

O PAPEL DO INFORMANTE NOS CASOS DE DIFÍCIL PRODUÇÃO DE PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO



Rafaela Araújo Izar¹; Pedro Manenti Vieira da Silva ²
¹ PUCPR; ² UNIFACEAR.

RESUMO

O presente trabalho consiste numa breve investigação sobre o papel do informante no processo do trabalho, especificamente nos casos de difícil produção de provas. O objetivo principal da pesquisa era verificar qual o estatuto do informante e suas funções desempenhadas nos casos de difícil produção de provas. 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 origem da figura do informante e, por fim, analisar seu efetivo papel no processo do trabalho.

Palavras chave: informante, processo do trabalho, produção de provas, testemunhas.

ABSTRACT

The present work consists of a brief investigation on the role of the informant in the work process, specifically in cases of difficult production of evidence. The main objective of the research was to verify the status of the informant and their functions in cases of difficulty in producing evidence. 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 origin of the informant figure and, finally, analyzing its effective role in the work process of the work.

Key Words: informant, labor law procedure, proof production, witnesses

1. INTRODUÇÃO

Os meios de prova admitidos no Direito Processual do trabalho estão previstos entre os arts. 818 ao 830 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943). Não obstante, sabe-se que a utilização do Código de Processo Civil também é utilizada no Processo do Trabalho com aplicação subsidiária, ou seja, quando não há previsão na legislação trabalhista que regule certa matéria.

Bezerra Leite (2020, p. 738) adverte que, com as devidas cautelas, exigidas no art. 769, “diante da escassez de normas trabalhistas sobre a temática da prova, há necessidade de o intérprete utilizar a lei processual civil como fonte subsidiária, com devidas cautelas, é claro, como exige o art. 769 da CLT”.

Conforme o art. 821 da CLT (BRASIL, 1943), cada parte poderá determinar três testemunhas no máximo, com exceção em caso de inquérito, quando o número poderá ser elevado para seis.

Estas testemunhas serão ouvidas pelo juiz separadamente dos outros participantes do processo, podendo o juiz convocar outras testemunhas além daquelas indicadas pelas partes, chamadas de testemunhas do juízo, como previsto no art. 461, I, do CPC, aplicável ao processo do trabalho por força dos arts. 769 da CLT e 15 do CPC.

Os arts. 442 ao 449 do CPC, definem o valor e a admissibilidade de oitiva da prova testemunhal. Ao fazer a análise desses dispositivos, depara-se com aqueles que seriam vedados de prover prova testemunhal, no art. 447 do NCPC, que são os incapazes, impedidos ou suspeitos.

Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 1º São incapazes:

I - o interdito por enfermidade ou deficiência mental;

II - o que, acometido por enfermidade ou retardamento mental, ao tempo em que ocorreram os fatos, não podia discerni-los, ou, ao tempo em que deve depor, não está habilitado a transmitir as percepções;

III - o que tiver menos de 16 (dezesesseis) anos;

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

§ 2º São impedidos:

I - o cônjuge, o companheiro, o ascendente e o descendente em qualquer grau e o colateral, até o terceiro grau, de alguma das partes, por consanguinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público ou, tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa, não se puder obter de outro modo a prova que o juiz repute necessária ao julgamento do mérito;

II - o que é parte na causa;

III - o que intervém em nome de uma parte, como o tutor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros que assistam ou tenham assistido as partes.

§ 3º São suspeitos:

I - o inimigo da parte ou o seu amigo íntimo;

II - o que tiver interesse no litígio.

§ 4º Sendo necessário, pode o juiz admitir o depoimento das testemunhas menores, impedidas ou suspeitas.

§ 5º Os depoimentos referidos no § 4º serão prestados independentemente de compromisso, e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer. (BRASIL, 2015).

A exceção do §4º e §5º conferem a possibilidade da oitiva daqueles que em um primeiro momento seriam impossibilitados de serem ouvidos, porém, para o Processo Civil, “independentemente de compromisso”, com o valor do testemunho sendo atribuído pelo juiz do caso.

O art. 829 diz que “a testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação”, definindo expressamente que os relatos dados por estas

pessoas serão exclusivamente mera informação e não serão providos de compromisso. (BRASIL, 1943).

Além disso, diferentemente do extensivo rol expresso no Código de Processo Civil, a CLT dispôs que “a testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação” (BRASIL, 1943), não prevendo a respeito de casos de incapazes.

Assim nasce a figura do informante para o Processo do Trabalho, que seria aquele que não compõe o rol de testemunhas, mas sim o papel de prestar informações de forma descompromissada ao juízo.

A interpretação sistemática do art. 829 da CLT e do art. 447 do CPC autoriza a ilação de que não poderão ser ouvidas como testemunhas, e sim como simples informantes: os parentes, em linha reta, colateral ou por afinidade, de qualquer das partes até o terceiro grau, por aplicação analógica dos arts. 1.591 a 1.595 do CC (pais, filhos, irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, tios, sobrinhos, cônjuge ou companheiro), o tutor, o representante legal da pessoa jurídica, o amigo íntimo ou o inimigo capital de qualquer das partes, o condenado por falso testemunho, o que por seus costumes não for digno de fé, o interessado no litígio. (LEITE, 2020, p. 779).

Porém tal nascimento guarda em si importantes questões cruciais para a identificação de polêmicas em sua valoração em juízo, tais quais na postura que se deve tomar diante de casos em que a produção de prova é difícil, como nos litígios entre empregados domésticos ou mesmo frente a alegações de assédio moral e sexual, quando muitas vezes o empregado se encontra em situação desigual em questão probatória, já que o principal meio de prova do Direito do Trabalho é justamente a prova testemunhal.

O presente trabalho pretende questionar a fixação da valoração generalizada do depoimento do informante, principalmente pela constatação de que, em repetidas vezes, a única forma que o empregado tem de provar suas alegações é pelo depoimento de sua família ou amigos. Assim, busca-se ferramentas para combater esse desequilíbrio entre as partes.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 A ORIGEM DA FIGURA DO INFORMANTE

Para explorar a figura informante no processo do trabalho, é importante entender a origem do conceito, que advém do Código de Processo Civil inicialmente.

Como explicitado, no Processo Civilista o valor probatório do informante é diretamente avaliado pelo juiz, que deverá analisar o testemunho dado pela pessoa considerada suspeita de acordo com as circunstâncias que advém de cada caso, como previsto no art. 447, §5º.

Assim, apresenta-se a testemunha ao juízo e “se a contradita for aceita, a testemunha não será ouvida ou ouvida apenas como informante, isto é, ela não prestará o compromisso de dizer a verdade (art. 454, § 2o, parte final)”. (BUENO, 2020, p. 450).

Portanto o depoimento da testemunha suspeita poderá ter um valor tão alto quanto o testemunho da pessoa que inicialmente não é vista como suspeita quando, por exemplo, não havia outras pessoas presentes no incidente originário ao litígio.

O valor do depoimento prestado também é avaliado pelas congruências e incongruências apresentadas durante o discurso do indivíduo, pela postura e, por fim, quaisquer outras características que indiquem veracidade e o maior grau possível de imparcialidade.

Por outro lado, o Processo do Trabalho é mais rígido quanto ao valor da prova providenciada pelo informante por alguns fatores cruciais. O primeiro revela-se ser que a quantia de testemunhas que poderão ser ouvidas é limitada a três indivíduos, podendo outras testemunhas serem dispensadas ou ouvidas como informantes, ou seja, a faculdade de ouvir ou não o informante é, supostamente, dada ao juiz. No entanto, o tema é controverso no sentido de que o art. 829 da CLT diz que “a testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação”, ou seja, o verbo destacado está conjugado no modo imperativo, o que não deixa à faculdade do juiz a oitiva do informante, mas dá a ele o dever de ouvi-lo.

Assim, Bueno de Souza (2007, p. 164), em seu artigo quanto a provas no Processo Trabalhista, afirma que “não há aqui faculdade outorgada ao juiz, mas um direito da parte que conduziu/arrolou o informante”, o verbo “valerá” confere ao juiz o “dever de ouvir o informante, cujas informações serão valoradas em sentença”.

O segundo ponto, é quanto a fixação de valor pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 829, a respeito do testemunho prestado pelo informante, que – como se sabe – é de menor valor. No entanto, como o presente trabalho tem o objetivo de discutir, há divergências quanto ao valor da prova do informante em casos especiais, como aqueles cuja prova é de difícil produção. Em casos que o empregado e o empregador têm uma

relação estreita e solitária, como ações envolvendo o empregador doméstico, por exemplo, o informante ocupa uma posição protagonista na produção de provas do polo ativo.

Ainda, há um terceiro ponto na discussão, que se trata da não obrigação e a falta de compromisso formal com a verdade que é atribuída ao depoimento do informante, isenção de ânimos, justamente porque o depoimento prestado é por pessoa suspeita. Apesar de o valor atribuído ao depoimento do informante ser positivado pela Consolidação das Leis do Trabalho, há ainda divergências quanto a essa valoração na prática trabalhista, como veremos a seguir.

2.2 O PAPEL DO INFORMANTE NOS CASOS DE DIFÍCIL PRODUÇÃO DE PROVAS

O presente capítulo vem ilustrar o problema com a dificuldade de produção de provas em casos que envolvem o assédio moral e sexual e, com especial cuidado, aqueles que advém de situações de trabalho doméstico.

O direito das empregadas domésticas está em constante debate, visto que o Brasil foi o país com a maior quantia empregados domésticos no mundo até 2017, de acordo com a OIT (BBC, 2018).

Doméstico vem de domus, do latim, que significa lar. O empregado doméstico é definido para o ordenamento como trabalhador que presta serviços de forma pessoal, contínua, subordinada e remunerada para o âmbito residencial do empregador, sem finalidade lucrativa (SCHIAVI, 2014, p. 62).

Esse trabalha no seio de uma família, integrando a casa, sendo rodeado por seus empregadores e, até mesmo, sendo referenciado como “membro da família” para qual trabalha. No entanto, a prática se revela muito mais complexa do que simplesmente um novo integrante familiar, já que as relações hierárquicas permanecem muito bem delineadas entre empregador e empregado. Ana Paula Villas Boas (2020, p. 170), em seu artigo sobre a dificuldade probatória nas demandas sobre assédio moral pelo empregado doméstico, afirma que o serviço doméstico é dotado de uma “ambiguidade afetiva”, já que por um lado “há uma intimidade com a família, no cuidado dos filhos e troca de carinhos com as crianças e de informações privadas sobretudo com as patroas”. Porém, não deixa de haver “ao mesmo tempo [...] uma forte carga de hierarquia, demarcados os papéis de chefe e de subalterno” que delimita muito claramente a divisão de classe que se encontram os dois polos da relação de trabalho.

Por isso, destaca Boskovic e Villatore (2013, p. 139), ainda que atualmente o empregado doméstico tenha sido em teoria equiparado ao trabalhador regular, sua situação ainda se encontra em um lugar de peculiaridade em relação às outras profissões.

A primeira regulamentação do trabalho doméstico é antiga, de 1512, com as Ordenações Manuelinas que esteve em vigor até o Código Civil de 1916, quando o art. 1.807 as revogou. A norma permitia que se movesse ações face ao empregador e, também, distinguia o empregado doméstico do escravo (ALMEIDA, 2006, p. 43). Assim, cabe destacar que o empregado doméstico já existia simultaneamente aos escravos, porém, a figura do escravo doméstico também tem importância na presente reflexão. Desta forma, o trabalho doméstico só veio a ser reconhecido no Brasil em 11 de dezembro de 1972, pela Lei 5.859. Contudo, a categoria só teve seus direitos assegurados na Constituição de 1988 e, mesmo assim, vários deles ainda foram negados naquela época. Nos últimos tempos, estes direitos foram ampliados no artigo 7º, p. único da Constituição Federal, que enumerou os direitos que as empregadas domésticas passaram a ter conforme a Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, comumente referida como “PEC das Domésticas”, equiparando-as aos demais trabalhadores. Villas Boas (2020, p. 175) em seu artigo sobre o tema destaca que o histórico relacionado à tutela de direitos, portanto, é majoritariamente marcado pela desproteção, de modo que o trabalho doméstico por muitos anos esteve distante do conceito de trabalho decente no Brasil. A proteção veio assumir proporções consideráveis somente com a Emenda Constitucional nº 73/2015, bem como a Lei Complementar nº 150/2015, que representaram uma relevante conquista, sendo pertinente destacar, porém, que a eficácia dessas normas ainda está em construção.

À população negra das casas eram atribuídas as funções que eram denominadas indignas das mãos de qualquer outro indivíduo. Isso influenciou também na estigmatização da visão do empregado doméstico atual, já que as funções de limpeza ainda são tidas como de menor importância por conta daquele período, já que, quando houve a abolição da escravatura, muitos dos escravos se tornaram empregados domésticos, no entanto privados de direitos e dignidade básica para qualquer ser humano, muitas vezes trabalhando por abrigo e comida (ALMEIDA, 2006, p. 43).

Hegel, em sua obra *A Fenomenologia do Espírito*, discorre sobre a dialética do senhor e do escravo. Na obra é ilustrada uma dinâmica de relações muito bem delimitada por aquele que trabalha para si e para satisfazer seus pensamentos, desejos e aspirações, o senhor, e aquele que trabalha para si, num sentido muito mais para a sua subsistência e, não obstante para o próprio senhor, que é o servo.

O ponto que se faz ao utilizar-se a metáfora hegeliana, é que o trabalho que é delegado ao empregado doméstico é aquele que é subestimado pelo restante da sociedade, que instrumentaliza o indivíduo para seguir suas aspirações e, conseqüentemente, objetificando o ser humano que exerce tais funções, ignorando que tais pessoas também são consciências capazes.

Além da discussão racial que é trazida à baila ao refletir-se sobre o assunto, é interessante perceber a grande questão de gênero que é envolvida também na questão. Atualmente, o Brasil é lar de 6,2 milhões de empregados domésticos, sendo 5,7 milhões destes, mulheres, ou seja, 91,9% dos trabalhadores. Não obstante, o emprego doméstico corresponde a 6,8% dos empregos no país e por 14,6% dos empregos formais ocupados por mulheres (BBC, 2018).

Tal fato implementa a situação de hipossuficiência e vulnerabilidade em que vivem esses indivíduos, principalmente ao fazer uma análise comparativa entre os números de assédio sexual e moral às estatísticas de gênero.

Embora a mulher ocupe menor espaço no mercado de trabalho, cerca de 47% da população laboral ativa, ainda sim ainda são maioria quando se trata de assédio moral e sexual em ambientes de trabalho (UFMG, 2019). Dados colhidos pelo site de notícias G1, constata-se por entrevista com amostragem de 1.500 pessoas, que 47% do público feminino, contra 24% do público masculino, já passou por maus-tratos em seu local de trabalho (G1, 2020).

Então, tendo em vista que a maior parte das pessoas que são demograficamente alvo de assédio sexual e moral e, ainda, compõe a imensa maioria do trabalho doméstico, são mulheres, a situação de hipossuficiência se exacerba diante do cenário. Ainda, ressalta-se que as pessoas que exercem a função domiciliar são pessoas de baixa renda e de pele negra, tornando-as excepcionalmente vulneráveis aos abusos que possam vir a ser cometidos.

O problema é que o assédio sexual e moral costumam ser práticas veladas, feitas de forma não explícita. Isso dificulta a aquisição probatória, já que, caso não haja provas como troca de mensagens, por exemplo. Ainda, a questão do sexismo no poder judiciário ainda pode ser levantada na questão se o próprio sistema tem interesse na produção de provas para defender essa camada da população. Carvalho Valença (2018, p. 26), em sua tese a respeito da justiça do trabalho, defende que “há um prejuízo para a sociedade, repercutindo em desestímulo a novas denúncias de assédio sexual, alimentando um ciclo de violência, desvalorização da mulher e violação dos direitos humanos”.

O trabalho de Carvalho Valença é focado nos tribunais de justiça do trabalho de Pernambuco, lugar de onde as jurisprudências analisadas foram retiradas, porém não se trata de comportamento isolado do Estado, como demonstra-se no presente trabalho.

Por fim, além da dificuldade da produção de provas, a obtenção de testemunhas também não é tarefa simples, o que leva, muitas vezes, a procura por pessoas que não estavam presentes no momento dos fatos alegados na reclamação, porém que estavam presenciando os efeitos dos atos, como testemunhas.

Isso ocorre porque “geralmente, o assédio ocorre de forma velada, dificilmente as testemunhas saberão descrever o ato precisamente”, afirmam Pires e Silva (2017, p. 244), porém isso “não afastará a afronta aos direitos da personalidade do empregado pelo agressor e os danos suportados pela vítima”.

O problema persiste no caso do trabalho doméstico, porém de forma exacerbada, tendo em vista o caráter particular e exacerbadamente privado que tem o ambiente caseiro. Schiavi (2014) e Villas Boas (2020) convergem seus raciocínios no que toca o tema:

Ao empregado doméstico somente resta a prova por meio de testemunhas, que na maioria das vezes, não trabalham para o mesmo empregador e não presenciam, diretamente, o trabalho do reclamante. Por isso, a aplicação dos artigos 74, 818, ambos da CLT e 333, do CPC, dificilmente implementará o acesso à justiça do trabalhador doméstico e a ampla defesa de seu direito, bem como o direito fundamental à limitação de jornada previsto no referido artigo 7º, XIII, da CF. (SCHIAVI, 2014, p. 66).

Cabe ao empregado que alega ocorrência de assédio moral, via de regra, demonstrar o ocorrido, em razão da distribuição do onus probandi pela legislação pátria (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). Acontece que no âmbito doméstico, geralmente não há testemunhas dos fatos. (VILLAS BOAS, 2020, p. 180).

Villas Boas (2020), em seu artigo, quanto a dificuldade probatória nas demandas envolvendo assédio moral na relação de emprego doméstico, constata em sua pesquisa que por conta da impossibilidade de produção de provas, algumas demandas deixam de ser ajuizadas e quando são, costumam desde logo perder.

Nos atendimentos prestados a trabalhadores domésticos na experiência prática da pesquisadora, verifica-se que muitos relatos referentes a abusos de ordem moral praticados pelo empregador (ou empregadores) têm sido represados, não sendo pleiteada a reparação civil desde o início ou, quando o caso é submetido ao Judiciário, o resultado mais provável é que seja julgado improcedente por não ter lastro probatório ou por insuficiência das provas. (VILLAS BOAS, 2020, p. 176).

A seguir, então, analisaremos alguns casos que ilustram a situação relatada, da dificuldade probatória e como a figura do informante que, por ser próximo a vítima, muitas vezes são os únicos a presenciar os efeitos dos atos cometidos contra elas.

Nos julgados que se seguem, faremos a análise daqueles que levaram em consideração a oitiva do informante e suas justificativas, que sequer deram a oportunidade para a fala do informante e que consideraram o informante como inferior no momento de valoração em relação a outras provas no processo.

CONTRADITA DE TESTEMUNHAS. VÁLIDO ACOLHIMENTO DIANTE DE PROPOSITURA DE AÇÕES COM PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. OITIVA COMO INFORMANTES. O fato de a testemunhas terem demandas aforadas em face do empregador, de modo algum as desqualifica. Podem, pois, prestar válida colaboração com o Poder Judiciário na apuração de fatos controvertidos em análise no processo. No entanto, se as testemunhas formularam pedido de indenização por assédio moral, mostra-se correta a decisão que acolhe a sua contradita em razão do provável ressentimento que guardam consigo em relação à ex-empregadora, revelando a ausência de isenção de ânimo necessária à elucidação dos fatos. Essa, porém, somente pode ser aquilatada no espaço de discursividade que encerra a atividade testemunhal. A prova oral é extraordinariamente importante para o Direito Processual do Trabalho, diante de sua realidade tão rica em fatos. Assim, devem as testemunhas ser prestigiadas ao máximo, todavia, com a observância da simétrica paridade. Isso significa que havendo legítimo interesse da pessoa indicada para prestação de informações nos fatos examinados na causa, ela deve ser ouvida como mero informante. Com efeito, tal realidade não desmerece a pessoa, de modo algum, mas sim lhe assegura a possibilidade de preservar seus interesses jurídicos também em análise judicial. E na qualidade de informante, expressando-se com lealdade irá efetivamente contribuir com o Juiz do Trabalho na formação de seu convencimento. A realidade trazida por um informante pode ser tão valorizada quanto a vinda por meio de uma testemunha, pois a rigor, não há de se falar em hierarquia, mas sim em conseqüências díspares em função de informações prestadas em desacordo com a verdade.

(TRT-3 - RO: 01718201000903004 MG 0001718-50.2010.5.03.0009, Relator: Vitor Salino de Moura Eca, Terceira Turma, Data de Publicação: 16/01/2012.)

Neste caso, o juiz não deixou de considerar o estado emocional dos informantes, nem a relação que tinham com o empregador e o empregado, no entanto utilizou de seus conhecimentos de razoabilidade e experiência para chegar mais próximo da verdade formal dos fatos.

RECURSO DA RECLAMANTE. BANCÁRIA. ASSÉDIO MORAL. FALTA DE PROVAS. PEDIDO DE COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS IMPROCEDENTE. Não pode ser considerado como robusto e único meio probatório para a condenação pretendida o depoimento prestado por quem declara em Juízo que sofreu assédio moral pelo mesmo preposto indicado pela parte reclamante. Suas declarações denotam perceptível ausência de isenção de ânimo. Ressalte-se que a oitiva como informante possui amparo na lei (art. 457, § 2º, do CPC). Por falta de provas, improcede o pedido. Sentença mantida.

(TRT-1 - RO: 00113228520135010041 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 26/09/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 12/10/2018)

Enquanto isso, no caso em tela é demonstrado situação diversa. A pessoa indicada como informante foi descreditada por conta de alegação de ter sofrido assédio moral pelo mesmo reclamado. A reclamante foi Karine Fernandes de Souza. Veja o que se identifica no inteiro teor da decisão:

A reclamante argumenta que o Juízo de origem entendeu pela aplicação do artigo 224, § 2º da CLT, merecendo ser observado que "houve cerceamento da defesa do Reclamante, ora Recorrente, em audiência, no dia 10/10/2017 eis que o Juízo 'a quo' indeferiu a oitiva das testemunhas autorais, Sr.^a Ana Lucia Carrarine e Sr.^a Rosa de Fátima Monteiro, com fundamento de que as mesmas possuem ação contra o réu com pedido de dano moral, ouvindo a Sr.^a Rosa Fátima apenas na qualidade de informante, bem como houve indeferimento de diversas perguntas por parte do patrono da autora, ao autor demasiados sofrimentos, possibilitando o pedido de indenização por danos morais decorrentes do assédio". (TRT-1 - RO: 00113228520135010041 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 26/09/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 12/10/2018)

Todas as pessoas envolvidas no caso, no polo ativo da reclamação, eram mulheres. O juiz indeferiu a concessão da reclamação de danos morais, alegando ausência de isenção de ânimos, porém o próprio fato de todas essas mulheres estarem pleiteando contra o mesmo empregador pelo mesmo fator, ao invés de tirar a credibilidade, talvez devesse reiterar que o empregador comete as mesmas violações de direitos repetidas vezes. Segue alguns trechos dos relatos das informantes:

o Sr. Humberto era agressivo, debochado e utilizava expressões do tipo 'você são uns merdas' que esse tipo de expressão era utilizado quando os gerentes não atingiam as metas; [

[...] o Sr. Humberto ameaçava a dispensar os empregados em caso de não cumprimento de metas daquele período fixado abaixo da meta comercial; que a meta era mensal porém o Sr. Humberto cobrava o cumprimento de 100% desta até o dia 05 e cobrava por isto; que havia ranking da produção apresentado nas reuniões e enviado por e-mail; que o objetivo da apresentação do ranking era para constranger os gerentes; que o gerentes com baixa produtividade ficavam em destaque [...]. (TRT-1 - RO: 00113228520135010041 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 26/09/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 12/10/2018)

3. CONCLUSÃO

As experiências relatadas são extremamente indignificantes para qualquer indivíduo, os depoimentos não se contradizem, porque muito provavelmente aquelas mulheres passaram por essas experiências. A frustração da não reparação dos danos morais causados pelo empregador não é apenas injusta, como passa para toda a sociedade uma falta de segurança no sistema judiciário.

Em outra jurisprudência selecionada, o julgador proveu parcialmente o mérito, porque a juíza de primeira instância indeferiu a única prova que a empregada doméstica tinha, que no caso era sua mãe, para ser ouvida como informante.

HORAS INTERVALARES. Verifico no Termo de Audiência de ID-8730c81 que a MM. Juíza indeferiu a oitiva da única testemunha arrolada pela recorrente por se tratar de genitora da mesma, considerada impedida nos termos do art. 447, § 2º, I, do CPC. A oitiva de testemunha na qualidade de informante, como pretende a recorrente, não é direito da parte, mas faculdade do juiz, que atribuirá às informações o valor que possam merecer, conforme se depreende do § 4º do art. 447 do CPC. no caso, entendo desnecessário reabrir a instrução processual para ouvir a genitora da recorrente como informante, tendo em vista que o reclamado não se desincumbiu do ônus de apresentar os controles de horário de sua ex-empregada. É que a Lei Complementar nº 150/2015, em seu art. 12, impõe ao empregador doméstico o registro do honorário de trabalho do empregado por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico. A ausência do controle de jornada gera a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho indicada na petição inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário, conforme Súmula 338 do TST. Recurso conhecido e parcialmente provido para condenar o reclamado ao pagamento do que for apurado a título de 01 hora intervalar diária no período laboral, com adicional de 50% e reflexos em DSR, férias e 13º salário, até 10/11/2017, e sem qualquer repercussão a partir de 11/11/2017, mantendo-se a sentença nos demais termos. (TRT-11 - RO: 00002640720195110006, Relator: YONE SILVA GURGEL CARDOSO, Data de Julgamento: 13/08/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2019)

Aqui se vê o argumento de que a oitiva do informante é faculdade do juiz, argumento pelo qual a reclamação trabalhista foi indeferida em primeiro grau. Ao atingir o Tribunal Regional do Trabalho, depoimento da informante é colhido e o recurso é parcialmente provido, condenando o reclamado.

No presente artigo, abordou-se a importância da figura do informante para compor o corpo probante de alegações de violação de direitos ao se tratar de litígios que envolvem empregados domésticos e alegações de assédio sexual e moral em um geral.

O conceito de informante advém do Código Civil, art. 405, que prevê os casos de suspeição de depoentes o que os desqualificaria como testemunhas e os fixaria como informantes, já que os depoimentos seriam colhidos a título de informação, à princípio. A Consolidação das Leis do Trabalho simplificou os dispositivos do art. 405 do CC/2015 para o art. 829, que resume as hipóteses de tal suspeição para pessoas que compõem o grupo familiar da parte, bem como seus amigos próximos e inimigos. Outro diferencial importante entre os códigos citados, é que a CLT fez questão de fixar o valor do informante no artigo supracitado, como coisa diversa da prova testemunhal, posicionando-o sempre em desvantagem, enquanto o §5º do art. 405 do Código Civil de 2015 confere a apreciação de tal valor ao juiz de acordo com o caso sendo julgado e suas demais circunstâncias.

O que se constatou, no entanto, é que há uma grande quantia de casos em que a única prova que pode ser produzida pela parte que ajuíza ações de assédio sexual, moral ou que exercem funções domésticas e têm seus direitos desrespeitados, são propriamente os depoimentos de informante. Isso se torna preocupante tendo em vista a demografia dessas pessoas, que são em sua grande maioria, não por acaso, mulheres; e no caso das empregadas domésticas, de baixa renda e negras.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. **Revista Eletrônica**: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre – RS, vol. 2., n. 36., p. 43-50, dez. 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80994/2006_almeida_dayse_trabalho_domestico.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 abr. 2021.

BBC. **O que faz o Brasil ter a maior população de domésticas do mundo.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43120953>. Acesso em: 06 abr. 2021.

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. 2021

BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o brasil ratificar a convenção nº. 189 da organização internacional do trabalho e suas consequências sociais e econômicas. **Trabalho Doméstico: Revista Eletrônica.** São Paulo, p. 131-149, abril 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97000/2013_boskovic_alessandra_trabalho_decente.pdf?sequence=1. Acesso em: 01 jun. 2021.

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.

G1. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens. 07 dez. 2020.** Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 05 mai. 2021.

HEGEL, G. W. F. **A fenomenologia do espírito.** Tradução P. Meneses. Petrópolis/RJ: Vozes, 1999.

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.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216.

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.

SOUZA, Edison Bueno. **Teoria e Prática da Prova no Processo do Trabalho**. Orientador: Pedro Paulo Teixeira Manus. 2007. 186 f. Dissertação de Mestrado – Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo – SP, 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp031594.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2021.

VILLAS BOAS, A. P. Questão probatória nas demandas envolvendo assédio moral na relação de emprego doméstico. **Revista da Defensoria Pública da União**, n. 13, p. 168-189, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://revistadadpu.dpu.def.br/article/view/203>. Acesso em: 31 mai. 2021.