

A IGUALDADE SUBSTANCIAL NO PROCESSO DO TRABALHO



Rafaela Araújo Izar¹; Pedro Manenti Vieira da Silva²

¹ PUCPR.; ² UNIFACEAR.

RESUMO

O presente trabalho consiste numa breve investigação sobre a igualdade substancial no processo do trabalho, tomando por problema inicial o papel do informante no processo e, em seguida, desenvolvendo a problemática do ponto de vista dogmático. O objetivo principal da pesquisa era verificar quais são os possíveis mecanismos de obtenção da igualdade substancial no processo do trabalho. A pesquisa foi bibliográfica, na medida em que se utilizou de autores para investigar a temática, e documental, visto que se utiliza de leis e notícias. O problema foi investigado de modo panorâmico e não houve pretensão de esgotar a temática. O itinerário percorrido partiu de uma breve introdução à temática para, em seguida, pensar a parcialidade do informante e, por fim, analisar as possibilidades de mecanismos de igualdade substancial no processo do trabalho.

Palavras chave: igualdade substancial, processo do trabalho, informante, direito à prova.

ABSTRACT

The work consists of an investigation on substantial equality in the work process, taking the role of the informant in the process as the problem presented and, then, developing the problem from a dogmatic point of view. The main objective of the research was to verify if the piers are the possible mechanisms for obtaining substantial equality in the work process. The research was bibliographical, in that it used authors to investigate the thematic, and documentary, since it uses laws and news. The problem was investigated in a panoramic way and there was no intention to exhaust the theme. The itinerary covered started with a brief introduction to the theme, then thinking about the informant's partiality and, finally, as possibilities for mechanisms of substantial equality in the work process.

Key Words: substantial equality, labor law procedure, informant, right to proof.

1. INTRODUÇÃO

O direito à prova é crucial quando se trata de qualquer litígio e é garantido pela Magna Carta Brasileira em seu art. 5º, LIV, expressamente. O princípio da ampla defesa e do contraditório se alastram pelo Direito com a finalidade de trazer a verdade à tona para fazer das decisões judiciais, o que transcende a esfera privada das partes, para o interesse público da justiça propriamente dita.

Em seu artigo, Schiavi (2016, p. 259) pertinentemente observa que “o direito à prova transcende o aspecto individual para adquirir feição publicista, pois não interessa somente às partes do processo, mas também a toda a sociedade, que os fatos discutidos em juízo sejam esclarecidos”. O autor (2016, p. 261) coloca que a prova tem como motivo e finalidade última a verdade, o que é ilustrado claramente pelo art. 369 do Código de Processo Civil.

Quanto a verdade, dentro do Direito pode ser denominada como formal ou real. A verdade real é, nada mais, do que os fatos, aquilo que realmente aconteceu; isso é o que

se busca descobrir originalmente ao submeter um conflito à composição judicial. No entanto, existe a ideia de que a verdade real é quase impossível de se obter, por isso, o Direito restringe-se à verdade formal, que se trata de identificar elementos probatórios que indiquem uma verossimilhança com a realidade do que possa ter acontecido.

A obtenção da verdade real, inegavelmente, atende aos princípios de justiça e efetividade do processo, sendo, portanto, um dos escopos da jurisdição, que é pacificar o conflito com justiça. Desse modo, a moderna doutrina defende a tese da superação da diferenciação entre verdades real e formal, dizendo que a verdade é uma só, a real, mas esta é praticamente impossível de ser atingida. Não obstante, todos que atuam no processo, principalmente o julgador, devem envidar esforços para se chegar ao acerto mais próximo da realidade (verdade substancial). (SCHIAVI, 2016, p. 262)

Entre o Processo do Trabalho, apesar disso, há uma especial preocupação com a busca pela verdade real. Bezerra Leite (2020, p. 119) em seu ilustre manual, afirma que, “embora haja divergência sobre a singularidade deste princípio no sítio do direito processual do trabalho”, este parece ser mais relevante no Processo do Trabalho do que no próprio Processo Civil.

Ao se tratar do Processo Trabalhista, como explicita Taruffo, a verdade é considerada não apenas teoricamente possível, como ideologicamente oportuna e até necessária, para que o processo seja o meio de produzir decisões justas (GRECO, 2009, p.6).

Não sem razão, o art. 765 da CLT dá meios para o julgador trabalhista tomar as diligências necessárias para perseguir o esclarecimento mais eficiente para a constatação dos fatos alegados (LEITE, 2020, p. 119).

Ao se tratar do Processo do Trabalho, deve se considerar a importância do depoimento dado pelas testemunhas, tendo em vista ser a forma mais comum e pode-se dizer até mais relevante no Processo do Trabalho (BUENO, 2020, p. 447).

Nesse contexto, a análise que se propõe é, se a única ferramenta que o empregado teria para comprovar suas alegações não é tida como prova efetivamente, então o direito à prova estaria sendo cerceado.

Ora, é necessário que haja uma igualdade de oportunidade para provar as alegações feitas, tanto o reclamante quanto o reclamado. Isso é princípio constitucional, chamado de isonomia constitucional, descrito no art. 5º, da CF e, ainda, da igualdade de tratamento das partes (art. 125, I, do CPC), pois ambas têm o direito de requerer e produzir todas as provas lícitas. (FONSECA, 2012, p. 25)

Como abordado anteriormente, a controvérsia à respeito da necessidade ou não da permissão do juiz para apresentação de informantes ao processo é outro ponto crucial para a produção de prova em casos como os abordados no presente trabalho. Um princípio importante para ilustrar a vedação do poder de indeferimento da oitiva do informante, é o da imediação advém do art. 820 da CLT. O Jurista Bezerra Leite (2020, p. 102) define o princípio afirmando que por conta desse o “o juiz da causa está obrigado ao contato direto com as partes e a prova testemunhal ou pericial, com a própria coisa litigiosa ou com terceiros”, isso porque é a forma que o Processo do Trabalho encontra para que os fatos apresentados em audiência, principalmente por prova testemunhal, obtenham a melhor elucidação e esclarecimento possível, para efetivamente dar verdade e fundamentação às decisões laborais.

É um importante conceito dentro da presente tese para ilustrar que, como fora demonstrado em capítulo anterior, a oitiva do informante não se trata de faculdade, mas de obrigação. O verbo no imperativo do art. 829, “valerá”, juntamente ao §4º do art. 405 do CPC, que reitera o tom de comando da conjugação do verbo “valer”, ainda o referido princípio da imediação, só demonstram o quão ilícito se torna indeferir tais depoimentos.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 MECANISMOS DE BUSCA DA IGUALDADE SUBSTANCIAL

2.1.1 DA PARCIALIDADE DO INFORMANTE

Ao se tratar do informante no Processo do Trabalho, o principal questionamento recai no interesse daquele que presta o depoimento, justamente por compor o rol de amigos, inimigos ou familiares da parte. No entanto, a testemunha propriamente dita não é no todo confiável.

A testemunha, consciente ou inconscientemente, de boa-fé ou com malícia, poderá tentar favorecer ou prejudicar uma das partes do processo. Suas declarações não têm, portanto, valor absoluto, pela possibilidade real de tentar falsear a verdade, incidir em erro, dolo ou estar sofrendo coação (real ou presumida). (SAKO, 2017, 40%, posição 3.673 de 9.251).

Não há como deflagrar exatamente o que pensa ou como um indivíduo irá agir. No entanto, o artigo 829 da CLT deixa bem claro a impossibilidade de se ceder um voto de confiança ao informante. Por outro lado, o art. 447, §5º do Código de Processo Civil, concede ao juiz a faculdade de analisar o depoimento da testemunha suspeita e dar a ele o valor que poderá ser atribuído.

Ainda, apesar do não comprometimento com a verdade que se assume ao falar-se do informante, não é possível imediatamente acusá-los de má-fé e julgá-los como inaptos de proferir verdade. Leonardo Greco (2009, p. 24) diz que a boa-fé protege a busca da verdade e que todos os que participam do processo estão vinculados a ela. Ou seja, o informante não estar compromissado formalmente com a verdade, não significa automaticamente que o depoimento que proferirá em juízo é falso, pois se presume que ele está compondo aquela audiência de boa-fé. O compromisso que é eximido do informante, não diz respeito ao caráter dele, mas sim ao receio de que, por conta da ausência de isenção de ânimos, ele não esteja apto a relatar fatos de forma neutra.

No Processo Civil, a prova testemunhal compõe um rol de meios de prova que poderão ser verificados de diversas formas. No Direito Processual do Trabalho existe a priorização da prova testemunhal por ser a mais acessível e célere das provas, portanto, o Processo do Trabalho conta com princípios que o tornam muito mais qualificados para se fazer o exame da prova testemunhal. Assim é o caso do princípio da imediação, que foi abordado ao tratar-se do direito à prova, e o princípio da oralidade.

2.1.2 IGUALDADE SUBSTANCIAL

Como demonstrado nos capítulos anteriores, há um grande problema gerado pela forma que se aplica a Lei Trabalhista, fazendo com que as partes que se encontram em situação de hipossuficiência, se tornem ainda mais vulneráveis e impotentes diante das injustiças e maus-tratos que são obrigados a experienciar.

Para que seja possível que tal desbalanço seja administrado, a parte atual deste trabalho pretende analisar as ferramentas possíveis que tornariam a produção de provas pelo empregado possível.

Há algumas alternativas as quais intende-se analisar, a utilização o princípio do livre convencimento do juiz, que ainda é anexo implicitamente ao art. 765 da CLT; a distribuição dinâmica do ônus da prova, questão levantada por alguns autores na doutrina; a equiparação do método de apreciação do testemunho do informante no Processo do Trabalho ao método utilizado no Processo Civilista.

Em primeiro lugar, discorrer-se-á sobre o princípio do livre convencimento motivado. Inicialmente, deverá ser mencionada a discussão a respeito da existência ou não do princípio do livre convencimento motivado do juiz no atual ordenamento jurídico, pois esse estava expresso no art. 131 do CPC de 1973, que fora revogado pelo atual CPC de 2015:

Art. 131. O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na decisão, os motivos que lhe formaram o convencimento. (BRASIL, 1973).

Ainda, como Bezerra Leite bem explicita (2020, p. 747) que a CLT também contempla o princípio implicitamente no art. 765, que confere ao juiz ampla liberdade na condução do processo, e no art. 832, que determina constarem da sentença “a apreciação das provas” e “os fundamentos da decisão”. Porém, após o advento do Novo Código de Processo Civil, o art. 131 foi substituído pelo art. 371 que, no entanto, dispõe:

Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

A modificação do artigo, que remove a expressão “livremente”, fez crer para a doutrina que o princípio teria sido extinto do Direito Brasileiro. O conceito teve sua eficácia e constitucionalidade postas à prova, já que indicava um excesso de liberdade para a figura do juiz, o que violava o preceito democrático da Constituição de 1988.

Essa liberdade era atrelada principalmente à noção da liberdade que o julgador teria de análise caso a caso, que o desvincularia da Lei como um todo. No entanto, a Lei é formulada por representantes do povo, enquanto o juiz não é um ente democraticamente eleito.

Streck e Oliveira (2017) já sabiamente dispuseram que tal liberdade e desvinculação, traria uma inerente parcialidade ao juiz, o que é expressamente vedado pelo ordenamento jurídico.

Quando alguém diz que o julgador possui livre convencimento, está a se referir que é a sua consciência-de-si-do-pensamento-pensante que deverá determinar o resultado da apreciação da prova. Só essa constatação já é significativa o bastante para se demonstrar que, se uma única consciência pode formar uma convicção sobre aquilo que foi trazido ao processo, não há aqui democracia. E não há, igualmente, aquilo que define a magistratura, que é a efetiva imparcialidade. Pelo contrário, há uma assunção voluntária que acaba por transferir ao juiz a condição de *legibus solutus* para aquele caso concreto que por ele deve ser julgado. (STRECK; OLIVEIRA, 2017).

A noção abordada anteriormente, quanto à verdade real, Streck e Oliveira (2017) ainda dissertam:

Mas o que é realmente inacreditável, e fato gerador de profunda perplexidade, é que, no mais das vezes, quem invoca o fantasma do livre convencimento procura fazê-lo em nome da “verdade real”. Para nós, esse fato revela o quanto que os agentes jurídicos desprezam a Filosofia (ou a usa apenas com função ornamental/instrumental). Ora, se a “verdade real” remete a uma “realidade verdadeira”; realidade está que se apresenta objetivamente, como que a irradiar uma essência a ser captada pelo sujeito cognoscente, então, nesse caso, estamos novamente às voltas com a ontoteologia, quadro teórico ou paradigma filosófico que a modernidade e seu ectoplasma jurídico chamado livre convencimento pretendem derrotar.

Abordado anteriormente foi o conceito de verdade real, e a busca pela mesma pelo Processo do Trabalho. O professor Streck demonstra em seu artigo a incompatibilidade com que o conceito permeador do “livre convencimento motivado” tem com a busca pela “verdade real”. Isso se dá pelo fato de que, ao se tratar de uma realidade factual, na qual não há o que opor opiniões ou dissertações, o “livre convencimento” acaba por vir de um lugar de parcialidade.

Desse modo, se o Direito Processual do Trabalho tem como fim a busca pela verdade real, o artigo 765 que alude ao princípio do livre convencimento motivado do Código de Processo Civil de 1945 carece de compatibilização com os princípios regentes ao ordenamento jurídico constitucional brasileiro vigentes.

A problematização levantada pelo presente capítulo é necessária para destacar que o que se pretende nesse estudo não é defender o princípio do livre convencimento do juiz.

O princípio foi extinto pelo Novo Código de Processo Civil pelas razões ilustradas e, como o Processo do Trabalho tem sua aplicação baseada no que se cabe, ao CPC, é razoável a extinção de tal princípio também no Processo Trabalhista. Assim demonstra Bezerra Leite (2020, p. 748):

Realmente, no modelo constitucional de processo, ou melhor, no paradigma do Estado Democrático de Direito, a decisão judicial devidamente fundamentada não é decorrência do livre convencimento do julgador, e sim da construção de um raciocínio destinado a convencer as partes a respeito da legal, adequada e justa composição da lide. Daí a importância dos incisos I, II, III e IV do § 1º do art. 489 do CPC, os quais visam, evidentemente, impedir decisões arbitrárias ou abusivas.

Há, portanto, necessidade de se reinterpretar o art. 765 da CLT conforme a Constituição, isto é, com os valores e as normas que fundamentam o Estado Democrático de Direito, tal como dispõem os arts. 1º e 8º do CPC, aplicados supletiva e subsidiariamente ao processo do trabalho, a fim de que este também seja um processo constitucionalizado.

Ênfase no fato de que a CLT é anterior à Constituição de 1988, bem como o antigo CPC, o que torna compreensível a ligação entre os referidos códigos e a inconstitucionalidade prevista pelo princípio em questão.

Assim, a razão pela qual o princípio não poderá se aplicado como forma de solução da disparidade que ocorre no Processo do Trabalho é, justamente, que tal princípio não pode haver aplicação alguma na atual vigência da Constituição de 1988. Não se trata de se permitir a utilização de um princípio extinto, ainda que para um caso específico, já que os princípios são um instrumento de interpretação e hermenêutica que possuem por natureza ampla aplicação. Portanto, não há forma de desprender o julgador da Lei, que é confeccionada de forma democrática, sem escapar a inconstitucionalidade e a arbitrariedade.

Outra possibilidade seria a adoção de outra postura em relação ao informante. Pinter, em sua tese sobre cross-examination aplicada ao Processo Penal e Civil, levanta a possibilidade de que se conduza uma espécie de interrogatório ao informante pelo próprio julgador.

Nesse contexto, pode-se incorporar analogicamente no sistema brasileiro, relativamente ao informante, com base nos §§ 2º e 3º do artigo 447 do Código de Processo

Civil e dos artigos 206 e 208 do Código de Processo Penal, o trecho da Regra 611(c) das Federal Rules of Evidence que permite, na direct examination, a formulação de leading questions quando a testemunha for identificada como hostil. Em outras palavras, poderia a parte adversa direcionar, para o informante impedido ou suspeito que possua fortes indicativos de parcialidade, perguntas que puderem induzir a resposta em razão da hostilidade ou da identificação do informante com a parte que o arrolou. (PINTER, 2020, p. 9).

Segundo o autor, isso seria possível justamente pelo informante não ser considerado uma testemunha e, portanto, não haver feito compromisso com a verdade no início do depoimento.

Afora isso, a possibilidade de formulação de questões altamente sugestivas para o informante e para a parte adversária não constituem ofensa ao artigo 459 do Código de Processo Civil e ao artigo 212 do Código de Processo Penal, haja vista que as referidas proposições normativas proíbem a realização de perguntas que puderem induzir a resposta relativamente à testemunha (sujeito, em tese, imparcial que participa do processo e presta o compromisso de dizer a verdade do que souber e lhe for perguntado). Não parece, pois, proibido direcionar questionamentos indutivos para a parte ou o informante, descabendo a extensão da aplicação do artigo 459 e do artigo 212 especialmente porque não se está a falar de um sujeito parcial, como uma testemunha ou um perito, podendo-se aplicar um regime semelhante ao da cross-examination norte-americana. (PINTER, 2020, p. 10).

Tal postura permitiria ao julgador analisar até mesmo a veracidade e a confiabilidade que se pode ter no depoimento daquele indivíduo. Isso tendo em vista que as perguntas a serem conduzidas pelo juiz em tal situação poderão testar as intenções, relações com os envolvidos, a forma com que o informante se relaciona com os fatos e outros fatores importantes para determinar o valor daquele depoimento.

Porém, tal proposta não se concretiza sem que se alie a proposição principal da dissertação apresentada, que é a equiparação do método de análise civilista quanto ao informante pelo Processo do Trabalho.

Tal visão é corroborada principalmente pelo fato de que o principal método de prova utilizado pelo Processo do Trabalho cotidianamente é, justamente, a prova testemunhal, então, desprover o empregado de tal ferramenta é, por si, um cerceamento de justiça, como já demonstrado nos capítulos anteriores.

Ainda, o Código Civil de 2015 é mais atualizado que a CLT e completamente funcional em tal aspecto, ainda, já se pratica a aplicação subsidiária do Código Civil no

Processo do Trabalho, portanto parece apenas razoável que, ao se notar melhor eficiência e justiça em um dispositivo, que se estenda ao outro âmbito do Direito, o que no caso parece ser o mais adequado.

Tal implicaria que o juiz apreciaria o depoimento do informante, sem o poder de indeferir tal oitiva, e posteriormente atribuiria o valor daquele relato de acordo com o que parecesse mais adequado, com base nos bons costumes e sua experiência passada. Ainda, há a possibilidade de aplicar-se o método citado do cross-examination para que o juiz possa averiguar melhor e proferir melhor e mais justo veredicto.

Porém, há o questionamento de que, ao se ceder tal poder ao julgador, está se ressuscitando o princípio do livre convencimento do juiz. O que se defende na presente tese, é a negativa desse questionamento. Ora, ao se eximir do Código de Processo Civil o princípio do livre convencimento motivado, procura-se remover do julgador o poder de projetar sua individualidade aos casos sobre os quais tem poder decisório, que foi justamente um dos objetivos do novo Código de Processo Civil de 2015. O poder que seria dado ao julgador trabalhista, nada mais seria do que replicar a premissa civilista de poder de apreciação de prova em audiência, que é o método mais importante para o Processo do Trabalho.

3. CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho, per se, bem como o Direito como um todo, busca a justiça. Para tal fim, criaram-se os princípios que o norteiam, como o princípio do direito à prova, da necessidade da prova, do acesso à justiça, princípio da isonomia; todos com o fim de amenizar as desigualdades que já permeiam a vida das pessoas, para que um julgamento possa ser feito realmente de forma neutra e idônea e qualquer indivíduo tenha o poder de receber aquilo que merece, independentemente de sua classe social, sexo ou cor de pele.

Nos casos ilustrados, é possível perceber que as pessoas que têm passado pelas terríveis experiências de terem seus direitos violados simplesmente não estão conseguindo pleitear por sua reparação, já que, por um lado alguns juízes indeferem a oitiva daqueles denominados informantes, sequer ouvindo o lado da parte, por outro a impreterivelmente lei minimiza o valor dos depoimentos dados por eles, ainda que sejam os únicos capazes de conferir lastro probatório às suas alegações.

Lamentavelmente, tais posturas só fazem aumentar a situação de vulnerabilidade que já se encontravam essas pessoas antes mesmo de passarem por situações indignificantes que as levaram a pleitear uma ação frente ao judiciário. Não apenas isso, mas perceber tal discrepância processual é também perceber a clara violação de uma série de princípios constitucionais.

Inicialmente, cerceia-se o direito à prova, já que a parte está sendo despida do seu direito de demonstrar o juízo o que alega ter ocorrido; o princípio da necessidade da prova também é violado, pois o direito busca a verdade para que se faça a justiça, mas se todas as partes não são capazes de apresentarem os argumentos que têm, isso se torna impossível; o acesso à justiça também é coibido por tal administração, tendo em vista que esse princípio também engloba uma noção de justiça social e o direito do indivíduo a ter um tribunal que se encontra preparado para recebe-lo; por fim, o princípio da isonomia,

que no CPC também é referido como paridade de armas, que liga-se ao princípio citado anteriormente, já que em um tribunal não deve haver presunção de igualdade.

Partindo disso, indaga-se a solução para o problema e as seguintes hipóteses surgem para serem tratadas neste trabalho: ampliar a liberdade do juiz para julgar, desprendendo-se da lei, utilizando-se do princípio do livre convencimento motivado do juiz ou a equiparação da utilização do instituto do informante àquela dada no Código Civil, art. 405, §5º, que deixa à critério do julgador o valor que será dado ao depoimento do informante de acordo com as circunstâncias.

A primeira possibilidade não pareceu a mais adequada, tendo em vista que o princípio do livre convencimento motivado do juiz já não é mais compatível com a Constituição de 1988, já que dá abertura para a elaboração de decisões antidemocráticas. Isso pelo fato que autorizar um julgador a se desprender das leis, faz com que um documento que foi confeccionado por legisladores democraticamente eleitos seja ignorado pela subjetividade do juiz.

No entanto, apropriar-se do método do Código de Processo Civil de 2015 parece o mais apropriado e razoável, tendo em vista que é um dispositivo funcional, compatível com a Constituição de 1988 e democrático. Ainda, sugeriu-se aliar um método específico de interrogatório, proposto por Rafael Pinter, denominado cross-examination, utilizado nos países norte-americanos.

Esse consiste em conferir ao juiz poder para inquirir o informante de forma mais incisiva, conduzindo o depoimento do informante para descobrir os fatos que se pretende, para elocubração da verdade de forma mais efetiva. Tal artifício é sugerido pelo fato de o informante não ser propriamente uma testemunha, justamente por haver uma suposta ausência de isenção de ânimos. Com cross-examination, poderia ser possível melhor distinguir as emoções dos fatos.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Nº 13.105, 16 de março De 2015. **Código de Direito Processual Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 28 abr. 2021

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 mai. 2021g1

BUENO, C. S. **Manual de direito processual civil - volume único**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553618040. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618040/>. Acesso em: 13 mai. 2021.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. A prova no Processo do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Jan./Jun./2012. v. 45, n. 88, p. 1-536. Belém – PA. P. 15 – 94. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_88.pdf#page=17. Acesso em: 31 mai. 2021.

GRECO, Leonardo. Limitações probatórias no Processo Civil. **Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP**. 22 out. 2009. Volume IV. Rio de Janeiro – RJ. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/21605>. Acesso em: 31 mai. 2021.

LEITE, Carlos H. Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617906/>. Acesso em: 04 mai. 2021.

PINTER, Rafael Wobeto. O Sistema Processual Brasileiro adotou a cross-examination? Uma análise à luz das disposições do código de processo civil e do código de processo penal. **Revista de Processo**. Vol. 306/2020. p. 367 – 390. Ago. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176531>. Acesso em: 31 mai. 2021.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Direito e Processo do Trabalho: Ônus Da Prova: meios de provas: como provar seus direitos?**. Edição do Autor, 2017. Edição do Kindle. Acesso: 08 mai. 2021.

SCHIAVI, Mauro. A prova da jornada do trabalhador doméstico à luz da EC 72/13. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 15, p. 62-68, 2014.

STRECK, Lenio Luiz; OLIVEIRA, Rafael Tomaz de. **Como exorcizar os fantasmas do livre convencimento e da verdade real**. Conjur, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jun-24/diario-classe-exorcizar-fantasmas-livre-convencimento-verdade-real>. Acesso em: 01 jun. 2021.