

VALORAÇÃO DAS PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO: A BUSCA PELA VERDADE REAL E A PRIMAZIA DA REALIDADE

Denise Urban Araújo¹
Marília Verônica Miguel²
Trabalho de conclusão de curso³

RESUMO:

No que concerne à valoração das provas no processo do trabalho, verificamos o princípio da primazia da realidade bastante presente em virtude da hipossuficiência do trabalhador. Tal princípio assegura que, quando houver divergência entre a realidade fática da prestação laboral e os documentos apresentados para comprova-la, a preferência deve recair sobre a primeira, sendo para tanto, de extrema importância a prova testemunhal na comprovação de tal realidade. O presente artigo possui como objetivo diferenciar os meios de provas mais utilizados no processo do trabalho, a inegável valoração superior que o testemunho recebe em relação as demais provas, e discorrer acerca da hipossuficiência do trabalhador na relação jus laboral. Devemos ainda verificar como tal critério afeta a valoração das provas pelo magistrado e a segurança jurídica das decisões. Com esses pilares de plano de fundo a presente pesquisa será deslindada, onde empregaremos o método dedutivo com utilização de material bibliográfico.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Testemunho; Provas; Hipossuficiência.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 O DIREITO DO TRABALHO ATRAVÉS DO TEMPO, 1.1 O direito do trabalho na jurisdição brasileira, 2 PRINCIPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE, 2.1 A hipossuficiência do trabalhador, 3 PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO, 3.1 A prova testemunhal no processo do trabalho, 3.2 A valoração das provas no processo do trabalho, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho surge com a sociedade industrial, onde a economia agrícola e artesanal dá lugar ao desenvolvimento industrial. Com isso, surgem duas classes sociais: a proletária e a capitalista, onde a primeira não possuía poder, enquanto os capitalistas eram proprietários das máquinas e detinham o poder econômico, ditando regras de trabalho aos operários, sem se preocupar com a qualidade de vida destes, portanto, os acidentes de trabalho eram frequentes além dos baixos salários, tudo isso foi marcante na nova era do meio proletariado.

A legislação trabalhista nasce na Europa e chega mais tarde ao nosso país sob pressão de outros países para a elaboração de leis trabalhistas brasileiras. Essa pressão se assevera com o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao ingressar na OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas.

Diversas leis foram criadas a fim de regular a relação entre o capital e a mão de obra dos trabalhadores. Até que em 1943 é criado o diploma mais importante para a matéria, que é a Consolidação das Leis Trabalhistas.

A nossa CLT atual, reformada pela Lei 13.467/2017, define trabalhador em seu artigo 3º como sendo: “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. ”

Logo, todo empregado é trabalhador, mas a recíproca não é verdadeira. Trabalhador é todo aquele que presta serviços, seja à empregador, ou a qualquer pessoa com a qual não mantém vínculo empregatício. Por isso o contribuinte individual e o avulso são considerados trabalhadores, mas não são considerados empregados.

Grande óbice irrompe no âmbito juslaboral quando surge o embate entre a prova testemunhal e as demais, em especial com a prova documental. Tal conflito ocorre tendo em vista que o processo do trabalho, pautando-se na desigualdade social presente na relação, supervaloriza a prova testemunhal em relação as demais, e tal valorização ocorre visando a busca da verdade real pois, no processo do trabalho, muitas vezes a prova testemunhal é o único meio que o empregado possui para demonstrar a verdade das suas alegações, pois, via de regra, os documentos relacionados ao contrato de emprego ficam aos cuidados da empresa, o que dificulta o acesso do empregado a estes ou até mesmo lhes são desconhecidos.

Sendo assim, a prova testemunhal torna-se indispensável nestes casos pois, dada a hipossuficiência do trabalhador, muitas vezes este acata ordens superiores que não condizem com a CLT ou com a função para o qual foi contratado, por medo de perder o emprego. É mister esclarecer ainda que, a empresa, valendo-se de sua superioridade hierárquica em relação ao empregado, pode falsificar documentos ou burlar direitos fundamentais deste.

Grande parte da doutrina prega que a prova testemunhal não deveria possuir tal elevação com relação as demais, pois segundo os mesmos, os testemunhos possuem grande falibilidade já que dependem do ponto de vista de pessoas (também falhas) para demonstra-las. Ocorre que se formos levar em consideração tais circunstâncias, as chances de um trabalhador hipossuficiente ter sua demanda atendida caem consideravelmente, afinal, como já citamos, o empregador manuseia a maior parte dos documentos da relação de trabalho, e o trabalhador muitas vezes nem conhece o conteúdo destes.

Portanto, tal pesquisa tem sua relevância assegurada na demonstração dos motivos pelos quais a prova testemunhal tem maior valor em relação às demais e assim deve permanecer, falaremos também sobre os meios de provas mais utilizados no processo do trabalho bem como a valoração destas, zelando a hipossuficiência do trabalhador e respeitando os princípios norteadores do processo, e a busca pela verdade real.

O objetivo desse estudo é o conhecimento de forma clara, que possa ser compreendido por mestres e doutores, mas também que ajude de alguma forma os que são aqui mencionados, trabalhadores hipossuficientes que buscam compreender melhor seus direitos e deveres, bem como seus meios de defesa, deixando a linguagem jurídica em segundo plano e esclarecendo os temas abordados à fim de que todos possam compreendê-los.

Para a presente pesquisa, utilizaremos o método dedutivo, fazendo a utilização de material bibliográfico como apoio.

1 O DIREITO DO TRABALHO ATRAVÉS DO TEMPO

Os direitos trabalhistas, embora reformados recentemente não são tão contemporâneos assim.

A indignidade no trabalho acentuou-se com a *Revolução Industrial*, com o surgimento da figura do *proletariado*, as condições de trabalho eram desumanas, com jornadas excessivas e exploração de mulheres e menores, acidentes laborais e baixa remuneração. (FILHO, 2019)

As associações dos trabalhadores (século XIX), começaram a reivindicar os seus direitos e através do movimento operário surgem os aspectos jurídicos que justificaram a própria

formação do Direito do Trabalho. Podemos assim, afirmar que surgiu primeiro um Direito coletivo do Trabalho impulsionado pela consciência de classe, e, em seguida, um Direito Individual do Trabalho. Seu surgimento decorre da busca pela harmonia entre o capitalismo e o trabalho. A evolução dos acontecimentos fez com que o Estado passasse a legislar sobre as condições de trabalho, criando normas que visam a equiparação jurídica entre o empregador detentor dos meios de produção e do trabalhador hipossuficiente.

No Brasil, a Lei Áurea (lei Imperial nº 3.353), sancionada em maio de 1888, foi o diploma legal que extinguiu a escravidão. Com isso, ainda que tardiamente, os escravos se viram livres do jugo dos seus senhores, do trabalho forçado e dos castigos cruéis.

Logo, a edição de tal lei é considerada o ponto de partida para o desenvolvimento do direito trabalhista brasileiro.

Os nomes “direito industrial” e “direito operário” (tendo este segundo ganhado menção na constituição de 1937 em seu artigo 16, XVI), foram os primeiros a ecoar. Eram limitados quanto ao objeto, pois aplicavam-se apenas aos trabalhadores da área industrial ou ainda a ideia de promover direitos aos operários em detrimento de suas obrigações. (MARTINEZ, 2019)

A fase da chamada fase da consolidação (1930-1945 e 1988) foi marcada principalmente pela Consolidação das leis Trabalhistas em 1943 contemplando a administração federal; a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento; a estruturação do sistema previdenciário e a legislação profissional e protetiva (FILHO, 2019).

A constituição de 1988 trouxe ao Brasil um avanço jamais presenciado em toda a evolução jurídica do direito do trabalho. Tal fase perdurou até 2016, sendo marcada também por redução de postos de trabalho e economia informal (FILHO, 2019).

Após essa fase, as normas trabalhistas sofreram brusca mudança com a Lei 13.467/17 a qual teve como precursor a Lei 4.962/16.

1.1 O direito do trabalho na jurisdição brasileira

Em nossa constituição federal, o artigo 5º, caput, é claro em consagrar que todos são iguais perante a lei. Entretanto, se trata de uma igualdade meramente formal, devendo esta, adequar-se ao processo e às partes envolvidas respeitando e fazendo jus às normas fundamentais da dignidade da pessoa humana.

O princípio da igualdade disposto no artigo 7º do Código de Processo Civil assegura às partes “[...] paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo

ao juiz zelar pelo efetivo contraditório”. É mister observar que este deve ser adaptado quando se trata de sua aplicabilidade no direito processual do trabalho, tendo em vista a sempre presente, desigualdade entre as partes que imperam em tal relação.

Cumprido ressaltar ainda, a presença do princípio da *busca da verdade real* no processo do trabalho, também conhecido como o princípio da *primazia da realidade*. Assim é que, tal princípio encontra amparo no artigo 765 da consolidação das leis trabalhistas, onde assegura aos juízes e tribunais do trabalho “[...] ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas. “

O ônus da prova no processo supracitado encontra fundamento no artigo 818 da consolidação das leis trabalhistas, com redação pela reforma trabalhista de 2017 o qual diz “ O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. “ Entretanto, ainda no mesmo artigo, vemos a busca da verdade real tomando forma, quando o parágrafo 1º constata que:

Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Assim, percebe-se que a lei é clara em assegurar as partes igualdade de tratamento no decorrer do processo, mas também, não se omite quando se trata de partes hipossuficientes, como é o caso do trabalhador no processo trabalhista

2 PRINCIPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

É notório que o direito em todos os seus ramos possui como finalidade principal a justiça e atingir a verdade, entretanto, não podemos negar que na jurisdição trabalhista tal busca ocorre de forma mais enérgica, levando em conta as posições opostas dos sujeitos envolvidos na relação e a superioridade do empregador que permite que este possa agir de modo a falsear documentos e burlar obrigações.

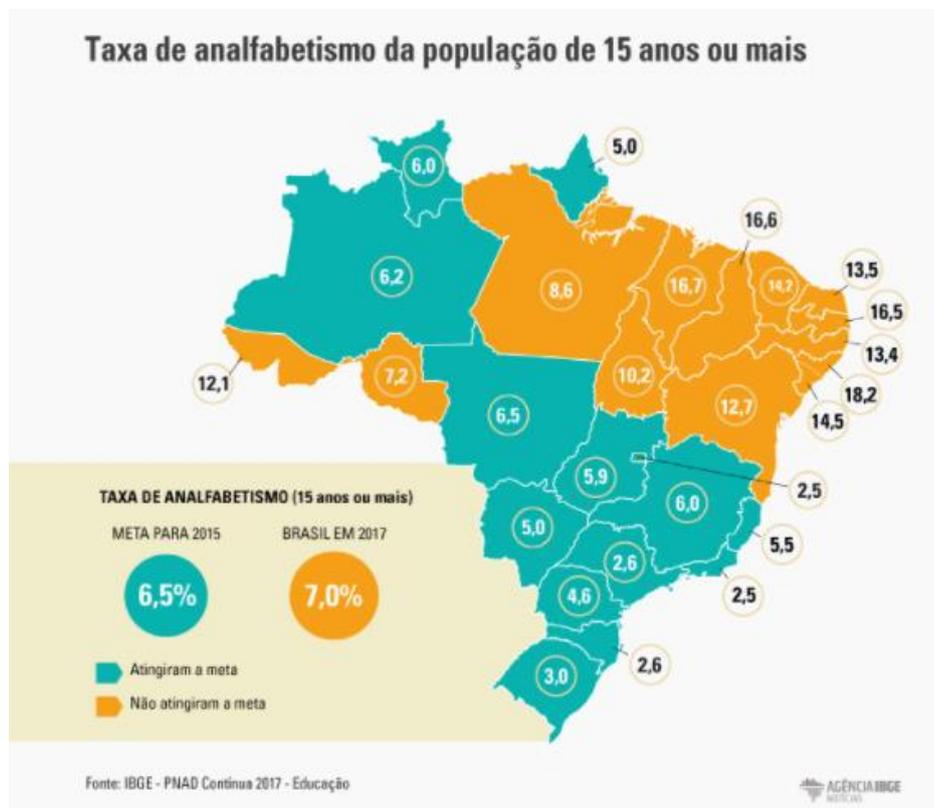
Tendo em vista tal situação, faz-se necessário um princípio que venha a defender o empregado em situação de vulnerabilidade, mas que também busque a verdade à outra parte podendo esta sair em vantagem caso os fatos comprovem sua honestidade.

Para Américo Plá Rodriguez o princípio da primazia da realidade significa que: “[...] em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.” (RODRIGUEZ, 2015).

Sendo assim, o princípio aludido da maior credibilidade à realidade fática da relação empregatícia, ainda que esta esteja divergindo de documentos. Porém, não podemos deixar de esclarecer que tais documentos possuem presunção de veracidade, para que sejam desconstituídos devem haver provas, testemunhos ou algo que comprove sua não veracidade, não bastando uma simples declaração por parte do trabalhador.

A importância da primazia da realidade vem a tona quando lembramos da desigualdade social e intelectual presente em nosso país, o que faz com que muitas das vezes o trabalhador sequer entende o que está sendo acordado e é ludibriado por empregadores de má-fé, pensando apenas em prover seu sustento e da sua família. (SCHNEIDER, 2010)

Segundo a pesquisa mais recente realizada pelo IBGE em 2018, o índice de analfabetos no Brasil com mais de 15 anos era de 7,0%, representando 11,5 milhões de pessoas. (IBGE 2018)



2.1 A hipossuficiência do trabalhador

Ante o exposto, vamos à um breve resumo no que concerne à hipossuficiência do trabalhador.

A vulnerabilidade diz respeito à própria condição física do trabalhador, que envolve seu corpo na prestação de serviços. Surgem então as normas referentes à segurança e à medicina do trabalho, no intuito de minimizar esta desigualdade. Os critérios para definir a hipossuficiência em cada caso devem estar diretamente relacionados ao grau de desigualdade entre empregado e empregador. “A razoabilidade e a proporcionalidade na aplicação do princípio da proteção do hipossuficiente passam necessariamente por esse crivo: identificar o nível de desamparo do trabalhador em cada situação.” (DIAS, 2017).

Neste caso, não se trata de favorecimentos, mas sim de atender à vontade constitucional e à legislação trabalhista, aplicando uma igualdade material de modo que o empregado ascenda “degraus”, possibilitando uma efetiva aplicação do dispositivo constitucional (DIAS, 2017).

À luz das informações acima aludidas, tratemos da segurança jurídica das decisões, a fim de demonstrar que, ainda que tal princípio seja essencial para que o cidadão possa saber o que esperar da justiça, quando utilizado de forma inequívoca, pode “engessar” o sistema jurídico.

Para concretizar o princípio da segurança jurídica, deve haver previsibilidade das decisões do Poder Judiciário, assim, a sociedade conformará sua conduta com base nos comandos emanados do Estado. “Isso, contudo, não pode importar engessamento do direito, que deve se adaptar às mudanças sociais. Nesse sentido, devem ser prestigiados os mecanismos que atenuam o impacto das mudanças de entendimentos judiciais sobre os destinatários das decisões.” (MOURA, 2016)

Sobre o assunto, Marinoni (2016) afirma que

Para que o cidadão possa esperar um comportamento ou se postar de determinado modo, é necessário que haja univocidade na qualificação das situações jurídicas. Além disso, há que se garantir-lhe previsibilidade em relação às consequências das suas ações. O cidadão deve saber, na medida do possível, não apenas os efeitos que as suas ações poderão produzir, mas também como os terceiros poderão reagir diante delas. Note-se, contudo, que a previsibilidade das consequências oriundas da prática de conduta ou ato pressupõe univocidade em relação à qualificação das situações jurídicas, o que torna esses elementos indissociavelmente ligados.

Portando, a valoração da prova testemunhal no âmbito do processo do trabalho, deve ser observada como meio de promover a igualdade entre as partes e não como sendo prejudicial à segurança jurídica das decisões, tendo em vista a hipossuficiência do trabalhador e o trabalho como meio de, em muitos dos casos, ser o garantidor de seu sustento, fato este que contribui para que acabe assinando ou realizando atividades das quais não se negue por medo da demissão ou pela coerção promovida pelo empregador.

3 PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO

A seguir vejamos os *principais* meios de provas utilizados no processo do trabalho. São elas:

As provas documentais, que abrangem todos os documentos escritos ou eletrônicos que registram dados sobre a relação de trabalho como cartões de ponto, recibo de férias e de pagamento, podendo os próprios advogados declararem sua autenticidade segundo o artigo 830 da CLT: “O documento em cópia oferecido para prova poderá ser declarado autêntico pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal. (Redação dada pela Lei nº 11.925, de 2009)”.

Também é possível juntar ao processo imagens ou áudios que sejam passíveis de comprovar fatos importantes no litígio.

As provas periciais são utilizadas quando o juiz não possui condição técnica para avaliar o assunto em questão, desta forma, pode nomear um especialista para apresentar um laudo sobre o assunto; A inspeção judicial é o deslocamento do juiz até o local de trabalho para verificar a verdade dos fatos narrados, acerca de uma pessoa, coisa ou lugar. Essa pode acontecer a pedido da parte ou de ofício (por iniciativa do próprio juiz), podendo este, ser acompanhado ou não de um perito.

E por fim, temos as provas testemunhais, as partes podem convidar duas testemunhas se o processo correr no rito Sumaríssimo e três testemunhas se for no rito ordinário; Informante é quando uma contradita é acolhida, a testemunha convidada pode ser ouvida como informante. Essa oitiva é uma faculdade do juiz;

3.1 A prova testemunhal no processo do trabalho

Iniciando os comentários específicos acerca do tema chave deste trabalho temos a prova testemunhal, prova chave na busca da verdade real e essencial para tal processo.

Antes de entrar no procedimento devemos ter em mente que testemunha é considerada como pessoa física ou natural, sem relação com as partes chamada à depor sobre fato relevante ao processo (PEREIRA, 2019).

A testemunha é de extrema importância para a justiça pois pode motivar o magistrado em sua decisão a favor ou não do direito pleiteado, portanto, não há faculdade em seu depoimento. Além disso, antes de iniciar sua fala, o convocado deve ser qualificado e prestar o compromisso de dizer a verdade, vide artigos 828 da CLT e 342 do CP

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.

Art. 342. Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral: (Redação dada pela Lei nº 10.268, de 28.8.2001)

Conforme o artigo 442 do CPC, a prova testemunhal é sempre admitida, salvo nas hipóteses de: Fatos já comprovados por documentos ou confessados ou fatos que somente podem ser provados por documentos ou exame pericial como por exemplo insalubridade do local de trabalho.

Acerca do limite de testemunhas, devemos levar em conta o procedimento em que o caso estiver correndo, sendo o inquérito judicial o procedimento que permite maior número dentre todos, sendo o limite de seis.

Devemos, porém, que pontuar que nem todos são a favor ou a consideram um bom meio de prova, pelo contrário, boa parte da doutrina trata a prova testemunhal como meio falível e modificável como podemos observar no comentário abaixo:

“Como todo o meio de prova que depende das percepções sensoriais do ser humano, a prova testemunhal é falível. Embora seja apontada como o meio mais vulnerável das provas, ela ainda é preponderante, não só na Justiça Comum, mas, principalmente, na Justiça do Trabalho, onde a quase totalidade das controvérsias são atinentes à matéria fática (horas extras, justa causa, equiparação salarial, etc). Em razão disso, devem os operadores do Direito (juízes, procuradores e advogados) conviver com esse tipo de prova e procurar aperfeiçoá-la com técnicas de inquirição e principalmente desenvolver a cultura da seriedade e honestidade dos depoimentos.” (SCHIAVI, 2010)

Portanto, levando em conta o exposto, devemos considerar que a prova testemunhal abre espaço à muitos debates acerca de sua valoração, por ser um meio de prova que depende do ponto de vista humano, tal verdade também seria relativa podendo variar a cada pessoa.

3.2 A valoração das provas no processo do trabalho

Acerca da valoração, podemos verificar de início o princípio da primazia da realidade como norteador das provas.

O empregado, por ser juridicamente mais fragilizado na relação trabalhista, é a vítima preferencial dos documentos que revelam coisa diversa daquilo que efetivamente existiu.

Ainda nos dias atuais, empregadores, na tentativa de modificar ou impedir a aplicação dos direitos trabalhistas, criam contratos de natureza assemelhada e constroem falsas provas, inclusive de pagamento ou controle de horário. Porém, por força do art. 9º da CLT que diz: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, quando a realidade fraudada é realmente vista, tornam-se nulos de pleno direito, todos os atos violadores da legislação laboral (MARTINEZ, 2019)

No processo do trabalho, a fase instrutória e conseqüentemente a produção das provas ocorre logo após a apresentação da defesa do réu, nos termos do artigo 848, §1º e §2º da CLT:

Art. 848 - Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes; § 1º - Findo o interrogatório, poderá qualquer dos litigantes retirar-se, prosseguindo a instrução com o seu representante; § 2º - Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver. (LEITE, 2020)

É fato que a prova é o instrumento idôneo por meio do qual se forma a convicção do juiz a respeito dos fatos apresentados no processo, para que este julgue o mérito e examine o aspecto legal bem como os fatos. Em resumo, prova é o meio legal para comprovar a verdade de um fato.

Os meios de prova na CLT são descritos do artigo 818 ao 830, porém, visto a escassez de normas sobre o assunto no processo trabalhista, o interprete se vale da lei processual civil como fonte subsidiária, com as cautelas exigidas no artigo 769 da CLT: “ 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. “ (LEITE, 2020)

Finalmente, a valoração das provas e um dos momentos mais importantes do processo, consiste na análise discricionária das provas produzidas nos autos para se chegar à conclusão acerca da melhor prova ou aquela que melhor esclarece o fato em questão (ARAÚJO, 2017).

Por diversas vezes, o juiz se depara com depoimentos pessoais e testemunhais, contraditórios ou tendenciosos para uma das partes e, o pior, também para ambas as partes, favorecendo aquela que arrolou a respectiva testemunha. A omissão de acontecimentos e falsificação de documentos comprometem e prejudicam a verdade real, e conseqüentemente a efetiva prestação jurisdicional. Desta feita, terá o magistrado a difícil missão de fazer apreciar as alegações com as provas produzidas, considerando comportamentos e as possíveis Contradições (ARAÚJO, 2017).

A prova documental, tão valorizada por alguns, pode ser facilmente burlada levando em conta os acessos do empregador aos documentos, como podemos observar no caso abaixo, ocorrido na região do interior de São Paulo onde o representante de uma empresa que fez uso de documentos falsos em um processo na Justiça do Trabalho com a intenção de comprovar uma suposta quitação de débito referente à rescisão do contrato de trabalho de um ex-empregado.:

PENAL. PROCESSO PENAL. OFENSA AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. NÃO CARACTERIZADA. USO DE DOCUMENTO FALSO. MATERIALIDADE E AUTORIA COMPROVADAS. DOSIMETRIA. PENA-BASE. CRIME COMETIDO CONTRA A JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Não houve ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa, pois a defesa técnica se defendeu dos fatos e não da capitulação jurídica, apontando argumentos capazes de defender o réu quanto ao delito de falsidade ideológica e uso de documento falso. 2. Materialidade e autoria comprovadas. 3. Pena-base aumentada na fração de 1/6 (um sexto) em decorrência de ter o réu usado documento falso perante a Justiça do Trabalho. 4. Apelação da acusação provida. Recurso da defesa parcialmente provido. (APELAÇÃO CRIMINAL Nº 0002744-89.2013.4.03.6111/SP – 2013.61.11.002744-5/SP, RELATOR: Desembargador Federal ANDRÉ NEKATSCHALOW, APELANTE: Justiça Pública, APELANTE: PAULO ROBERTO LUCCAS, ADVOGADO: SP039036 JESUINO JOSE RODRIGUES e outro(a), APELADO(A): OS MESMOS No. ORIG.: 00027448920134036111 2 Vr MARÍLIA/SP)

Portanto, fica claro o motivo pelo qual a prova testemunhal deve possuir uma valoração diferenciada em tal processo. Onde as partes muitas vezes pertencem às classes desiguais, é imprescindível que haja justiça para equipara-las a fim de que o magistrado encontre a verdade real e a parte hipossuficiente não seja prejudicada por sua condição.

CONCLUSÃO

Podemos dizer que o direito do trabalho muitas das vezes é a última alternativa que o trabalhador, especialmente das classes mais baixas recorrem. É quando ocorre a gota d'água

que a esperança de ver a justiça sendo feita sobressai ao medo de perder o emprego que prove o sustento da família que aguarda em casa.

Devemos considerar que algumas áreas do direito em específico possuem mais contato com a vida real, com a realidade sofrida das pessoas e o direito do trabalho se inclui nesta lista. Em tal ramo vemos o desespero do trabalhador para provar algo que tem certeza que aconteceu, não possuindo os meios ou os recursos necessários para tal.

O direito segue a realidade e, portanto, não podemos esperar que todos os trabalhadores conheçam seus direitos, que saibam o que se passa no RH da empresa e que tenham todos os documentos relativos à relação de trabalho em mãos porque não é isso que acontece na vida real. No dia – a – dia o empregado entra para trabalhar, almoça (ou não) e vai para casa tendo certeza apenas de que receberá seu salário no fim do mês. O direito do trabalho vem como uma alavanca, impulsionando o trabalhador para que este fique a altura daquele que o contratou, podendo assim ter uma relação de igualdade ainda que apenas dentro do processo.

É aí que a super-valorização da prova testemunhal entra, como apoio, apoio ao trabalhador que sofre humilhação calado no local de trabalho, para aquelas situações que não se provam por papel, e que tem seus direitos suprimidos contando apenas com as testemunhas, isso se estas tiverem coragem de depor, tendo em vista que grande parte das vezes as testemunhas trabalham no mesmo estabelecimento e correm risco de se auto-prejudicar.

Deixemos claro que não generalizamos, e que ocorre diversas situações em que o empregador sai prejudicado quando estaria certo por conta da prova testemunhal. O que não podemos é discriminar um meio de prova que pode ser a única alternativa de alguém provar sua versão de um fato. O fato do testemunho ter um valor elevado não significa que o magistrado acatara todo e qualquer depoimento prestado, mas sim que, caso entenda por bem, o levará em consideração na sua decisão.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. P. S. **A fragilidade da produção de prova no processo do trabalho**. 2017 Monografia (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017 Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11337>. Acesso em: 21 maio. 2020

DIAS, Helena B. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a consequente inconstitucionalidade da reforma trabalhista**. 2017

FILHO, I. G. D. S. M. **Manual esquematizado de direito e processo do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:645046>. Acesso em 20. Maio. 2020

Guia das provas no Processo do Trabalho, disponível em: {<https://manualdoadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/702948898/guia-das-provas-no-processo-do-trabalho>}. Acesso em 21. Maio. 2020

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020 Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:721580>. Acesso em 20. Maio. 2020

MAIA, Regina; KONER, Aline; RAMIRES, Fernanda. **PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO**, 2017
Disponível em: {<https://santacruz.br/revistas/index.php/JICEX/article/view/2345>}
Acesso em 21/05/2020 21:27

MARINONI, Luiz Guilherme. O precedente na dimensão da segurança jurídica. In: **A força dos precedentes**. Op. cit., p. 560.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:645981>. Acesso em 20/05/2020 12:05

Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017 Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25060>. Acesso em: 23. Maio. 2020

MOURA, L. H. D. **Segurança jurídica e previsibilidade das decisões judiciais**. 2016 Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47149/segurancajuridica-e-previsibilidade-das-decisoes-judiciais>. Acesso em 24/05/2020 01:40

NETO, João: **ANALFABETISMO CAI EM 2017, MAS SEGUE ACIMA DA META PARA 2015** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21255-analfabetismo-cai-em-2017-mas-segue-acima-da-meta-para-2015>
Acesso em 31/07/2021 10:30

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Direitos trabalhistas - respostas práticas e atualizadas**, 2020
Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/resp_dto_trabalhista.htm
Acesso em 24/05/2020 00:45

PEREIRA, L. **Manual de Processo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book*.
Acesso em 30/10/2021 <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/books/648268>

SCHNEIDER, Jessica Marcela: **O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SUA APLICAÇÃO ENQUANTO INSTRUMENTO DE COMBATE À FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO**, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 607.

SILVA, Paula J. **Evolução histórica do direito do trabalho**. 2018
Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho> Acesso em 23/05/2020 14:50