entendimento de que não se pode considerar suspeita a testemunha que litiga contra o mesmo reclamado, ainda que os objetos das demandas sejam idênticos, no todo ou em parte, de modo que é aplicável ao caso a Súmula nº 357 do TST”**, registrou a Turma. Na SDI-1, o argumento de violação à legislação trabalhista foi negado pelo ministro Carlos Alberto, que registrou o fato de o entendimento adotado “encontrar-se em perfeita harmonia com a jurisprudência consolidada no TST pela Súmula nº 357” (ERR 1326/2001-004-15-00.7) (Grifo nosso).

Tal julgado corrobora o entendimento exposto anteriormente no que concerne à oitiva e valoração da prova testemunhal, mesmo cabível a suspeição em casos de única prova. Em contrapartida, não se vê esteio basilar para o argumento genérico sobre a aplicação da Súmula 357 do TST em caso de demanda com objetos idênticos, sendo claro e específico o interesse na positividade dessas demandas.

28/03/2007

**Testemunhas que litigam em processos idênticos
são suspeitas**



O simples fato de uma testemunha mover ou ter movido ação trabalhista contra o mesmo empregador não a torna suspeita. Quando, porém, as testemunhas participam de ações diferentes baseadas num mesmo fato, e todas depõem em todos os processos sobre aquilo que pretendem provar naquele em que são autoras, é razoável que sejam consideradas suspeitas. Este entendimento norteou decisão da Justiça do Trabalho que indeferiu pedido de indenização por dano moral de um trabalhador de Camaçari, na Bahia. No TST, o caso foi analisado pela Terceira Turma, sob a relatoria da ministra Maria Cristina Peduzzi. O autor da reclamação era contratado pela Norcontrol Engenharia Ltda. e prestava serviços para a Griffin Brasil Ltda., do grupo Dupont. Em novembro de 2005, na companhia de dois colegas, foi abordado por um segurança da Griffin e, segundo suas declarações, “acusado de envolvimento em furto”. O segurança teria afirmado que “para mim todo mundo aqui é ladrão; já sumiu carteira e celular, e se sumisse mais alguma coisa os responsáveis são vocês três.” Ainda de acordo com o trabalhador, os três colegas “foram procurados pelo coordenador de manutenção, que lhes disse que, se levassem o caso adiante, demitiria todos.” Os três foram, de fato, demitidos, levando o trabalhador a pedir indenização por dano moral na 4ª Vara do Trabalho de Camaçari. Os outros dois procederam da mesma forma, ajuizando reclamações na 3ª Vara de Camaçari. Para provar suas alegações, o empregado juntou aos autos cópias dos depoimentos – o seu e os dos colegas – como prova emprestada, dispensando a realização de novo depoimento. O juiz, porém, ressaltou que não podia considerá-los como meio de prova isento, já que as testemunhas eram parte em reclamações contra as empresas em que, tal qual o trabalhador neste caso, alegavam terem sido constrangidos e humilhados. O juiz baseou-se no artigo 829 da CLT, que diz expressamente que o parente até terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes não será ouvido sob compromisso. “Se o amigo, inimigo ou parente das partes não pode ser ouvido, é óbvio que quem também é parte, mesmo que isso se dê formalmente em outro processo, também não pode ser ouvido como testemunha, ainda mais quando tem nítido interesse em provar em juízo os mesmos fatos que um dos litigantes do processo em que é ouvido também deve provar”, afirmou a sentença. A sentença indeferiu o pedido de indenização por dano moral por não constatar ter havido qualquer acusação direta contra o trabalhador. “Percebe-se que, pelo tom genérico da afirmativa, embora de forma infeliz, desejou transmitir a informação de que, em função do sumiço de celulares e



carteiras ocorrido, todos que trabalhavam na empresa estavam sob suspeita." No entendimento do juiz, "é normal, em locais onde há grande concentração de pessoas, e em que ocorrem furtos, que haja uma desconfiança generalizada em relação às pessoas que por ali transitam até que sejam identificados os culpados, e também é comum nessas situações o incremento das ações de fiscalização e de controle sobre os bens e as pessoas, e o fato de se externar tais suspeitas em relação a todos não implica em se acusar alguém de forma específica." O trabalhador recorreu sucessivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia) e ao Tribunal Superior do Trabalho contra a suspeição das testemunhas. Sua alegação era a de que a decisão seria contrária à Súmula nº 357, segundo a qual o fato de estar litigando contra o mesmo empregador não torna a testemunha suspeita. A relatora do recurso de revista no TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, ressaltou que, na hipótese, trata-se de situação diversa da prevista na súmula, onde as testemunhas, além de litigarem contra a mesma empresa, aduzem nos respectivos processos os mesmos fatos e formulam pedidos idênticos. "A prova, portanto, é indivisível, revelando a falta de isenção de cada testemunha", concluiu, ao rejeitar (não conhecer) o recurso (RR 31/2005-134-05-00.1) (Carmem Feijó) (Grifo nosso).

O julgado acima corrobora com a ideia defendida neste trabalho e denota uma divergência de entendimento quanto à admissibilidade ou não da Súmula 357 do TST nos casos em que as testemunhas postulam ou postularam contra o mesmo empregador com o mesmo pedido e causa de pedir.

15/10/2007

JT rejeita suspeição de testemunha que movia ação contra mesmo empregador

O simples fato de testemunhas em um processo moverem ação trabalhista contra a mesma empresa não as qualifica como inimigas do réu ou amigas do empregador, nem interessadas no resultado da lide. Assim decidiu a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao confirmar decisão do Tribunal Regional da 4ª Região (RS), que julgou recurso do Banco do Brasil em ação de um ex-funcionário da instituição, ajuizada na Vara Trabalhista de Esteio em 1999. O Banco reclamou ao Regional que sua defesa fora cerceada. Segundo ele, o julgamento da primeira instância levou em



consideração o depoimento de uma testemunha que possui ação de mesmo objeto contra a instituição bancária, fato que por si só revela a ausência de isenção de ânimo. O TRT não aceitou o argumento e afirmou que “a vedação à prova testemunhal, na Justiça do Trabalho, vem determinada pelo conteúdo do artigo 829 da CLT, quando dita que a testemunha não prestará compromisso e será ouvida apenas como informante, em se tratando de parente até o terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes”. Mencionou que a matéria já está pacificada pela Súmula nº 357 do TST. Ao confirmar a decisão do Regional, o relator do processo na Terceira Turma, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, esclareceu que a Súmula determina que não cabe recurso contra decisões baseadas em iterativa, notória e atual jurisprudência do TST. A Turma, por unanimidade, não conheceu integralmente do recurso do banco. Admitido em outubro de 1976 e aposentado em 1998 por tempo de serviço, o ex-bancário pediu na reclamação inicial a reposição de diferenças salariais, horas extras não pagas, multa do artigo 477 da CLT e participação nos lucros, alegando que trabalhava, em média, das 8 às 12 horas e das 13 às 19 horas sem receber pelas horas extras trabalhadas. Inconformado com a decisão da Vara de Esteio, o banco recorreu e foi contra-arrazoado pelo aposentado. O TRT negou provimento aos dois. Com embargos também negados, o banco entrou com recurso de revista no TST, sem obter sucesso (RR-642/1999-281-04-00.1) (Mário Correia) (Grifo nosso).

03/11/2009

Testemunha que tenha ação contra mesma empresa não é suspeita

A testemunha não se torna suspeita pelo simples fato de ser autora de ação trabalhista envolvendo a mesma empresa contra a qual irá testemunhar. Com esse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso de revista pelo qual o Banco Santander S/A pretendia alterar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), sob alegação de cerceamento de defesa. Para o TRT, que confirmou decisão do juiz de primeira instância, a possível “animosidade” do ex-empregado que atua como testemunha no processo não é argumento suficiente para considerá-lo suspeito ou impedido. O fato de processar a empresa nada mais seria senão o exercício de um direito assegurado pela Constituição Federal.



Contra esse entendimento, o banco recorreu ao TST. O ministro Vantuil Abdala, relator do processo na Segunda Turma, fundamentou seu voto na Súmula 357 do Tribunal, que estabelece não ser suspeita a testemunha pelo simples fato de interpor ação contra a empresa sob julgamento. Acrescentou que o fato de a testemunha possuir “ação com parcial identificação de pedidos”, como alegou a empresa, não pode gerar, por si só, qualquer desconfiança quanto à sua lisura. Com a aprovação do voto, a Segunda Turma negou o pedido do Banco Santander para anular o processo por cerceamento de defesa (RR-94158/2003-900-04-00.5) (Augusto Fontenele).

Vê-se, pois, que, mesmo com a edição da Súmula 357 do TST, no que concerne a sua aplicabilidade, tem-se, ainda, como discussão, a suspeição ou não daquele que litiga contra o mesmo reclamado, com o mesmo objeto, dotada, portanto, de vários entendimentos doutrinários. Ressaltando-se que, ainda assim, mesmo sendo considerada suspeita, a testemunha pode ser ouvida, porém, sem prestar compromisso e tendo suas declarações consideradas apenas como meras informações, podendo ou não conferir embasamento para firmar o convencimento do magistrado, em determinadas situações.

4.2 POSICIONAMENTOS DOUTRINÁRIOS

O posicionamento majoritário é de que o simples fato da testemunha ter interposto uma reclamatória em face do reclamado, por si só, não a torna suspeita, pensamento este prelecionado por Saraiva (2007) e Malta (2005), dentre outros autores, e ratificado pela edição da Súmula 357 do TST.

Nesse contexto, elementar divergência está nos pensamentos defendidos pelos juristas Carrion (2002) e Martins (2006), onde o primeiro defende que:

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, entender de outra forma é estimular as partes a permuta imoral de vantagens em facilidades testemunhais mútuas, mesmo sobre fatos



verdadeiros, extremamente fácil: “reclamante de hoje, testemunha de amanhã”

É ingênuo o argumento contrário de que o litigante deve ser aceito como testemunha e não como informante, porque tem direito de ação; se assim fosse a suspeição da esposa para depor contraria o direito de casar. O impedimento não é a ação, mas a credibilidade. Também, não se trata de violação ao princípio constitucional do direito de defesa; a CF admite os meios lícitos, mas não atribui força probante ao incapaz, impedido ou suspeito (CARRION, 2002, p. 636).

Logo, característico por ser um tanto quanto radical, este posicionamento possui em seu escopo um tom de credibilidade quanto ao argumento de violação aos princípios no tocante à aplicabilidade da Súmula.

Assim, mesmo existindo aqueles que defendem esse entendimento, após a edição da Súmula 357 do TST, tal entendimento caiu em desuso, conforme atesta o julgado abaixo:

EMENTA

TESTEMUNHA ÚNICA. AÇÃO CONTRA O MESMO EMPREGADOR. CONTRADITA. SÚMULA 357/TST E ARTIGO 829 DA CLT C/C ARTIGO 405 DO CPC. O C. TST sedimentou na sua Súmula 357 a rejeição a hipótese de suspeição de testemunha por ajuizamento de ação contra o mesmo empregador. Apresentada em juízo uma única testemunha para provar fato específico alegado pelo reclamante, o indeferimento de sua oitiva por suspeição, embasada em simples declaração dela de que se sente magoada com o resultado da ação que promovera em face da mesma demandada, viola o princípio da ampla defesa, eis que não é possível divisar nestas circunstâncias, de modo inequívoco, inimizade capital em relação a qualquer das partes capaz de subtrair a isenção de ânimo necessário para depor em juízo. (TRT10 00718-2007-019-10-00-0 RO, Relator Juiz João Luis Rocha Sampaio, 1ª Turma, DJ – 23/01/2009)

Por outro lado, o segundo autor defende a linha de pensamento mais coerente, na qual ratifica a edição da Súmula, mas elenca uma peculiaridade, apontando que:



Tem a testemunha interesse na solução do litígio, quando são idênticos os pedidos que faz em sua ação e no processo do autor, ainda que parcialmente, não tendo isenção de ânimo para depor, pois seu envolvimento vai influir em sua visão da realidade externando aquilo que entendi para si devido e não o que realmente ocorreu; deixando, portanto, de haver imparcialidade, resultando no interesse na solução da demanda que em relação a ela pretenda ser igual. De outro lado, se o reclamante pede horas extras e a testemunha pede adicional de insalubridade, não se vislumbra qualquer interesse na segunda solução do processo do autor. Cada caso terá que ser analisado com parcimônia pelo juiz, verificando se há algum interesse por parte da testemunha na solução do processo do autor (MARTINS, 2006, p. 864).

Assim, dotado de total coerência, Martins (2006) foi feliz até no exemplo dado, visto que, no caso em tela, nem troca de favores conseguiria caracterizar, uma vez que o adicional de insalubridade tem o cunho probante geralmente consolidado pela prova pericial.

Nesse sentido, adotando a orientação do Superior Tribunal Federal como disciplina Judiciária, o Tribunal Superior do Trabalho demandou a não aplicação da Súmula 357 do TST em casos de testemunhas que litigam contra o mesmo empregador com objetos idênticos, em alguns julgados:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA QUE LITIGA CONTRA O MESMO EMPREGADOR - AÇÃO COM IDÊNTICO OBJETO - NÃO- APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 357 DO TST - DISCIPLINA JUDICIÁRIA. A testemunha que litiga contra o mesmo empregador e tem ação com idêntico objeto ao daquela em que presta depoimento, devidamente compromissada e contraditada, não está abrangida pelas disposições da Súmula nº 357 do TST. Com efeito, a jurisprudência sumulada desta Corte apenas consigna que o simples fato de a testemunha litigar contra o mesmo empregador não a torna suspeita. Não agasalha a peculiaridade da testemunha que tem reclamação com o mesmo objeto contra ele. Na forma da orientação emanada do STF, que deve ser adotada por disciplina judiciária, há, nessa hipótese, nítido interesse da testemunha em que o processo no qual presta seu depoimento venha a ter desfecho favorável, porquanto lhe servirá, no mínimo, de precedente para que alcance



satisfatoriamente os direitos que pleiteia. Recurso de revista parcialmente conhecido e desprovido. (RR - 89800-60.2000.5.01.0010 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 26/10/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2006) (Grifo nosso)

SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA QUE LITIGA CONTRA O MESMO EMPREGADOR - AÇÃO COM IDÊNTICO OBJETO - CONDENAÇÃO CALCADA NOS DEPOIMENTOS CONTRADITADOS - SÚMULA 357 DO TST - INAPLICABILIDADE - APLICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO STF POR DISCIPLINA JUDICIÁRIA.

1. O STF firmou o entendimento de que há claro interesse por parte da testemunha, que tem ação com o mesmo objeto, em ver a demanda ser dirimida de forma favorável àquele que a apresenta para a prestação de depoimento.
2. Na hipótese dos autos, o Regional, mesmo tendo rejeitado a tese da suspeição das testemunhas do Reclamante que movem ação com objeto idêntico contra o mesmo empregador, calcando-se, para tanto, na Súmula 357 do TST, manteve a sentença quanto à fixação da jornada de trabalho do Autor, fulcrando-se nos depoimentos das testemunhas contraditadas. Salientou que, embora o descumprimento do Reclamado, quanto ao que dispõe o art. 74, § 2º, da CLT e a Súmula 338, I, do TST, gere presunção favorável às alegações da inicial, com a inversão do ônus da prova, referida presunção não prevalece quando existe prova em sentido contrário, como no caso dos autos, em que tais testemunhas revelam dados fáticos que conduzem à manutenção da sentença, no que tange à fixação da jornada.
3. A jurisprudência assente no TST, na forma da indigitada Súmula 357, apenas sinaliza que o simples fato de a testemunha litigar contra o mesmo empregador não a torna suspeita, não expressando que a testemunha que tenha ação com idêntico objeto daquela na qual presta depoimento, compromissada e contraditada, também não é suspeita.
4. Nesse contexto, e diante do entendimento firmado na Suprema Corte de que a suspeição da testemunha resta configurada quando Autor e testemunha possuem ações com objeto idêntico em face do mesmo Empregador, é de se admitir o referido pronunciamento, por disciplina judiciária. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 130600-76.2000.5.04.0001 , Relator Ministro: Ives Gandra



Martins Filho, Data de Julgamento: 20/02/2008, 7ª
Turma, Data de Publicação: 22/02/2008) (Grifo nosso)

Contrariamente, seguem-se os julgados atualmente aplicados, e cuja interpretação da Súmula foi extensiva:

CONTRADITA DE TESTEMUNHA QUE MOVEU AÇÃO COM IDÊNTICO OBJETO DA AÇÃO MOVIDA PELA RECLAMANTE. SUSPEIÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. I - No que toca à pretensa má-aplicação da Súmula nº 357, veiculada em razão de o objeto da ação movida pela testemunha ser idêntico ao da ação proposta pela recorrida, tem-se entendido ser imprescindível à caracterização da suspeição prova concludente de haver troca de favores entre elas. II - Por isso mesmo é que a jurisprudência desta Corte vem afastando a suspeição de testemunha que litiga contra o mesmo empregador, em reclamação com idêntico objeto, situação na qual tem-se aplicado a Súmula nº 357, de acordo com precedentes da SBDI-1, atraindo-se o óbice da Súmula nº 333. III - Recurso não conhecido. OMISSÃO - PRESCRIÇÃO. I - O art. 7º, XXIX, da Constituição, não tem pertinência temática com a argumentação recursal relativa à omissão do acórdão recorrido acerca da indicação do período prescrito, daí não se caracterizar a violação. II - Recurso não conhecido. CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL. I - Da decisão recorrida se extrai a evidência de o Regional ter-se louvado no contexto fático-probatório para concluir pela nulidade do contrato a tempo parcial dada a constatação de serviço extraordinário, circunstância que dilucida o não cabimento do recurso de revista, por conta do óbice da Súmula 126 do TST, a partir da qual não se vislumbra violação literal e direta ao art. 58-A da CLT. II - Ademais, é incontrastável não ter o Regional se orientado pelo critério do ônus subjetivo da prova, mas, sim, pelo conjunto probatório, sendo intuitivo ter-se louvado no princípio da persuasão racional do art. 131 do CPC, descartando-se, desse modo, a ocorrência de violação aos arts. 333, inciso I, do CPC e 818 da CLT. III - Recurso não conhecido. HORAS EXTRAS - VALORAÇÃO DA PROVA. I - O tema da valoração da prova é sabidamente refratário à cognição extraordinária desta Corte, na esteira da Súmula 126 do TST. II - Registre-se, ainda, que o princípio insculpido nos inciso LV do art. 5º da Constituição, de regra, mostra-se como norma constitucional correspondente a princípio geral do ordenamento jurídico, pelo que a sua violação não o será direta e literal, como exige a alínea "c" do artigo 896 da CLT, mas quando muito por via oblíqua. III - Recurso não conhecido. REPOUSO SEMANAL



REMUNERADO ENRIQUECIDO COM A INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REFLEXOS EM OUTRAS VERBAS. *BIS IN IDEM*. OCORRÊNCIA. I - Se as horas extras habitualmente prestadas computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado, não há razão plausível para que esse título já enriquecido do sobretrabalho, a pretexto de ele integrar a remuneração do empregado, possa repercutir novamente sobre as demais verbas trabalhistas, sobre as quais já houvera incidência das aludidas horas extras. II - Essa conclusão mais se impõe no caso do mensalista, em relação ao qual a sua remuneração já traz embutida a quitação dos DSRs, de sorte que o reflexo dos DSRs, sobre os quais houvera incidência das horas extras, nas demais verbas trabalhistas, que também foram acrescidas do sobretrabalho, implica o coibido *bis in idem*. III - Nesse sentido, precedentes da SBDI-I. IV - Recurso provido. MULTA CONVENCIONAL - LIMITAÇÃO. I - Explícita a determinação de observância do art. 412 do Código Civil, tal qual orienta a Súmula 384-I do TST, o recorrente não tem interesse de recorrer. II - Recurso não conhecido. CORREÇÃO MONETÁRIA. I - Decisão regional proferida em harmonia com a jurisprudência pacífica, deste Tribunal Superior, consubstanciada na Súmula nº 381. II - Desse modo, vem à baila o parágrafo 5º do artigo 896 da CLT, em que as Súmulas de Jurisprudência deste Tribunal Superior foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade da revista, descredenciando à consideração deste Tribunal as ofensas apontadas e a divergência jurisprudencial colacionada. III - Recurso não conhecido. (RR - 6400-82.2009.5.03.0106, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 28/04/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 07/05/2010) (Grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA - JUÍZO DE RETRATAÇÃO - INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 543-B, § 3º DO CPC - SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - INEXIGIBILIDADE - PRECEDENTE DO STF. I - O Plenário do STF, ao deferir as cautelares na ADI-2139/DF e na ADI-2160/DF; para dar interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao art. 625-D, introduzido pelo art. 1º da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, entendeu ser facultativa e não obrigatória a passagem do empregado pela Comissão de Conciliação Prévia, não subsistindo mais a tese de que a exigência se constituía em pressuposto de válida constituição e desenvolvimento regular do processo. II - Por conta disso, impõe-se seguir a jurisprudência já consolidada na Suprema Corte tanto quanto a que o vem sendo no âmbito deste Tribunal, pelo que o recurso não logra conhecimento, quer à



guisa de violação de lei ou da Constituição ou mesmo à guisa de divergência jurisprudencial, na esteira da Súmula 333, pela qual os precedentes da SBDI-I foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo extraordinário. III - Recurso não conhecido. CONTRADITA DE TESTEMUNHA QUE MOVEU AÇÃO COM IDÊNTICO OBJETO DA AÇÃO MOVIDA PELA RECLAMANTE. SUSPEIÇÃO - NÃO CONFIGURAÇÃO. I - No que toca à pretensa má-aplicação da Súmula nº 357, veiculada em razão de o objeto da ação movida pela testemunha ser idêntico ao da ação proposta pela recorrida, tem-se entendido ser imprescindível à caracterização da suspeição prova concludente de haver troca de favores entre elas. II - Por isso mesmo é que a jurisprudência desta Corte vem afastando a suspeição de testemunha que litiga contra o mesmo empregador, em reclamação com idêntico objeto, situação na qual tem-se aplicado a Súmula nº 357, de acordo com precedentes da SBDI-1, atraindo-se o óbice da Súmula nº 333. III - Recurso não conhecido. (RR - 20500-25.2006.5.02.0090, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 14/04/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 23/04/2010) (Grifo nosso)

De certo, o fundamento aplicado nos julgados mencionados não condiz com o ora defendido por este trabalho, uma vez que, ao testemunhar em uma ação cujo objeto é idêntico ao pleiteado como autor, denota-se a nitidez do interesse dispensado ao processo para o deferimento do pleiteado no momento.

4.3 DA POSSIBILIDADE DO AFASTAMENTO DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 357 DO TST

Visto toda a divergência acerca do tema exposto, elencam-se agora os casos em que veementemente não sustentam uma aplicação da Súmula 357, com base em uma interpretação extensiva, quais sejam: quando as reclamatórias apresentam objetos idênticos; em casos de testemunhos cruzados, em que devidamente é comprovada a troca de favores; e em casos de demissão por justa causa.



4.3.1 QUANDO AS RECLAMATÓRIAS APRESENTAM OBJETOS IDÊNTICOS

Não sendo, pois, uma novidade tal entendimento, é claro que há sim interesse na causa quando a testemunha litiga ou litigou contra o mesmo empregador com o mesmo pedido e causa de pedir. Portanto, há que se afastar o depoimento da testemunha nesses casos, não podendo atuar no processo para prestar depoimento sobre os mesmos fatos que ela litiga com a empresa reclamada.

Caso contrário, poderá omitir a verdade dos fatos para não prejudicar o objeto de sua pretensão na sua ação e/ou mesmo ter uma cautela maior sobre o que fala, de modo a não contrariar o dito na sua causa, caso já tenha litigado, uma vez que poderá ser processada pelo crime de falso testemunho se for comprovada a contradição entre seu depoimento como parte e como testemunha.

Posto isso, menciona-se que vários foram os julgados dispostos no decorrer deste capítulo, os quais deixaram claro a divergência de entendimento sobre a aplicabilidade da Súmula 357 do TST quanto ao aspecto extensivo sobre a possibilidade de ser suspeita ou não a testemunha que litiga contra o mesmo reclamado com objetos idênticos.

4.3.2 DOS TESTEMUNHOS CRUZADOS OU TROCA DE FAVORES

Além da testemunha que litiga contra o mesmo reclamado, há o afastamento da aplicabilidade da Súmula 357 do TST em casos de testemunhos cruzados ou de troca de favores.

Isso ocorre em casos de conluio praticados pelas partes, sejam em conjunto ou isoladamente. A exemplo dos casos de atuação em conjunto, há os conhecidos como lide simulada, onde há uma prévia acordada entre a empresa e o empregado, de modo que o reclamante, ao entrar com a demanda judicial para firmar acordo



com a empresa, muitas vezes já sabe quais serão os direitos que irá abrir mão. Nestes casos, poder-se-á sofrer penalidades por litigância de má-fé, respondendo também, solidariamente, aqueles que com o dever profissional advocatício anuem tais práticas.

Já em relação à atuação isolada, pode ocorrer o caso em que dois empregados, após saírem da empresa, ajuízam ações trabalhistas em face do empregador e testemunham um a favor do outro, de modo a obter um depoimento favorável na órbita judicial. Contudo, nesse caso, demandado, pois, o total interesse na demanda, deverá ser afastada a aplicabilidade da Súmula 357 do TST.

Neste esteio, seguem os julgados abaixo:

**NULIDADE DO JULGADO POR CERCEAMENTO DE
DEFESA - TESTEMUNHA SUSPEITA - SÚMULA 126 DO
TST.**

1. Consoante diretriz da Súmula 126 do TST, não cabe recurso de revista para reabrir o debate em torno da prova. Com efeito, esta Corte não pode alterar o quadro fático traçado pelos Regionais, somente podendo emprestar novo enquadramento jurídico à luz dos elementos trazidos no acórdão regional.
2. Na hipótese dos autos, o Regional assentou que a testemunha arrolada pelo Obreiro para fazer prova do labor extraordinário e das atividades por ele desenvolvidas confirmou a alegação da Reclamada, conforme consta da ata de audiência de fl. 119, de que tem interesse no feito por mover ação com idêntico objeto contra a Empresa, na qual o Obreiro será sua testemunha. Registrou o TRT que restou comprovada nos autos a troca de favores entre o Empregado e a testemunha, motivo pelo qual não se aplica a diretriz da Súmula 357 do TST.
3. O Reclamante sustenta a nulidade do acórdão regional, por cerceamento de defesa, pois a sua testemunha não afirmou ter interesse no resultado da presente demanda, mas apenas confirmou que o Reclamante será sua testemunha na reclamação trabalhista por ele movida.
4. Neste contexto, diante das premissas fáticas adotadas pela Corte - *a quo* -, inviável o



processamento do recurso de revista, pois para se concluir, em tese, pelo desacerto da decisão regional seria necessário o reexame de fatos e provas, o que é inadmissível nesta Instância Extraordinária, nos termos do verbete sumulado supramencionado. Recurso de revista não conhecido. (RR - 74100-63.2007.5.02.0271 , Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 04/11/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2009)

SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA - CARACTERIZAÇÃO DE TROCA DE FAVORES ENTRE TESTEMUNHA E RECLAMANTE - MITIGAÇÃO DA INCIDÊNCIA DA SÚMULA 357 DO TST.

1. Nos moldes do entendimento sedimentado na Súmula 357 do TST, a testemunha que litiga contra o mesmo empregador não é considerada suspeita. Todavia, a aplicação da súmula em foco tem sido mitigada por esta Corte quando se encontra caracterizada, segundo o quadro fático traçado pelo Tribunal Regional, a troca de favores entre a parte e a testemunha, de modo que uma depõe a favor da outra em ações movidas contra o mesmo empregador.
2. No caso concreto, o acórdão regional assentou que não havia isenção de ânimo da testemunha, pois, além de possuir ação contra a mesma Reclamada, também teve a Reclamante como testemunha em seu processo, o que caracterizou a troca de favores, restando afastada a contrariedade à Súmula 357 desta Corte.
3. Não se trata, portanto, simplesmente da hipótese de se litigar contra o mesmo empregador, mas de a circunstância agravante estar configurada na troca de favores entre testemunhas. Recurso de revista não conhecido. (RR - 96500-42.2008.5.03.0034 , Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 21/10/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2009)

Por fim, ressalta-se apenas que, além da não aplicabilidade da Súmula 357 do TST, o juiz deverá encaminhar o caso ao Ministério Público do Trabalho, para que este dê um prosseguimento investigatório completo, visando o aspecto punitivo para com todos os envolvidos.



4.3.3 DO EMPREGADO DISPENSADO POR JUSTA CAUSA

Em última análise, é notória a mácula do depoimento do empregado desligado por justa causa.

TESTEMUNHA – SUSPEIÇÃO - Considerando-se que a testemunha contraditada foi demitida por justa causa por improbidade e desídia, tendo este Regional reconhecido tal fato, retira sua imparcialidade, pois pode ensejar em declarações tendenciosas contrárias aos interesses da parte desafeta, razão pela qual acolho parcialmente a contradita em questão, passando a valorar o testemunho como informação a ser confrontada com as demais provas existentes nos autos. Exegese dos arts. 829 da CLT e 405, § 3º do CPC. DEVOLUÇÃO DOS DESCONTOS - Nos termos do art. 462 da CLT 'ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo'. Assim, tendo a Reclamada comprovado apenas que parte dos descontos efetuados nos recibos de pagamento do Reclamante foram legalmente procedidos, devida a devolução dos demais pelo extravio de peças, porquanto em inobservância ao ordenamento legal, pois as empresas não podem imputar aos seus empregados os riscos da atividade econômica, cabendo à ela assumi-los, nos termos do art. 2º da CLT. Dou parcial provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E DANOS MATERIAIS - VARIZES E DOR LOMBAR - Para ser imputada ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral ou material, imperativa a comprovação da existência da culpa por ato omissivo ou comissivo, da ocorrência do dano, bem como do nexo causal entre o ato e o dano sofrido pela vítima. Constatado, pelos elementos existentes nos autos, que não restou efetivamente demonstrado que as lesões adquiridas pelo Reclamante (varizes e dor lombar) tiveram como nexo causal ou concausal o trabalho efetuado na Empresa, pois não se tem como situar no tempo o aparecimento ou o agravamento da lesão, tampouco se as causas não foram sua predisposição genética, sobrepeso (129kg distribuídos em uma altura de 1,84 metros), sedentarismo ou outras atividades funcionais desenvolvidas antes e após o contrato de trabalho firmado com a Reclamada, indevidas as indenizações pleiteadas. Dou provimento. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - Tendo o laudo pericial constatado que o Reclamante não laborava em ambiente perigoso, bem como que faz jus ao adicional de insalubridade em grau mínimo, não



existindo qualquer prova que pudesse descaracterizá-lo, há de ser mantida a r. sentença que deferiu o adicional de insalubridade em grau mínimo. Nego provimento a ambos os Recursos. (TRT23. RO - 02039.2006.006.23.00-8. 2ª Turma. Relator DESEMBARGADORA LEILA CALVO. Publicado em 04/07/08)

Assim, por tratar-se de uma questão delicada, é necessário analisar caso a caso para a efetiva configuração quanto à parcialidade, sob o aspecto da razoabilidade, denotada a subjetividade desses casos.

5. CONCLUSÃO

A Súmula 357 do TST é utilizada, atualmente, pelo Tribunal como interpretação extensiva. Tendo isso em vista, buscou-se verificar: como ocorre a aplicabilidade da Súmula 357 do TST quanto a utilização da prova testemunhal na Justiça do Trabalho?

Diante disso, ressalvada a complexidade do tema e toda divergência apontada, vê-se que não há o que se falar em suspeição de testemunha quando esta apenas litiga ou litigou contra o mesmo empregador, não havendo nexo entre a inimizade capital entre ex-empregado e patrão, a não ser que, o cunho monetário seja relevante para ambas as partes. Ou seja, sabiamente o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 357.

Entretanto, sua aplicabilidade deve ser restritiva, de modo a observar os casos em que a testemunha ajuizou ação com o mesmo objeto contra o mesmo empregador; os casos em que as partes atuam descaradamente com troca de favores; e os casos de testemunhas que foram desligadas por justa causa.

Nesse contexto, é cediço que, havendo a suspeição, nos casos supramencionados, não é absoluta a negativa quanto à oitiva ou não da testemunha, nada obstando que ela seja ouvida como mera declarante. Indo além, pode-se afirmar que, em determinados casos, a parte não tem outra forma probante do seu direito,



ressalvado o princípio do contraditório, uma vez que a outra parte defender-se-á também. Então, torna-se necessária a valoração desta única prova, cabendo ao juiz de primeiro grau analisar minuciosamente o caso e fundamentar seu entendimento.

Nesse contexto, ressaltando os casos mencionados no decorrer deste trabalho, verificou-se o desrespeito perante a Justiça do Trabalho quando comprovado conluio ou falsidade testemunhal dos profissionais que, respectivamente, utilizam-se de práticas estratégicas fraudulentas para confundir e convencer o magistrado. A exemplo cita-se um clássico na esfera trabalhista: casos em que o sujeito que pediu demissão procura um profissional requerendo apenas seu Fundo de Garantia e, simplesmente, faz inúmeros pedidos, além do que realmente quer pleitear, na expectativa de uma revelia.

Dessa forma, não há que se falar em aplicabilidade da Súmula 357 do TST nos casos em que a testemunha tenha litigado contra o mesmo empregador em uma ação com o mesmo objeto que irá depor e em caso de parcial identificação, cujo testemunho possua valia para a parte não condizente com o pedido igualitário; além dos casos em que haja comprovada troca de favores, na qual há formação de conluio; e em casos em que a testemunha tenha sido dispensada nos termos dos incisos do art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, Senado, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.869 de 11 de Janeiro de 1973. **JusBrasil**, 1973. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91735/codigo-processo-civil-lei-5869-73#>. Acesso em: 28 jul. 2022.



BRASIL. Orientações Jurisprudenciais – SDI1-77. **Tribunal Superior do Trabalho**, 1996. Disponível em:

<https://domtotal.com/direito/pagina/detalhe/22675/orientacoes-jurisprudenciais-sdi-i-do-tst>. Acesso em: 28 jul. 2022.

BRASIL. Parte que aciona e testemunha contra empregador não é suspeita. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2007. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7259&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=suspei%E7%E3o. Acesso em: 16 mai. 2010.

BRASIL. Testemunhas que litigam em processos idênticos são suspeitas. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2007. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7499&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=suspei%E7%E3o. Acesso em: 16 mai. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). TRT10 00718-2007-019-10-00-0 RO. Relator: Juiz João Luis Rocha Sampaio, DJ – 23/01/2009.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). TRT23. RO - 02039.2006.006.23.00-8. 2ª Turma. Relator DESEMBARGADORA LEILA CALVO. Publicado em 04/07/08.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 130600-76.2000.5.04.0001 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/02/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: 22/02/2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 20500-25.2006.5.02.0090 , Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 14/04/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 23/04/2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 6400-82.2009.5.03.0106 , Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 28/04/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 07/05/2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 74100-63.2007.5.02.0271 , Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 04/11/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 89800-60.2000.5.01.0010 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 26/10/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2006.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 96500-42.2008.5.03.0034 , Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 21/10/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 357. **JusBrasil**, 1997. Disponível em: http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm#TST%20Enunciado%20nº%20357. Acesso em: 16 mai. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Testemunha que tenha ação contra mesma empresa não é suspeita. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2009. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9935&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=SUSPEITA. Acesso em: 16 mai. 2010.

BRASIL. TRT2. 01334200609002009 - RO, Relator LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA, 6ª Turma, DJ 17/02/2009. **Jusbrasil**, 2009. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9028907/recurso-ordinario-record-1334200609002009-sp-01334-2006-090-02-00-9-trt-2>. Acesso em: 11 mai. 2010.

BRASIL. TRT5. 0046500-35.2009.5.05.0038 - RO, Relatora Desembargadora ELISA AMADO, 1ª Turma, DJ 04/05/2010. **Jusbrasil**, 2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9106969/recurso-ordinario-record-465003520095050038-ba-0046500-3520095050038-trt-5>. Acesso em: 11 mai. 2010.

BRASIL. TRT5. 0075800-44.2009.5.05.0102 RO, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 29/04/2010. **Jusbrasil**, 2010. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9106614/recurso-ordinario-record-758004420095050102-ba-0075800-4420095050102-trt-5>. Acesso em: 11 mai. 2010.

BRASIL. TST admite testemunhas com causa comum contra mesmo empregador. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2005. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=5519&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=suspei%E7%E3o. Acesso em: 16 mai. 2010.

BRASIL. TST: testemunhas recíprocas não configuram suspeição. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2002. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=1079&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=suspei%E7%E3o. Acesso em: 16 mai. 2010.



CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.

CORREIA, M. JT rejeita suspeição de testemunha que movia ação contra mesmo empregador. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2007. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=8049&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=EMPREGADOR. Acesso em: 16 mai. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática: ação civil pública, ação anulatória, inquérito civil. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Dialética, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

OLIVEIRA, Carlos Nazareno Pereira de. Suspeição da testemunha que demandou em face da reclamada e depõe em favor do reclamante: relativização da Súmula



357 do TST. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1413, 15 maio 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9880>>. Acesso em: 08 maio 2010.

OLIVEIRA, Débora Costa. **O Juiz e a prova trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

VIANNA, Segadas *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1. 21. ed. São Paulo : LTR, 2004, p. 34.

APÊNDICE - REFERÊNCIA NOTA DE RODAPÉ

2. Senhorios, burgueses, industriários e proprietários de capitais, prédios, máquinas, matérias-primas e bens produzidos pelo trabalho alheio.

3. Pessoas que possuem pouco estudo, detentores apenas de sua força de trabalho, vendida aos empresários para produzir mercadorias em troca de salários.

4. Baseado na remuneração que os homens recebiam na época.

5. Fundador do Tribunal Regional do Trabalho do Piauí.

6. “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

7. “É o Direito que a pessoa tem de estar em juízo, praticando pessoalmente todos os atos autorizados para o exercício do direito de ação, independente do patrocínio de advogado.”

8. Com o objetivo exclusivo de obter a confissão judicial da parte, o Juiz de ofício pode determinar a inquirição das partes ou mesmo dispensá-la. (Súmula 74, I do TST “I - Aplica-se a pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela comunicação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor) (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)”

9. Diz respeito a toda documentação anexada no processo.

10. Requerida, geralmente, em casos de doença ocupacional e em casos de indícios de fraude documental. Visa obter a versão de um profissional qualificado, por meio de um laudo, caracterizando-se como prova técnica.



11. Por analogia, utiliza-se o art. 440 e 442 do CPC para dar possibilidade ao Juiz de atuar *in loco*, visando aprofundar-se no estudo da causa e concretizar o seu convencimento.

12. Diz respeito à prova produzida em outro processo e aproveitada para um processo distinto.

13. Utilizada de forma excepcional, possibilita ao juiz fundamentar seu convencimento, mesmo sem uma prova cabal, utilizando-se apenas de indícios como prova. Em determinados casos não há possibilidade da demonstração do fato concreto, mas há a aparição de fortes indícios de que o fato possa ter ocorrido.

14. **TST Enunciado nº 357** - “Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.”

Enviado: Outubro, 2020.

Aprovado: Agosto, 2022.

¹ Pós-graduação em Docência Online - processos de mediação, monitoramento e interação, pela Faculdade Unyleya; Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, pela FIC ESTÁCIO – Faculdade Integrada do Ceará; Graduação em Direito (Bacharelado), pela UNIFOR – Universidade de Fortaleza. ORCID: 0000-0001-5790-5968.