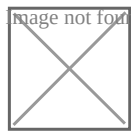


???????A prova testemunhal e o processo do trabalho

No image found or type unknown



Dentre os princípios que informam o processo encontra-se aquele da “*obligatoriedade da prova*”, que significa, em última análise, que aquele que alega deve provar suas alegações, sob pena da sentença ser desfavorável a sua tese.

A Consolidação das Leis do Trabalho, dando cumprimento ao princípio da *obligatoriedade da prova*, estabelece:

Art. 818. 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

- 1º 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.
- 2º A decisão referida no 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.
- 3º A decisão referida no 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Esta atual redação do artigo 818 da Consolidação é resultado das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, incorporando as regras do ônus da prova do processo civil, que doutrina e jurisprudência já aplicavam ao nosso processo.

Assim, temos o quadro a que nos referíamos no início do texto, isto é, aquele que alega deverá fazer a prova do fato alegado, salvo quando se tratar de fato público ou notório, que dispensa a prova, ou de fato confessado pela parte contrária, que igualmente passa a não merecer prova.

As relações entre empregados e empregadores geram eventuais conflitos, que normalmente dizem respeito a fatos, não obstante outros conflitos existam que envolvem predominantemente a interpretação jurídica.

E os fatos, que significam as circunstâncias em que se desenrolam as relações entre as pessoas, são provados por testemunhas principalmente, pois necessitam ser levados a juízo, a fim de subsidiar o julgador a equacionar o conflito.

A prova testemunhal no processo do trabalho tem grande importância, por ser o principal meio de prova, tanto assim que a Consolidação das Leis do Trabalho a ela dedica os artigos 819 a 825 de seu texto.

É comum dizer-se que a testemunha é ao mesmo tempo a melhor e a pior prova, pois se de um lado representa a possibilidade de reprodução viva para o processo do que aconteceu no desenvolvimento do contrato de trabalho, traz consigo as características de cada pessoa, cuja percepção da realidade pode ou não ser a mais fidedigna.

Não se tem, portanto, a necessária segurança quanto ao que revelará o depoimento de uma testemunha, o que é mais seguro com um documento escrito, por exemplo. Mas num caso de agressão verbal no local de trabalho, o que pode configurar assédio moral, não há como fugir da prova do fato por meio de testemunhas, submetendo-se a parte litigante à incerteza do desfecho deste depoimento.

O advogado que atua num determinado processo necessita ter esta convicção sobre a incerteza da prova oral, a fim de avaliar seu desenvolvimento no curso da instrução processual.

Assim, após ouvir duas testemunhas de seu cliente, numa determinada instrução processual, necessita refletir de imediato sobre a conveniência de ouvir uma terceira testemunha (limite máximo fixado pelo artigo 821 da Consolidação).

Se a prova colhida até então for razoável convém ouvir mais alguém que possa quebrar a unidade da prova até então obtida? Se a prova estiver razoável é conveniente melhorá-la com o terceiro depoimento?

Eis uma real dificuldade que se apresenta ao profissional do Direito do Trabalho, e que exige conhecimento e técnica em sua atuação para melhor atender os interesses de seu constituinte.

Como o processo do trabalho tem como característica também a concentração dos atos, a audiência constitui momento crucial, pois ali normalmente são produzidas as provas principais. Isto exige do advogado trabalhista, mais do que se exige em outros ramos do Direito, o profundo conhecimento do caso em que atua e a boa técnica na colheita da prova e na percepção dos rumos do processo

Date Created

22/11/2019