



## TESTEMUNHAS NO PROCESSO DO TRABALHO

A produção de prova na Justiça do Trabalho é essencial para o ajuizamento de uma demanda trabalhista. Dentre as provas existentes neste ramo do direito, destaca-se neste artigo a testemunhal.



temunhal, cabendo às partes o ônus de apresentar os elementos necessários à comprovação de suas alegações.

Os trabalhadores têm o direito de indicar testemunhas capazes de atestar as suas alegações contidas no processo, que serão essenciais para a formação da decisão judicial justa.

### Como funciona? Quem pode ser testemunha?

Não são todas as pessoas que podem ser testemunhas em um processo, isso porque existem regras para que um depoimento receba o valor de prova testemunhal e seja considerado para o convencimento do juiz quando da elabora-

A prova testemunhal é um dos principais meios de prova no âmbito trabalhista e sua valoração é muito alta. As testemunhas são muito importantes para o esclarecimento dos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e, por consequência, para o convencimento do juiz.

A CLT prevê a ampla possibilidade de produção de provas pelas partes, nelas incluída a tes-

ção da sentença.

O Código Civil - CC, também aplicado ao direito do trabalho, menciona as pessoas que não podem ser testemunha, confira:

"Art. 228. Não podem ser admitidos como testemunhas:

I - os menores de dezesseis anos;

IV - o interessado no litígio, o amigo íntimo ou o inimigo capital das partes;

V - os cônjuges, os ascendentes, os descendentes e os colaterais, até o terceiro grau de alguma das partes, por consanguinidade, ou afinidade."

O art. 447 do CPC também prevê casos de impedimento para o depoimento testemunhal, são eles:

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;

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

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.

II - o que tiver interesse no litígio.

Além dessas proibições, dependendo da análise realizada no caso concreto, há entendimentos firmados pelos Juízes de que pessoas que têm processo contra a mesma empresa com os mesmos pedidos constantes no processo da pessoa que irá ser testemunha; pessoas que exercem função de confiança na empresa; pessoas que compareçam para prestar depoimento por "troca de favores", entre outros casos, podem ser consideradas suspeitas e, portanto, não serem ouvidas como testemunhas.

Portanto, quando um trabalhador ajuíza uma demanda trabalhista, é muito importante que este convoque uma testemunha que tenha presenciado todos ou ao menos a maioria dos fatos ocorridos durante o contrato de trabalho.

Com a presença de testemunha para atestar a veracidade das alegações do autor da ação trabalhista, a chance de êxito na demanda será muito maior, pois de nada adianta o trabalhador fazer várias alegações sem qualquer comprovação da veracidade.

A imparcialidade e a idoneidade moral da testemunha são requisitos essenciais para a validação de seu depoimento. Assim, frisa-se que eventuais interesses pessoais diretos na causa podem comprometer a imparcialidade, sendo, portanto, passíveis de impugnação pela parte contrária e, assim, poderá o juiz desconsiderar ou nem mesmo ouvir o depoimento da testemunha convocada.

Para que o trabalhador não seja

prejudicado quando das produções das provas em seu processo, é importante que não convoque nenhuma das testemunhas elencadas como proibidas para prestar o depoimento.

## Conclusão

A produção da prova testemunhal é um instrumento essencial para a efetivação dos direitos dos trabalhadores, permitindo a demonstração de condições de trabalho, horas extras, assédio moral, entre outras situações que possam afetar o ambiente de trabalho.

A escolha da testemunha deve ser efetuada com muita cautela, de acordo com as possibilidades previstas em lei, justamente por ser uma produção de prova muito importante para o desfecho do processo trabalhista.

Fonte: migalhas.com.br

