



VALORAÇÃO DA PROVA TESTEMUNHAL NO PROCESSO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: INSTRUÇÃO PROCESSUAL E AUDIÊNCIAS VIRTUAIS

*Gabriela Oliveira Teixeira Rigaud¹
Matheus Prado Alves²
Gabriela Fernandes³*

RESUMO

A presente incursão teórica discute a valoração da prova testemunhal no Processo do Trabalho diante da regulamentação das audiências virtuais com a pandemia de Covid-19. Para isso, apresenta o conceito de prova e a importância do testemunho para o Processo do Trabalho, debatendo os aspectos que repercutem sobre a falibilidade desse meio de prova. Por conseguinte, discute a apreciação da prova testemunhal nas audiências de instrução telepresenciais, bem como a atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região diante da pandemia. Neste âmbito, conclui que as audiências de instrução virtuais são necessárias ao funcionamento remoto da Justiça do Trabalho, assim como a valoração da prova testemunhal se faz tão imprescindível e possível quanto na modalidade presencial. A metodologia aplicada nesta pesquisa é descritiva e quali-quantitativa, com fundamento em referências bibliográficas, jurisprudenciais, e em dados estatísticos.

Palavras-chave: Prova testemunhal. Justiça do Trabalho. Audiência de instrução virtual. Pandemia.

¹ Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

² Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

³ Professora orientadora. Doutora em Memória: Linguagem e Sociedade na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora do Curso de Direito da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.



1 INTRODUÇÃO

Em 2020, o mundo foi surpreendido por um novo paradigma nas interações sociais. Devido à proliferação de um novo vírus, denominado coronavírus, com alta capacidade de contágio e, com a iminente possibilidade de desencadeamento de um colapso nos sistemas de saúde, foi orientado a todas as nações, como uma das medidas de contenção de sua disseminação, o isolamento social.⁴

A Organização Mundial de Saúde identificou a atual conjuntura global de transmissão do vírus como pandemia⁵ e, em decorrência desse momento de anormalidade, a realidade e os padrões da sociedade transformaram-se substancialmente. Declarado o estado de calamidade pública⁶, diferentes setores essenciais à administração do país foram paralisados sem previsão de retorno, inclusive as atividades presenciais dos tribunais brasileiros.

Diante dessa nova problemática, com a interrupção das atividades presenciais de todos os tribunais no território nacional, inúmeros processos estão sem andamento. A crise de acesso à justiça e a uma tutela jurisdicional de qualidade agravou-se. Prejuízo incalculável para as partes. Impacto maior acometeu a Justiça do Trabalho, a qual, para a resolução de suas lides, faz-se imprescindível instrução probatória com o uso recorrente de prova testemunhal.

A testemunha é a prova do trabalhador. E sem a audiência de instrução e o colhimento dos depoimentos das testemunhas, os processos trabalhistas encontram-se prejudicados. Não obstante, diante desta situação de excepcionalidade, o teletrabalho ganhou espaço nos processos judiciais, com diversos tribunais regulamentando audiências e sessões de julgamento telepresenciais.

⁴ Segundo o site da Fiocruz Brasília (2020), os sintomas do novo coronavírus (SARS-CoV-2) são predominantemente respiratórios, parecidos com o da gripe: febre, tosse e dificuldades para respirar. E em sua forma grave apresentam-se importantes alterações pulmonares. Para os pacientes que manifestam insuficiência respiratória, faz-se necessário a utilização de respiradores. A transmissão do coronavírus ocorre por meio de gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, contato pessoal próximo, como toque ou aperto de mão, contato com objetos ou superfícies contaminadas. Ademais, uma particularidade do referido vírus é que assintomáticos podem transmiti-lo, sendo esta a origem do seu alto grau de contágio. Com isso, nenhum sistema de saúde do mundo está preparado para responder de imediato a uma doença com a magnitude e a gravidade da Covid-19. A pandemia pelo novo coronavírus tem sobrecarregado os sistemas de saúde, com superlotação dos leitos, falta de equipamentos e pessoal para atendimento. Em decorrência disto, foi recomendado o isolamento social como medida preliminar de contenção ao contágio do coronavírus.

⁵ De acordo a BBC News Brasil (2020), a Organização Mundial da Saúde declarou pandemia do COVID-19, sendo a informação confirmada em 11 de março de 2020 através de uma coletiva de imprensa com o diretor-geral da OMS Tedros Adhanom Ghebreyesus.

⁶ Em 20 de março de 2020, o senado aprova estado de calamidade pública no Brasil contra COVID-19, conforme site da Agência Senado (2020).



Ante o exposto, em face da necessidade de isolamento social que o momento atual de pandemia nos impõe, é válido pensar maneiras de minimizar as crises que advirão e buscar os meios para elidir graves consequências. Com isso, a audiência de instrução por videoconferência mostra-se como solução para que os processos não se acumulem no judiciário brasileiro e que as partes não sejam irreversivelmente prejudicadas.

Tema polêmico e que tem sido discutido durante a atual crise, é a valoração do depoimento testemunhal no processo trabalhista em meio virtual, em razão de a prova testemunhal ainda ser vista com desconfiança e falibilidade. Assim sendo, quais podem ser os vícios decorrentes do depoimento em ambiente virtual? O testemunho poderá ter o mesmo valor probatório? A essa incursão teórica incumbe apresentar e debater essas questões.

2 ASPECTOS GERAIS DA PROVA TESTEMUNHAL

Historicamente, a prova testemunhal é o mais antigo dos meios de convencimento utilizados pela justiça (THEODORO JÚNIOR, 2016). Mas, para entendê-la, preliminarmente é preciso saber o que se compreende por prova, tema que não é pacífico na doutrina de Direito Processual.

2.1 Conceito de prova

Etimologicamente, o termo prova vem do latim probatio que significa prova, ensaio, verificação, argumento, confirmação, e que se deriva do verbo - probare - significando provar, verificar, reconhecer por experiência, demonstrar, persuadir alguém de alguma coisa (SANTOS, 1970).

Neves (2020) clarifica que o termo prova possui variados conceitos. Mas na concepção do autor, a prova poderá significar a produção de atos que se destinam ao convencimento do magistrado, ou o próprio meio em que ela é produzida, também pode significar a coisa ou pessoa sobre a qual se obtém as informações necessárias para se comprovar ou não as alegações dispostas no processo. Já Dinamarco (2003, v. 3, p. 43) conceitua prova como “conjunto de atividades de verificação e demonstração, que tem como objetivo chegar à verdade relativa às alegações de fatos que sejam relevantes para o julgamento”.

Apesar da diversidade conceitual, as referidas posições doutrinárias são capazes de formar uma ideia do que seja a prova no processo judicial e qual a sua finalidade. Nesse



sentido e de forma simplificada e objetiva, pode-se dizer que prova é todo elemento trazido ao processo para contribuir com a formação do convencimento do juiz a respeito da veracidade das alegações concernentes aos fatos da causa.

2.2 A Prova Testemunhal

A prova testemunhal é uma forma probatória produzida oralmente por algum indivíduo que tenha presenciado o fato conflituoso em demanda por qualquer dos sentidos: visão, olfato, audição, tato ou paladar. Na maioria das vezes, mais de um sentido é utilizado, ou seja, são predominantes os testemunhos dos sujeitos que veem e escutam os assuntos pertinentes ao fato (CÂMARA, 2017).

Podemos elencar os tipos de testemunhas em presenciais, que são aquelas que estiveram diante dos fatos fisicamente e de referência, cuja presença não se deu no local do fato, mas tomou conhecimento dele por informações de alguém que possivelmente o fez, tendo o valor do testemunho, neste caso, como mero indício (MARINONI, ARENHART, 2000).

É obrigação do terceiro intimado a depor, prestar testemunho verdadeiro do conteúdo dos fatos presenciados por ele. Obviamente, a mente humana é falha, podendo ocorrer em alguns casos o esquecimento parcial ou total daquilo que foi presenciado, além da possibilidade do sujeito interpretar o fato em conflito de forma totalmente equivocada, não condizente com a realidade. Verifica-se, portanto, a falibilidade da prova testemunhal e seu descrédito perante outros meios de prova como documentos, perícias e gravações de áudio e vídeo. Entretanto, apesar de possíveis falhas, a prova testemunhal continua sendo utilizada em todos os Tribunais.

2.2.1 Importância da Prova Testemunhal no Processo do Trabalho

De acordo o artigo 442 do Código de Processo Civil (CPC), a prova testemunhal será sempre admissível, caso a lei não disponha de modo diverso. A regra, portanto, é a admissão da oitiva⁷ de testemunhas. A exceção, isto é, o afastamento, se dá seja porque o fato a ser provado já o fora por outros meios probatórios como documentos, confissão ou prova pericial, seja porque a testemunha esteja impedida de testemunhar ou se for declarada suspeita. A inquirição das testemunhas tem por finalidade a resolução dos fatos controvertidos da causa,

⁷ Oitiva, em Direito Processual, refere-se ao ato de ouvir as testemunhas ou as partes de um processo judicial.



explanando-os em maior grau os eventos mais relevantes ao processo para que auxilie o juiz a formar o seu convencimento.

No Processo do Trabalho é atribuída à prova testemunhal uma importância especial, uma vez que, a relação entre empregadores e empregados podem ocasionar alguns conflitos, que geralmente dizem respeito aos fatos, sendo que tais fatos litigiosos são provados por testemunhas principalmente, pois necessitam ser levados a juízo, a fim de subsidiar o julgador a equacionar o conflito (MANUS, 2019). A Consolidação das Leis do Trabalho regula este meio probatório nos artigos 819 ao 825.

Além disso, no meio comercial/empresarial é comum a retenção dos documentos relacionados à atividade empregatícia realizada pelo trabalhador. O empregador costuma deter a posse dos recibos de pagamento, de horas extras e demais documentos probatórios que seriam capazes de solucionar um conflito judicial ou extrajudicial. Isto acarreta em uma disparidade de armas entre as partes para atuar em juízo. Assim:

A prova testemunhal é considerada a prova do trabalhador, pois com muita frequência se torna o único meio do empregado demonstrar a verdade das suas alegações. Isso acontece, pois, em via de regra, os documentos relacionados ao contrato de trabalho ficam aos cuidados da empresa (CIGOLINI, 2017, p. 1).

Inúmeras são as críticas endereçadas à prova testemunhal, sendo algumas delas: a testemunha pode mentir, a testemunha pode não se lembrar exatamente do acontecido, as percepções acerca da realidade variam de pessoas para pessoa, entretanto, considerando o exposto acima, ela continua sendo a principal fonte de prova para o trabalhador. Sem a testemunha, o empregado estaria desolado na defesa de seus interesses que lhe são de direito.

3 VALORAÇÃO DA PROVA TESTEMUNHAL NO PROCESSO DO TRABALHO

Valorar pode ser entendido como a “contemplação de algo, sem cortejos ou confrontos, em sua singularidade, sob o prisma do valor” (REALE, 1965, p. 60). Ou seja, não há comparação com outros objetos para a determinação valorativa, trata-se de uma apreciação individual considerando todas as particularidades que o caso concreto e o objeto em análise impõem. Em síntese, “valorar significa emitir um juízo de valor sobre algo em específico” (ALMEIDA, 2002, p 138).

O responsável pela apreciação da prova é o magistrado da causa, pois a ele cabe a análise de toda produção probatória nos autos do processo para formar seu convencimento e emitir uma decisão judicial. Assim dispõe o artigo 371 do Código de Processo Civil “o juiz



apreciará a prova constante nos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação do seu convencimento” (BRASIL, 2015, p. 57).

Com propriedade e precisão, Saraiva (2011) esclarece acerca do sistema de apreciação de provas pelo magistrado:

Nos dias atuais, impera entre nós o sistema da persuasão racional ou convencimento racional, uma espécie de síntese dos anteriores, em que, embora se permita ao magistrado apreciar livremente as provas, sua convicção deve ser formada com base nas provas produzidas nos autos. Logo, o juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegadas pelas partes, mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento. O Código de Processo Civil adotou claramente o princípio da persuasão racional (livre convencimento motivado). (SARAIVA, 2011, p. 346).

O CPC de 2015 suprimiu o termo “livre” do dispositivo, passando o princípio a ser descrito somente como “convencimento motivado”, no entanto, o juiz ainda terá a liberdade para analisar a prova a partir de suas convicções, desde que em consonância com os limites impostos pelo ordenamento jurídico, não tendo a obrigatoriedade da prova ser apresentada por uma das partes, conquanto esteja nos autos. E no momento de prolação da sentença, deverá fundamentar todos os quesitos que lhe fizeram chegar àquela decisão, com fulcro nas provas produzidas nos autos.

No Processo do Trabalho, o legislador seguiu no mesmo caminho do livre convencimento motivado. Prevê o artigo 832, caput da CLT que: “Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.” Assim, os requisitos para a análise probatória no âmbito trabalhista serão os mesmos que no Processo Civil, no entanto, tendo o primeiro uma maior cautela concernente à prova testemunhal.

Schiavi (2017) estabelece requisitos de avaliação da prova testemunhal que o juiz do trabalho deverá observar para evitar equívocos:

Deve avaliar como a testemunha teve apreensão dos fatos, se de forma direta ou por terceiros, se sua versão está compatível com os fatos declinados pela parte a arrolou, o comportamento da testemunha ao depor (humildade, arrogância), a espontaneidade no depoimento, tranquilidade, nervosismo, razoabilidade da versão, grau de cultura, circunstâncias em que presenciou o fato, idade, etc. (SCHIAVI, 2017, p. 790 e 791).

Ademais, ainda como meio de aprimoramento da avaliação do depoimento das testemunhas, vale ressaltar que na formação do juízo de valor sobre a prova testemunhal é necessário despir-se o juízo do preconceito usualmente dirigido, ainda hoje, contra a sua qualidade. A prova testemunhal pode ser tão preciosa quanto qualquer outra. Em muitos casos, no Dissídio Individual do Trabalho, é decisiva, senão única, no processo. Assim,



portanto, deve ser vista como peça de um conjunto integrado, ou sendo a própria instrução processual (PINTO, 2005).

Assegura Schiavi (2017), “que a testemunha se valora pela qualidade e não pela quantidade no processo”. Na vida cotidiana, é perceptível que as descrições dos fatos são diferentes por cada pessoa, assim será também em juízo. Portanto, mínimas contradições ou depoimentos diferentes em alguns pontos não tão relevantes, poderão ser ignorados pelo juiz. Até darão a impressão que não foram forjados, possuindo maior originalidade e sinceridade no testemunho.

Neste momento de pandemia, em que se cogita a instauração da audiência de instrução por meio de videoconferência, maiores deverão ser os cuidados do Juiz do Trabalho ao apreciar a prova testemunhal, utilizando-se dos mecanismos adequados para sanar possíveis vícios existentes, e os que virão na análise dos depoimentos de forma online. Será necessário inovação e prudência para esta nova fase, para que os processos não se acumulem no judiciário e para que não se diminua a qualidade do depoimento das testemunhas.

4 A PROVA TESTEMUNHAL E AS AUDIÊNCIAS DE INSTRUÇÃO NO CONTEXTO DE PANDEMIA

Inevitavelmente, a pandemia do coronavírus ensejou mudanças significativas na atuação dos Tribunais, uma vez que o isolamento social corroborou para a suspensão do trabalho presencial. Como consequência disso, foram também suspensos os prazos processuais e as audiências. Não obstante, buscando soluções remotas, os Tribunais adotaram o regime telepresencial para dar prosseguimento à ação jurisdicional. Especificamente no que se refere à Justiça do Trabalho, tendo em vista que os direitos postulados nesse ramo geralmente são destinados à subsistência do trabalhador, a virtualização do trabalho e das audiências torna-se um meio necessário para conferir a celeridade na resolução dos conflitos trabalhistas. Em concordância com esse entendimento, o Conselho Nacional de Justiça, na Resolução nº 314/2020, e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no Ato Conjunto nº 6, consolidaram a prestação jurisdicional por meio remoto. De igual maneira, instituiu que as audiências e sessões de julgamento sejam conduzidas por videoconferência, considerando as dificuldades de participação das partes e das testemunhas realizando-se somente quando possível a participação destas nos atos virtuais.

Contudo, há de se observar que o processo do trabalho é, sobretudo, composto por atos da oralidade.



O Processo do Trabalho é essencialmente um procedimento oral. Embora este princípio também faça parte do Direito Processual Comum, no Processo do Trabalho, ele se acentua, com a primazia da palavra; concentração dos atos processuais em audiência; [...] (SCHIAVI, p. 131, 2017).

Nesse contexto, muito tem se discutido sobre a falibilidade da prova testemunhal nas audiências virtuais, uma vez que, sendo o Processo do Trabalho, sobretudo, assente na oralidade, ela tem aplicação intensa. Apesar de o Código de Processo Civil tratar da possibilidade da oitiva testemunhal “ser realizada por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão e recepção de sons e imagens em tempo real” (BRASIL, 2015, p.66) conforme preceituado no artigo 453, §1º do dispositivo legal, na prática, a autenticidade do teor do depoimento da testemunha é um desafio para a valoração da prova pelo julgador.

Com a audiência de instrução virtual, o processo adaptar-se-á ao “novo normal”, isto é, aos novos padrões que a pandemia instituiu. Diante de uma tela, o Juiz passa a ter um papel de maior relevância ao presidir uma audiência, vez que deve, primeiro, alertar a todos os envolvidos que condutas ímprobas não serão toleradas, cabíveis as respectivas sanções processuais e ético-profissionais. Para valorar a prova, o magistrado deve se certificar da autenticidade do depoimento prestado. Diante disso, quais são os desafios para se conferir credibilidade à prova testemunhal na virtualização do processo?

Os principais obstáculos dizem respeito à incomunicabilidade das testemunhas (art. 456 do CPC), à vedação ao acompanhamento do depoimento pessoal por quem ainda não depôs (art. 385, § 2º do CPC) e à proibição do depoimento “pré-arranjado” e apoiado em escritos previamente preparados (art. 387 do CPC). Ainda, a possibilidade de a testemunha sofrer assédio pelas partes ou pelos seus advogados. Não obstante, apesar de consistir em questões de relevância para a idoneidade e lisura da prova, há de se questionar o quanto essas causas podem ser impeditivas para a celeridade de processos, posto que estariam paralisados até o fim do isolamento social.

Sobre a incomunicabilidade das testemunhas e a vedação ao acompanhamento por quem ainda não depôs, a codificação descreve que o juiz inquirirá as testemunhas separada e sucessivamente, primeiro as do autor e depois as do réu, e providenciará para que uma não ouça o depoimento das outras. Além disso, é vedado a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte. A incomunicabilidade é possível na audiência virtual, vez que cada testemunha deve aparecer por videoconferência isoladamente. A dificuldade, na audiência telepresencial, reside na comunicação das pessoas por meios eletrônicos. No



entanto, há de se considerar também que não há uma preocupação irrestrita em garantir a total incomunicabilidade, vez que nas audiências presenciais, inexistente uma fiscalização absoluta para impedir a comunicação pessoal entre as testemunhas, que aguardam para prestar depoimento no mesmo espaço físico, tampouco impossibilitar que se comuniquem por aparelhos telefônicos, que não são recolhidos durante a sessão, vez que os tribunais entendem que o uso do celular não implica na violação da boa-fé processual.

PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA POR QUEBRA DO PRINCÍPIO DA INCOMUNICABILIDADE DAS TESTEMUNHAS. De acordo com o art. 456 do CPC, que segundo o art. 769 da CLT é aplicável subsidiariamente ao direito processual do trabalho, o juiz deve ouvir as testemunhas separadamente, e providenciará para que uma não ouça o depoimento das outras. Somente pela circunstância do uso do aparelho celular durante a audiência, não se pode presumir que os advogados estejam em contato com as testemunhas que aguardam fora do recinto para ser ouvidas e, por tal motivo, devam ter os depoimentos dispensados. A desconsideração de testemunhas fora das hipóteses legais pode acarretar o direito de prova, violando o disposto no art. 5º, LV, da Constituição Federal.⁸

A respeito da declaração de testemunho dotado de vício, seja por ter indícios de ter sido anteriormente preparado, seja por ser proveniente de coação ou ameaça, compete ao magistrado apurar sobre o teor do depoimento pessoal ou da testemunha e a possibilidade de incidência de eventual vício para valorá-lo na motivação de sua decisão. É sabido que a prova testemunhal não é absolutamente genuína, levando-se em consideração os dizeres de Íris de Almeida (2002):

A testemunha não é uma câmara fotográfica que fornece a imagem de fato observada. Ela o vê sob certo ângulo e, mesmo descrevendo-o mais objetivamente possível, vai fixando pontos de sua preferência, abandonando outros involuntariamente, sob o comando de seu subconsciente. ‘Esquece’ detalhes de um acontecimento ou omite atributos de uma coisa, porque há uma ‘resistência’ a revelá-los. (ALMEIDA, 2002, p.193).

Nesse sentido, não se pode dar à garantia da autenticidade dos depoimentos e oitivas a relevância cogitada. Contudo, o processo rege-se pela boa-fé processual e “a jurisdição se destina a garantir a pacificação social por meio de uma tutela jurisdicional adequada, célere e tempestiva” (CASAGRANDE, 2020, p.4). Por essas razões, privilegiando a celeridade e a eficiência do processo, a audiência de instrução virtual é a opção mais exequível e inteligente para adaptar a realidade processual à pandemia, inclusive pelo considerável aumento do número de ações trabalhistas durante esse período em decorrência das demissões em massa

⁸ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO. Recurso ordinário conhecido e provido. TRT-16 00179305820165160015 0017930-58.2016.5.16.0015. Relator: Jose Evandro De Souza. Data de Publicação: 08/05/2019.



fomentadas pelo isolamento social e o sucessivo fechamento de diversos setores de atividade econômica. Com base nos dados do Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho de 21 de abril a 20 de maio, 455 trabalhadores moveram ações relacionadas à epidemia por dia. Nas reclamações, que geralmente postulam direitos de subsistência, os autores pedem verbas trabalhistas como aviso prévio, férias, 13º salário e a multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Desde o começo da epidemia no país, em março, já foram movidas 18.163 ações trabalhistas do tipo (20% DAS NOVAS AÇÕES, 2020, p.1).

Certamente, os vícios que podem decorrer na prova testemunhal das audiências virtuais não são diferentes daqueles que podem advir das audiências presenciais, tampouco constituem causas suficientemente impeditivas da ação jurisdicional pelo trabalho remoto. Dessa forma, o valor probatório da prova testemunhal se faz tão primordial para o processo do trabalho quanto sempre foi.

4.1 Na prática forense: a virtualização dos tribunais da justiça do trabalho

Diante do exposto, na atual conjuntura, a realização de audiências de instrução se faz necessária para elidir conflitos trabalhistas. Para cumprir tal desiderato, os tribunais, magistrados, servidores e advogados buscam soluções para virtualizar a justiça, bem como meios para arguir a oitiva testemunhal no ambiente virtual.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5) (BRASIL, 2020) regulamentou, no ATO CR TRT5 Nº 21, que as audiências nos processos que tramitam integralmente pelo sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) devam ser retomadas por meio telepresencial, considerando, entre outras coisas, que o processo do trabalho é marcado pelo princípio da oralidade, além de que o Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária e supletiva ao Processo do Trabalho, permite a prática de atos processuais por meio de videoconferência, inclusive a oitiva de partes e testemunhas.

Nessa perspectiva, no intuito de concretizar a realização de audiências virtuais, o TRT5 divulgou um Manual das audiências telepresenciais para advogados e partes, a fim de orientar os envolvidos na lide sobre a participação nas audiências. Além disso, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho oferece capacitação para magistrados, servidores e advogados para a realização de sessões e audiências acessíveis durante a pandemia da Covid-19.

Quanto à oitiva das testemunhas, deve-se ter maior atenção ao verificar se o depoente está sozinho no ambiente de onde fala e se não está lendo ou consultando algum escrito ou



teleprompter⁹. Para elidir esses vícios, o Manual das audiências telepresenciais determina que, durante a arguição do depoimento, a câmera deve permanecer sempre ligada e posicionada de modo a ser possível que magistrado verifique essas questões. Apesar desta acontecer em ambiente virtual, ouvir a distância não perde elementos em comparação à forma presencial. Pelo contrário, se os Tribunais não adotassem o teletrabalho e as audiências somente retornassem com o fim do isolamento social e das consequências da pandemia, que até então, são imprevisíveis, a dilatação do tempo para a oitiva resultaria em perda progressiva da memória dos fatos.

Como exemplo do resultado da virtualização dos processos no TRT5, a 2ª Vara do Trabalho de Ilhéus realizou, em 10 de junho de 2020, nove audiências por videoconferência, todas concluídas com a homologação de acordos, perfazendo um total de R\$ 89.568,50. Os processos envolviam parcelas rescisórias como saldo de salário, férias simples e proporcionais, terço de férias, décimo terceiro proporcional, salário-família e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) não depositado. (2ª VARA DE ILHÉUS, 2020, p.1).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a Lei 11.419/2006, que inaugurou o processo judicial eletrônico, ao novo Código de Processo Civil que previu situações em que o uso das tecnologias contribuiria positivamente para o processo, a jurisdição tem se adequado à era digital. A possibilidade de se realizar audiências virtuais não ficaria aquém disso. Com a pandemia, o isolamento social acelerou esse processo.

Decerto, a palavra que melhor define a informatização da ação jurisdicional é inovação. Sopesando as características que advêm desse “novo normal”, a celeridade e o acesso à justiça na realidade da pandemia, são fatores positivos consideráveis e superiores a qualquer indagação acerca de não se estar à frente da testemunha efetivamente ou quaisquer outros desafios enfrentados na adaptação dessa realidade. Embora se tenha consciência dos desafios que serão enfrentados pela virtualização da justiça, é justo considerar a intenção destas medidas adotadas pelos órgãos jurisdicionais como meios de facilitar o funcionamento da Justiça do Trabalho, em busca de uma prestação jurisdicional mais célere e efetiva, sobretudo por tratar-se de créditos alimentares. De fato, no espaço desconhecido e de

⁹ Equipamento acoplado às câmaras de vídeo que exibe o texto a ser lido.



incertezas que a pandemia trouxe, dar continuidade ao funcionamento da justiça é o melhor caminho.

REFERÊNCIAS

2ª VARA DE ILHÉUS realiza nove acordos por videoconferência, com liberação de R\$ 89 mil. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/2a-vara-ilheus-realiza-nove-acordos-videoconferencia-com-liberacao-r-89-mil>. Acesso em: 23/06/2020.

20% DAS NOVAS AÇÕES trabalhistas tratam de demissões por crise do coronavírus. Revista Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-21/20-novas-aco-es-trabalhistas-tratam-demissoes-coronavirus>. Acesso em: 19/06/2020.

ALMEIDA, Ísis. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2002.

BRASIL. **Senado Federal**. Em sessão histórica, Senado aprova calamidade pública contra covid-19. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/03/20/em-sessao-historica-senado-aprova-calamidade-publica-contr-a-covid-19>. Acesso em: 02/07/2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Manual das audiências telepresenciais advogados e partes**. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/portal/manual_das_audiencias_telepresenciais_-_advogados_e_partes.pdf. Acesso: 23/06/2020.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CASAGRANDE, Schinemann, **Audiência de instrução em tempos de pandemia**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-12/direito-civil-atual-audiencia-instrucao-virtual-tempos-epidemia>. Acesso em: 18/06/2020.

CIGOLINI, Adriana Viegas. **A valoração da prova testemunhal no processo do trabalho**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-165/a-valoracao-da-prova-testemunhal-no-processo-do-trabalho/>. Acesso em 09/06/2020.

CORONAVÍRUS: OMS declara pandemia. **BBC News Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>. Acesso em 02/07/2020.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo, Malheiros, 2003, v. 3.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Comentários ao código de processo civil**. São Paulo: RT, 2000, v. 5, t. 1.

MANUS, Pedro Paulo teixeira. **A prova testemunhal e o processo do trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-nov-22/reflexoes-trabalhistas-prova-testemunhal->



processo-trabalho. Acesso em: 09/06/2020.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil** – Volume Único. 12. ed. Salvador, Editora JusPodivm, 2020.

NOVO coronavírus, tire suas dúvidas aqui. **Fiocruz Brasília**. 2020. Disponível em: https://www.fiocruzbrasil.com.br/coronavirus_perguntaserepostas/. Acesso em: 02/07/2020.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 1965.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Prova judiciária no cível e comercial**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 1970. v.1.

SARAIVA, Renato. **Processo do trabalho**. Série: concursos públicos. 8. ed. São Paulo: Método, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo, Editora LTDA, 2017.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 57. ed. Rio de Janeiro, Editora Forense LTDA, 2016, v.1.



THE VALUATION OF TESTIMONIAL EVIDENCE IN THE WORK PROCESS IN TIMES OF PANDEMIC: PROCEDURAL INSTRUCTION AND VIRTUAL HEARINGS

ABSTRACT

The present theoretical incursion portrays the evaluation of evidence in the Labor Process due to the regulation of virtual hearings with the pandemic of Covid-19. To this end, it presents the concept of proof and the importance of the testimony to the Work Process, debating the aspects that reflect on the fallibility of this means of proof. Therefore, it discusses the assessment of evidence in telepresence instruction hearings, as well as the performance of the Regional Labor Court of the 5th Region in the face of the pandemic. In this context, this research concludes that the virtual instruction hearings are necessary for the remote functioning of the Labor Justice, as well as the evaluation of the witness evidence is as essential and possible as with the physical presence. The methodology applied in this study is qualitative, based on theoretical, jurisprudential, literary and statistical references.

Keywords: Testimonial evidence. Labor Justice. Virtual instruction hearing. Pandemic.

