

# **A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA EM PROCESSOS TRABALHISTAS, FACE ÀS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELO TRABALHADOR ACOMETIDO POR ACIDENTE DE TRABALHO, COMO MECANISMO DE HUMANIZAÇÃO**

**Leda Maria Messias da Silva<sup>1</sup>  
Maria Judith Fernandes Coelho Zanin<sup>2</sup>**

**RESUMO:** Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em geral é a de se retratar a realidade fática do seu processo laborativo, como por exemplo, fazer prova do próprio vínculo de emprego, subordinação etc., quando não há qualquer contrato de trabalho efetivado por escrito e testemunhas; comprovarem-se os horários de entrada e saída efetivamente trabalhados, quando as jornadas não são computadas na íntegra, ou há um mascaramento nesse sentido; quando os equipamentos de proteção individuais não estão sendo efetivamente fornecidos aos empregados para o exercício do seu labor; quando o ambiente de trabalho não está adequado ao desenvolvimento desta ou daquela atividade profissional, dentre tantas outras questões que fomentam, ou que pelo menos deveria fomentar o funcionamento das empresas e as suas diretrizes; o adequado mecanismo de funcionamento do ambiente de trabalho, ou seja, se está ergonomicamente adequado ao desempenho das atividades laborais; além de tantos outros aspectos que envolvem o processo de mecanização do trabalho, quando, enfim, a prestação laboral não está sendo prestada, de forma a se atenderem as normas regulamentadoras expedidas tanto pelo Ministério do Trabalho, quanto pela legislação vigente. Assim, inobstante todas essas situações, a questão da prova, dentro do processo trabalhista, especialmente em ações que envolvam os acidentes do trabalho, é uma das construções de maior dificuldade para o trabalhador. Não bastasse existe ainda as dificuldades enfrentadas pelos Magistrados Trabalhistas ao lidarem com as provas que lhes são apresentadas dentro do processo, ainda que solicitadas de ofício, e dentro dessa perspectiva, decidir o caso concretamente e com justiça. Pelo que, para além da aplicação de princípios que albergam o direito do trabalhador, é imperioso que se conquiste dentro dos processos trabalhistas que persigam a declaração de um acidente de trabalho, especialmente aqueles ocasionados pelo desenvolvimento de atividades laborais em um meio ambiente de trabalho ergonomicamente incorreto, a inversão do

---

<sup>1</sup> Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Portugal, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP; professora da Universidade Estadual de Maringá-PR (UEM); professora do Mestrado em Ciências Jurídicas e da Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá-PR (CESUMAR); ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro; ex-membro da Diretoria - PR, da Sociedade Brasileira de Bioética. Pertenceu, ainda, ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Cesumar-COPEC.

<sup>2</sup> Mestranda em Ciências Jurídicas do Centro Universitário Cesumar; Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional pela Universidade Estadual de Maringá; Advogada e Pedagoga; Professora Orientadora do Núcleo de Práticas Jurídicas da Faculdade FAMMA de Maringá/PR. e-mail: mjudith@unifamma.edu.br.

ônus da prova, deixando equânime a relação existente entre empregado e empregador e, sobretudo, humanizando a questão do trabalhador doente e marginalizado.

**PALAVRAS-CHAVE:** ônus da prova; acidente de trabalho; humanização.

**THE INVERSION OF THE BURDEN OF PROOF ON LABOR PROCESSES,  
FACING THE DIFFICULTIES FOUND BY WORKERS ASSAULTED BY  
EMPLOYMENT RELATED ACCIDENT AS A MECHANISM OF  
HUMANIZATION**

**ABSTRACT:** One of the major difficulties faced by workers generally is to portray the factual reality of their working process, for example, to prove the employment relationship itself, subordination, etc; when there is no employment contract effected by written or witnesses; to prove entry and exit times actually worked, when the working hours are not counted in full, or there is a camouflage of these data; when the individual protection equipment are not being effectively provided to employees for exercising their labor; when the work environment is not suited to the development of this or that professional activities, among many other issues that encourage, or at least should encourage enterprises operations and its guidelines; the appropriate operating mechanism to the work environment, ie if it is ergonomically suitable for the performance of work activities; besides many other aspects that involves the process of mechanization of work, when, finally, the labor supply is not being supplied according the regulatory standards established by both the Ministry of Labour, as by law. Therefore, despite all these situations inside the labor process, especially in actions involving workplace accidents, the issue of proof is one of the most difficult constructions to the worker. Not enough, there is still the difficulties faced by Magistrates Labor in dealing with the evidence presented to them in the process, even when requested by them, and, in this perspective, decide the case with justice. Therefore, in addition to the application of principles harboring a worker's right, it is imperative to conquer within the labor processes pursuing the declaration of an accident at work, especially those caused by the development of industrial activities in a work environment ergonomically incorrect, the reversal of burden of proof, leaving the equitable relationship between employee and employer and, above all, humanizing the issue of marginalized workers and sick.

**KEYWORDS:** Burden of proof; employment related accident; humanization

## 1. INTRODUÇÃO

É de conhecimento do mundo jurídico que os trabalhadores em geral são sempre a parte hipossuficiente em uma relação contratual trabalhista. Inobstante essa assertiva, a questão se torna mais sensível quando se trata da sua hipossuficiência em relação a se consignar o ônus das provas que efetivamente deva produzir para alcançar o almejado e eventual objetivo em uma ação trabalhista, o que redundaria quase sempre em se comprovar um direito desrespeitado pelo empregador durante o contrato de trabalho.

Nesse contexto, o *devido processo legal*, um dos Princípios consubstanciados pela nossa Constituição Federal de 1988 e a efetiva verificação da verdade dos fatos, portanto, o Princípio da Verdade Real, fica relegado à capacidade do trabalhador em produzir as provas em relação a um direito que efetivamente possui, e que foi desrespeitado, sob alguma forma, pelo empregador, mas que nem sempre é passível de se concretizar, haja vista, justamente, a incapacidade processual daquele trabalhador, que é limitadíssima quanto a essa produção, senão, quase sempre, impossível, justamente pela sua hipossuficiência.

Não bastasse referida dificuldade, muitos empregadores mal intencionados, ao contratarem, levam o trabalhador a assinarem documentos que não dizem respeito apenas à contratação em si mesma, mas são relativos a outras circunstâncias que envolvem a esfera da sua prestação laboral, inclusive sua demissão, porventura ocorra.

Outros documentos, ainda, podem ser assinados pelo trabalhador sem o seu efetivo conhecimento na contratação do seu labor, como por exemplo, recibos com o fornecimento de equipamentos de proteção, sem que houvesse a sua efetiva entrega ao trabalhador; notificações de medidas de prevenção de acidentes do trabalho, que uma vez assinadas pelo empregado, ficam subentendidas como devidamente informadas; documentos, como exames periódicos e demissionais, sem as respectivas datas de realização e sem que houvesse o efetivo exame médico nesse sentido; enfim, documentos tendenciosos que logo de início desvirtuam a relação contratual trabalhista concretizada, haja vista a inobservância do trabalhador, que na ansiedade da sua contratação, passam por ele despercebidos, ante a má-fé de empregadores mal intencionados, não se generalizando, por óbvio, referida classe.

Não devemos, ainda, nos olvidar de outros documentos relativos à própria empresa/indústria empregadora, a exemplo dos PPRA's e PCMSO's<sup>3</sup>, que nem sempre correlacionam às verdadeiras condições do meio ambiente laboral com o trabalho desenvolvido pelo empregado em um determinado setor, forjando situações, mecanismos e condições de trabalho inexistentes.

São circunstâncias que embora não devessem existir, se proliferam como virose dentro dos grandes conglomerados e nos lugares mais inimagináveis possíveis.

A marginalização do trabalho transformado em trabalho escravo, propriamente dito, é um grande exemplo de situações como essa, sendo que o recente caso do trabalho escravo encontrado na cadeia de produção da empresa ZARA<sup>4</sup>, ainda que por intermédio de terceirização do trabalho, justifica a submissão de trabalhadores que, ao revés da valorização do trabalho, marginalizam sua mão-de-obra em detrimento da sua necessidade de sobrevivência, em prol do poder de administração desses grandes conglomerados.

Considerando, portanto, que as provas são as efetivas ferramentas para a concretização de um direito e sendo o trabalhador, na maioria das vezes, a última pessoa que as possui, o processo trabalhista certamente restará prejudicado, eis que não se concretizará o convencimento do Juízo, justamente pela incapacidade do empregado em produzir as provas a seu favor e em relação ao seu caso em concreto, sempre na busca pela verdade.

Assim é imperioso que dentro da atualidade e na tentativa de se construir novos paradigmas dentro do direito do trabalho e em relação ao trabalhador acidentado, especialmente no que tange à procura por um direito mais humanizado, é necessário que se refaçam pensamentos e se vislumbrem melhores condições, para que se possa efetivar a inversão do ônus da prova dentro de processos trabalhistas que persigam a declaração de um acidente de trabalho, advenha ou não da culpa do empregador, eis que muitas empresas se negam a emitir o famoso CAT – Comunicado de Acidente de

---

<sup>3</sup> Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, ambos visando à promoção e preservação da saúde física e mental do trabalhador, bem como sua integridade física decorrente dos riscos físicos e ambientais porventura existentes no ambiente de trabalho.

<sup>4</sup> “Em depoimento à Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trabalho Escravo, na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp), a rede espalhada Zara afirmou pela primeira vez que havia trabalho escravo em sua cadeia de produção de roupas e acessórios”. O presidente João Braga respondeu "sim" quando questionado pelo presidente da Comissão, Carlos Bezerra Junior (PSDB), se "havia trabalho escravo na cadeia produtiva da Zara em 2011". Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/zara-admite-que-havia-trabalho-escravo-em-sua-cadeia-produtiva>

Trabalho, justamente porque temem a necessidade de manter um empregado doente, pelo período mínimo de mais um ano, em sua folha de pagamento.

Ao longo desta pesquisa, utilizou-se o método indutivo, que permitiu uma análise partindo do particular para o geral.

## **2. AS PROVAS, SUAS CONSIDERAÇÕES E CONTROVÉRSIAS, SEU ÔNUS E SUA FINALIDADE PARA A CONTEXTUALIZAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO**

A designação da palavra prova, segundo o entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2005, p. 581) é tudo “aquilo que tem o condão de demonstrar a veracidade de algum fato ou autenticidade de alguma coisa”, sendo, entretanto, que segundo o entendimento de Giglio e Corrêa (2007, p. 226) a alusão às provas se faz, mas no sentido de que as mesmas estejam sujeitas a algumas exceções, ou seja, não necessitem serem provados os fatos notórios, aqueles incontroversos ou ainda aqueles em cujo favor milita a presunção legal de existência ou validade (CPC, art. 334).

Logo se verifica que em relação aos fatos incontroversos a prova perde qualquer essencialidade.

Já para o entendimento de Alessandro S. Valler Zenni

A lei amalgama fatos à conseqüências e efeitos jurídicos.  
Se alguém pretende alcançar algum reflexo jurídico, deve referir-se a fatos (às vezes direitos) e prová-los.  
Sendo o julgador o destinatário da prova, o objetivo da parte é o de convencê-lo da ocorrência do fato/direito alegado, através de um método indutivo.  
Se para o julgador a prova é meio de controle das afirmações das partes, para estas, é maneira de formar a convicção do juiz.  
A sua finalidade, portanto, é conferir a veracidade dos fatos alegados ao espírito do juiz. (ZENNI, 2006, p. 53)

Já, segundo a apreciação de Amauri Mascaro Nascimento, “a prova judicial é a confrontação da versão de cada parte, com os meios produzidos para aboná-la”. E continua referido autor, no que concerne às provas, a afirmar que:

O juiz procura reconstituir os fatos valendo-se dos dados que lhe são oferecidos e dos que pode procurar por si mesmo nos casos em que está autorizado a proceder de ofício. A missão do juiz é, por isso, análoga à do historiador, porquanto ambos tendem a averiguar como ocorreram as coisas no passado, utilizando os mesmos meios, ou seja,

os rastros ou sinais que os fatos deixaram. (NASCIMENTO, 2009, p. 535).

Portanto, as provas nada mais se prestam do que ao convencimento do juízo, daquilo que se alega em um processo onde se reclamam direitos violados, mas pautado naquilo que está autorizado a se proceder *ex officio*.

O problema, entretanto, reside no fato de que o empregador sempre possui os meios mais fáceis para a apresentação das provas que façam a sua defesa, em detrimento de efetivos e verdadeiros direitos violados do empregado, mascarando dessa forma a relação laboral, bem como a prestação do trabalho, existente.

Logo, entende-se, que o magistrado muitas vezes, no que tange à apreciação das provas, pode estar amarrado no que diz respeito à sua decisão, e até mesmo contrariado quanto a deixar de aplicar princípios que deveriam servir à parte hipossuficiente na relação empregatícia, ou seja, ao trabalhador, justamente, porque as provas apresentadas em prol desse empregador são fortes e contundentes.

Assim, o escopo das provas nem sempre se prestarão a efetiva demonstração da verdade dos fatos, já que segundo o entendimento do mesmo doutrinador, a finalidade das provas é “transportar, para o processo judicial, a realidade externa dos fatos que geraram a demanda, traduzindo-os para que possam ser conhecidos pelo juiz e para que sirvam de base para os debates entre as partes”. (NASCIMENTO, 2009, p. 536)

Portanto as dificuldades apresentadas, no que se refere à produção das provas pelo trabalhador, dentro de um processo trabalhista, para que haja o estabelecimento de um nexo causal dentro de um contexto de acidente do trabalho é muitíssimo difícil.

A situação piora quando o acidente de trabalho envolve uma doença adquirida pelo desenvolvimento das atividades profissionais, até porque “levar para o processo a reconstrução dos fatos, poderá ter falhas e não cumprir com exatidão esse fim, situação na qual haverá a verdade real (concreta) diferente da realidade formal (imaginária), e esta prevalecerá.” (NASCIMENTO, 2009, p. 536).

No que tange, assim, à caracterização do nexo causal pelas doenças profissionais em geral, as dificuldades em efetivação do ônus da prova pelo trabalhador é praticamente inviável, eis que na maioria das vezes, sequer há um acompanhamento médico quanto à evolução da sua patologia, *chi sa* quanto à causa que a originou.

Não bastassem as dificuldades apresentadas quando da produção de provas pelo obreiro, estas se tornam ainda maiores, quando apesar da lesão incapacitante do trabalhador ter sido originada pelo desenvolvimento das suas atividades profissionais

dentro das empresas, a lesão não se relacionar com os riscos descritos nos seus Programas de Prevenção de Riscos Ocupacionais, de forma intencional.

De forma voluntária, portanto, as dificuldades no estabelecimento de uma relação de causa e efeito entre a doença e o trabalho dificulta qualquer tentativa do trabalhador em ver declarada a culpa da empresa em que trabalha pelo acidente de trabalho que o acometera, o que de forma direta expõe trabalhadores aos riscos ambientais do labor desenvolvido, prejudicando sua saúde física e, quem sabe, até mental.

Frise-se que não declinamos a respeito da inversão do ônus da prova automaticamente concedida ou àqueles casos em que o próprio magistrado, dentro do seu poder de ofício, a inverte, mas, outrossim, de casos em que há a impossibilidade do obreiro em produzi-la, seja por que referidas provas estejam exclusivamente nas mãos do empregador, seja porque sua produção não esteja ao alcance e dentro das possibilidades de serem efetivadas/produzidas pelo trabalhador/reclamante.

Como se vê, ainda que se aplique igual distribuição pelo *onus probandi*, a prova nem sempre atenderia às necessidades de um processo trabalhista, porque sobrecarregaria o empregado, “que não tem as mesmas condições e facilidades do empregador”, e porque quase sempre “acarreta cômoda posição para o empregador” (NASCIMENTO, 2009, p. 539), bastando negar todos os fatos.

Oportuno lembrar que o Instituto Previdenciário também pode, em casos de acidentes de trabalho com nexos causal presumido, conferir ao trabalhador a caracterização desse nexo através do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, mas, ainda assim, pelo Princípio do Contraditório, é conferida ao empregador ou à empresa empregadora a oportunidade de demonstrar a inexistência desse nexo.

Vamos tomar como exemplo uma ação reclusatória trabalhista onde se persiga a condenação de um empregador negligente por ocasionar determinada doença profissional ao empregado, em vista de oferecer um meio ambiente de trabalho ergonomicamente (in) correto. Por conta disso este empregado tenha sido acometido por determinada doença, cujo nexo técnico epidemiológico previdenciário já tenha sido efetivado pelo Instituto Nacional da Seguridade Social, devido à relação existente entre a doença adquirida e o trabalho por ele desenvolvido, formando o nexo causal necessário.

Neste caso o ônus da prova em relação ao acidente de trabalho estaria automaticamente invertido pelo próprio Instituto Previdenciário, mas, entretanto, sendo

possibilitado ao empregador apresentar a prova cabal em sentido contrário, ou seja, comprovar através de todos os meios de prova em direito admitidas, de que não foram as atividades profissionais desenvolvidas por esse trabalhador que o acometeram da patologia que possui, muito embora a mesma tenha sido caracterizada como sendo de natureza acidentária, haja vista a relação constatada entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, por sua vez elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, segundo a disposição positivada no artigo 21-A e seus parágrafos, da Lei 8.213/91<sup>5</sup>.

Assim, o empregador na tentativa de se eximir de qualquer culpa pela doença adquirida pelo trabalhador, apresentaria documentos que comprovariam seu total cumprimento pelas normas de segurança e medicina do trabalho dentro da empresa, inclusive, e talvez, até documentos que o próprio empregado tenha assinado, suposta e indevidamente, quando da sua admissão e sem o seu efetivo conhecimento, como informativos sobre o desenvolvimento correto da prestação laboral, evitando-se assim, distúrbios osteomusculares etc., e que em tese retiraria do empregador qualquer culpa pela doença adquirida por este empregado, haja vista que este sim, embora devidamente informado sobre os riscos ocupacionais, teria desenvolvido suas atividades de maneira ergonomicamente incorreta e divergente da forma como lhe foi apresentada e hipoteticamente cientificado.

Nesse sentido, as provas, consideradas essenciais dentro de um processo trabalhista em que se persiga a declaração de um acidente de trabalho, especialmente aqueles ocasionados por lesão de esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – LER/DORT – poderiam restar prejudicadas ante a um falso convencimento do juízo, indo de encontro à verdade dos fatos, condição *sine qua non* para a resolução de uma lide, de forma justa.

Como dito alhures o ônus da prova sobrecarrega o trabalhador que não possui as mesmas facilidades que seu empregador quanto a esse encargo e, muito embora se assegure àquele, em algumas situações, a facilitação na produção das provas, ainda

---

<sup>5</sup> Art. 21-A – A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. § 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexos de que trata o *caput* deste artigo. § 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.



assim se trata de uma tarefa muitíssimo árdua para o trabalhador, a depender inclusive da espécie de acidente de trabalho por ele sofrida.

Destarte a apreciação das provas a fim de que efetivamente produzam os efeitos almejados, especialmente a justiça, podem por vezes prejudicar o trabalhador, que não possuindo as melhores condições em produzi-la, restam em seu efetivo prejuízo e deixam de atender aquilo que se entende por um processo justo.

### **3. A MARGINALIZAÇÃO DO TRABALHADOR ACIDENTADO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO ERGONOMICAMENTE (IN) CORRETO E A DIFICULDADE EM SE MANTER SUA DIGNIDADE FRENTE À FALTA DE TUTELA DO ESTADO NESSE SENTIDO**

No contexto dos acidentes de trabalho que decorram da falta de um meio ambiente de trabalho ergonomicamente correto, o trabalhador acidentado, ainda que recuperado para outras funções laborais, além de sofrer certa discriminação pelo mercado de trabalho – que tendo o conhecimento da sua incapacidade laboral para exercer determinadas tarefas laborais, não o contrata, justamente, por temer eventual responsabilização pela sua moléstia em eventual ação indenizatória trabalhista – também sofre a desconfiança por parte desses eventuais empregadores, de que não haja um rendimento no desenvolvimento das suas atividades laborativas, em virtude, justamente, da incapacidade física anteriormente adquirida.

Nesse sentido, o trabalhador fica à mercê de uma marginalização, da qual muitas vezes não deu causa, já que os acidentes de trabalho que ocorrem dentro do meio ambiente de trabalho, geralmente originam-se de uma negligência continuamente materializada pelas empresas, que persistem em não respeitar as normas de segurança e medicina do trabalho, além de não oferecerem ao trabalhador um meio ambiente de trabalho calcado minimamente nas leis vigentes e no respeito pela dignidade do trabalhador.

Pelo que, este trabalhador, agora doente ou incapacitado parcial ou definitivamente para o trabalho anteriormente exercido, quando não é demitido sem justa causa, invariavelmente, não consegue retomar suas funções junto ao empregador, justamente por conta da sua doença, e pior, não consegue receber do Instituto Previdenciário o benefício a que faz *jus*, seja por acidente de trabalho ou por auxílio doença, permanecendo à beira da degradação humana.

Marco Aurélio Marsiglia Treviso explana com bastante clareza este caminho percorrido pelo trabalhador doente:

Inicia-se, então, um grande *martírio* na vida daquele trabalhador: passa, a partir da decisão administrativa exarada pelo INSS, a não receber mais qualquer valor a título previdenciário; ao mesmo tempo, por força da avaliação clínica realizada pelo médico da empresa, não poderá retomar, normalmente, as suas atividades laborativas, ficando, também, sem salários e outras vantagens decorrentes da regular prestação de serviços (adicionais, horas extras, comissões etc); dificilmente, diante desta peculiar situação, ele conseguirá se vincular a outra fonte de renda. O resultado é um só: o trabalhador fica, literalmente, alijado de quaisquer condições para arcar com o sustento próprio e de sua família

Geralmente, percorre-se o seguinte caminho: o trabalhador que, de repente, viu-se sem qualquer fonte de subsistência, formula, com base no laudo médico (ou documento equivalente) apresentado pelo empregador, um pedido administrativo de reconsideração do cancelamento do benefício previdenciário que, em tese, pode ser negado; diante da resposta, busca, então, o Poder Judiciário, ingressando com uma demanda perante a Justiça Comum (Federal ou Estadual, a depender da prestação que está recebendo), postulando o restabelecimento da benesse previdenciária, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela que pode não ser concedido.

O trabalhador, neste contexto, continuará não recebendo a sua principal (quicá, a única) fonte de subsistência pessoal e familiar. Por esta razão, ele retorna à sede da empregadora, requerendo retomar sua vida profissional, o que não é aceito diante da suposta incapacidade laborativa. Ajuíza, agora, dizendo que o INSS o considerou apto ao trabalho, inexistindo razão jurídica para não retomar às atividades profissionais. Requer-se, com isso, o pagamento de salários, desde a alta médica até o efetivo retorno, ou, ainda, a rescisão indireta do contrato de trabalho por descumprimento de obrigações basilares desta relação jurídica. O empregador se defende, então, dizendo que o trabalhador está inapto, tanto assim o é que promoveu ação perante a Justiça Federal, postulando o benefício negado. (TREVISIO, 2012, p. 71)

Trata-se de uma situação em que o trabalhador fica à mercê de decisões contraditórias, mas que sem dúvida geram-lhe prejuízos tanto de ordem econômica, como quanto em relação ao respeito pela sua dignidade. (TREVISIO, 2012, p. 72)

Assim, de dois princípios constitucionalmente albergados, que por sua vez deveriam prover a plena proteção da personalidade dos indivíduos e dos valores sociais do trabalho, a Constituição Federal Brasileira cinge-se somente a uma inscrição num pedaço de papel onde consta a composição de um Estado Democrático de Direito que

deveria efetivamente ter como fundamentos, entre outros, a *dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*.<sup>6</sup>

Como se vê, não se encontra junto ao Poder Público a tutela dos direitos desses trabalhadores, que agora doentes e marginalizados, ficam à mercê de um Estado, que embora devesse assegurar minimamente a subsistência desse cidadão/trabalhador, contribuinte e que ajudou para manutenção e desenvolvimento da economia do seu país, vira-lhe as costas, e pior, afirma, através da sua desídia, do seu descaso, que não há como subsidiar a subsistência de um homem de forma justa e digna, ao contrário do que alude Elimar Szaniawski (2005, p. 141), quando afirma categoricamente que “o princípio da dignidade da pessoa humana como princípio matriz, gerador de outros direitos fundamentais, ao atuar possui eficácia vinculante em relação ao próprio poder público [...]”.

De fato a dignidade da pessoa humana deveria existir independente de ser considerado um princípio, possuindo a eficácia absolutamente plena especialmente em relação ao Poder Público.

Importante frisar que a dignidade da pessoa humana não é uma conquista alcançada ao longo dos séculos pura e simplesmente, mas ela existe como vertente de um direito natural, e que nas palavras de Szaniawski (2005, p. 140), “[...] nasce juntamente com o indivíduo, trata-se, igualmente, do primeiro e do mais importante fundamento de todo o sistema constitucional brasileiro, [...]”.

Nesse sentido, a generalidade da dignidade da pessoa humana alcança especialmente a do trabalhador doente, mas o Estado se olvida disso, se olvida de garantir e manter a dignidade de um trabalhador que outrora contribuiu, de uma forma ou outra, para a construção e o progresso da sociedade em que vive.

#### **4. A FALTA DE HUMANIZAÇÃO EM RELAÇÃO À AFERIÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOENTE E A INABILIDADE DO ESTADO COMO GESTOR DA EFETIVA APLICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM RELAÇÃO A ESSE TRABALHADOR**

As provas dentro do processo trabalhista como dito alhures constituem o ônus de quem alega determinado direito. Nesse contexto o reclamante em processo trabalhista

---

<sup>6</sup> CFB/1988. Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo políticos.

que alega ter sofrido acidente de trabalho por culpa exclusiva de seu empregador, é quem deve comprovar, não somente onexo causal entre o trabalho por ele efetivado junto à empregadora e o acidente em si mesmo, como também o dolo ou a culpa do empregador por violação das normas de segurança e de proteção ao trabalhador, bem como de não oferecer um ambiente de trabalho ergonomicamente correto.

O que muitas vezes ocorre, entretanto, é que o trabalhador acidentado, além de não possuir as melhores condições em produzir qualquer prova em sua defesa, ainda conta com inúmeras outras dificuldades na produção das provas, sendo a essencial delas restar, após o acidente de trabalho sofrido, com a sua capacidade física ou mental comprometida, ainda que seja de forma parcial e não definitiva.

O fato é que o trabalhador incapacitado para o trabalho não produz, eis que uma vez incapacitado fisicamente em retomar sua vida profissional, incide, algumas vezes em fortes depressões e recalques mentais, atingindo sobremaneira, além de si próprio, também a sua família, ainda que indiretamente.

Outro fator desencadeante de problemas, agora de ordem financeira, é que o trabalhador nem sempre se encontra formalmente empregado, ou seja, não possui sua carteira de trabalho devidamente assinada pelo empregador e, sequer possui um contrato de trabalho temporário devidamente firmado, o que o impede de estar amparado pelo Órgão Previdenciário e, assim, deixa de receber o benefício previdenciário devido, atingindo mais uma vez, além dele próprio, também sua família, que na maioria das vezes dele depende também financeiramente.

Este é o trabalhador marginalizado, agora desamparado e à míngua da ajuda de outras pessoas, um trabalhador, que como descrito acima, está incapacitado para o trabalho que exercia, invariavelmente cometido de depressões e recalques mentais ante a sua situação e sem qualquer possibilidade de ser assistido pelo Estado, já que não preenche a condição de segurado, já que não preenche os requisitos exigidos pelo Órgão Previdenciário.

A responsabilidade do Estado por essa marginalização não é menor que a do próprio empregador negligente, já que deveria fiscalizar e evitar situações como a que ora se discute, o que não é difícil em se efetivar, bastando para tanto, apenas uma pequena vontade política, subentendida como programas e mais concursos públicos que amalgamem pessoal especializado para fiscalizar referidas situações.

Já em relação aos trabalhadores formalmente empregados, a questão da fiscalização pelo Poder Público torna-se ainda mais fácil, devendo o Estado estar

efetivamente a par do que acontece nas empresas, sejam estas de grande ou de pequeno porte. E condições para isso lhe sobram, haja vista que o Estado possui como espelho refletor das situações de doenças dentro do mercado de trabalho formal, sendo ele o Instituto Previdenciário.

O Instituto Nacional da Seguridade Social pode perfeitamente identificar e filtrar quem são as empresas incidentes em maiores concessões de benefícios previdenciários, sejam estes concedidos na forma de auxílios doença por acidente de trabalho ou simples auxílios doenças, sendo que as reincidentes concessões, pela mesma empresa, dos referidos benefícios previdenciários, podem evidenciar uma situação latente de negligência empresarial em relação ao meio ambiente de trabalho.

Como se vê, não é menor a responsabilização do Estado quanto à marginalização do empregado acidentado, e segundo perquire Marco Aurélio Treviso (2012, p. 73), é preciso buscar uma saída para esse problema. Continua citado autor afirmando que é necessário:

[...]. Uma resposta que esteja calcada nos primados do valor social do trabalho, no respeito à pessoa humana e na garantia do *mínimo existencial*. O trabalhador, na condição acima estabelecida, fica privado dos meios necessários para sua sobrevivência. [...]. (TREVISIO, 2012, p. 73)

Trata-se, nesse contexto, não somente da condição de marginalidade a que ficam relegados os trabalhadores doentes, mas da falta da concretude de seus direitos – fundamentais – além da falta de humanismo em relação a esse trabalhador e à sua atual condição patológica.

Assim, a dignidade há de ser vista e traduzida pela noção de uma dignidade igualitária, fundada na participação ativa de todos na promoção dessa dignidade, além do seu reconhecimento e proteção, e não na ideia de uma dignidade simplesmente individualizada. (SARLET, 2007, p. 370)

Assim sendo, também o trabalhador, especialmente o trabalhador doente, possui dignidade, e de forma humanitária deve ser reconhecida e garantida pelos empregadores e pelo Estado, sendo que este último, de maneira mais subjacente, possui o dever direto de atuação quanto à proteção de tal dignidade, seja contra terceiros, seja por parte do próprio Estado, assegurando-se, assim, a realização da prestação jurisdicional contra atos que atentem contra a sua dignidade.

É justamente neste sentido que assume particular relevância a constatação de que a dignidade da pessoa humana é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e, no nosso sentir, da comunidade em geral, de todos e de cada um, condição dúplice esta que também aponta para uma paralela e conexas dimensão defensiva e prestacional da dignidade, [...]. (SARLET, 2009, p. 52)

Destarte, ainda que ao trabalhador seja dada a incumbência legal pela produção das provas em relação ao direito que alega possuir em eventual processo trabalhista, permanece à mercê da negligência do seu empregador e da inabilidade do Estado em fiscalizar, o que juntos reforçam a concretude da sua hipossuficiência em relação a produzir provas a seu favor, tornando o ato do julgador menos humano e mais formal.

Ademais, segundo perquire Cândido Rangel Dinamarco (2000, p. 162) é o “exercício continuado e eficiente da jurisdição” que leva o Estado a cumprir perante a sociedade a conscientização de seus membros em relação aos seus direitos e obrigações, continuando referido autor a afirmar que:

[...]. Na medida em que a população confie em seu Poder Judiciário, cada um dos seus membros tende a ser sempre mais zeloso dos próprios direitos e se sente mais responsável pela observância dos alheios. Numa sociedade assim mais educada e confiante, ao cínico “vá buscar os seus direitos” que entre nós o devedor inadimplente e mal-intencionado lança sobre o seu credor, corresponde o ameaçador *I sue you*, com que o titular de direito dissuade o obrigado quanto a possíveis resistências injustas. (DINAMARCO, 2000, p. 162)

Assim, também o Estado, através do seu Poder Judiciário, que atua segundo a justiça e a verdade efetiva dos fatos, deve buscar sempre chamar a atenção da sociedade para os descontentamentos de uma jurisdição inconsistente ou que não resolve os conflitos de forma adequada à sua finalidade.

Nesse contexto de justiça necessária à aplicação do direito, de uma sociedade que precisa estar consciente de seus direitos e obrigações, descontentamentos de uma eventual jurisdição inconsistente e a necessidade de firmar-se uma população que confie mais em seu Poder Judiciário, é necessário que se busque uma formação mais humanística em direito de todos os participantes ativos da representação dos Poderes do Estado, portanto, não somente dos profissionais da magistratura, o que sem dúvida viabilizará a confiança do Estado como um todo.

Um dos percursos desse longo caminho esta pautado nas relações de reconhecimento das teorias de Axel Honneth, formalizadas por Bressiani (2013, p. 269/270), afirmando que é dentro das sociedades modernas que “os sujeitos precisam

ser reconhecidos por seus parceiros de interação de três formas distintas para que possam se autorrealizar plenamente.”

Essas três formas de reconhecimento se dividem em autoconfiança, reconhecimento e autorrealização, sendo que a primeira delas esta atrelada à esfera íntima do indivíduo.

Nesse sentido, a “autoconfiança” seria um reconhecimento de que a hierarquia de *status* abafou sua força em detrimento de uma sociedade moderna e as pessoas passaram a “reconhecerem-se” como iguais, com direitos recíprocos, garantidos por um Estado Democrático de Direito “em que o importante não é ser amado por pessoas próximas, mas ser reconhecido como digno de respeito por todos; e, isso, não em decorrência de características distintas, mas simplesmente por ser uma pessoa.” (MELO, 2012, p. 270)

E finalmente, após a concretização dessas formas de reconhecimento interno e externo, a autorrealização dos sujeitos através de um “reconhecimento social positivo da vida que escolheram como boa e das contribuições que fazem à sociedade”. (MELO, 2013, p. 271)

Sem dúvida esse é o caminho para a humanização dos indivíduos e da sociedade mais organizada e confiante, especialmente no que tange ao indivíduo trabalhador e da sociedade de labor que se aglomeram como doentes ante a incapacidade de instrumentalização de projetos e propostas que possam redundar na erradicação desse mal, que é uma sociedade de trabalhadores incapacitados física e mentalmente, pelo acometimento de acidentes e doenças do trabalho.

Organizar a sociedade de trabalhadores de forma respeitável e digna é coadunar com os fundamentos de uma sociedade mais humanizada, o que na lavra de Giustina é alternativa para uma nova sociedade, sendo que “[...] devem corresponder ao claro objetivo de organizar uma sociedade em favor do homem, de integrá-lo nos processos como sujeito e objeto de toda organização e de toda ação social.” (GIUSTINA, 2000, p. 151).

A transformação de qualquer sociedade que redunde em sua humanização deve antes de tudo estar amparada por um equilíbrio social e equidade da justiça.

## **5. AS PROVAS E O DICÍCIL ATO DE JULGAR**

Deseja-se crer que a tarefa do juiz nem sempre venha a culminar no ato de pura e simplesmente julgar o mérito da causa conforme somente as provas apresentadas por cada litigante a seu favor, já que nem sempre todas as provas, de fato, satisfazem ao interesse, daquilo que efetivamente deveriam servir, que é justamente a de se resolver a Lide com justiça, eis que, contrário a esse aspecto, a parte que efetivamente merece retidão pode sair prejudicada, conforme já acima explanado.

Nesse sentido a plena verdade ou a verdade real dos acontecimentos, no desenvolvimento das atividades laborais, assim como, dentro do ambiente de trabalho propriamente dito, deve representar a boa-fé de toda relação trabalhista.

Assim, inobstante os ditames do artigo 848<sup>7</sup> da Consolidação das Leis Trabalhistas cingirem-se à instrução do processo trabalhista de forma bastante ínfima e sem qualquer conteúdo de relevo em relação às provas, além dos princípios gerais, que possuem o objetivo de informar o processo de maneira uniforme, e nesse sentido direcionarem pela aplicação subsidiária do artigo 131<sup>8</sup> do Código de Processo Civil, no que tange às referidas provas e sua apreciação, o ato de julgar atenderia simplesmente a livre apreciação das provas, de maneira que se verificasse apenas e tão somente os fatos e circunstâncias constantes dos autos, nada além ou aquém disso.

Como se vê, o juiz, em princípio, estaria julgando segundo a livre apreciação de cada prova trazida aos autos, o que poderia importar em prejuízos ao empregado, haja vista sua hipossuficiência no momento de se produzirem as provas a seu favor.

Não bastasse, por outro lado, a parte contrária, o empregador, poderia possuir uma extensa gama de provas, todas em sua defesa e muitas vezes contrárias às teses firmadas pelo empregado, que por sua vez e de boa-fé, ao celebrar o seu contrato de trabalho, assinou documentos, invariavelmente desconhecidos, mas que certamente avolumaram ainda mais essa extensa gama de provas ou, simplesmente, sequer foi formalmente contratado.

Que fique claro, não há aqui, qualquer apologia ao fato de que todos os empregadores estejam de má-fé na contratação de seus empregados, concomitantemente

---

<sup>7</sup> Art. 848 da CLT. 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.

<sup>8</sup> Art. 131 do CPC. O juiz apreciará livremente a aprova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento.



na pactuação dos contratos de trabalho que os sucedem, até porque a recíproca também pode ser verdadeira.

Mas há de se levar em conta que o empregado ainda é a parte hipossuficiente dessa relação contratual, eis que fica à mercê, no afã de estar empregado ou de continuar empregado, de assinar todos os documentos que lhes são entregues naquele ato de contratação, sem sequer lê-los ou analisá-los, até porque muitas vezes não possui o discernimento necessário para tanto.

Daí a imperativa correlação das provas em cada caso concreto, quando da instrução e julgamento dos processos, assimilando-se cada uma delas com a efetiva demonstração da verdade real, especialmente aquelas apresentadas em detrimento do trabalhador, já que segundo a própria Constituição Federal afirma, são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos.

Aliás, quanto à questão, o intuito de se conseguir um objetivo ilegal, alterando-se a verdade dos fatos, das provas etc, através do dolo, dentro dos processos, caracteriza, sem dúvida, a litigância de má-fé, corroborado pelos entendimentos de Neto e Cavalcante (2005, p. 455), que afirmam ser o processo um “instrumento de justiça, as partes, ao exercerem o direito de ação, devem procurar o resguardo de interesses justos e legítimos. Quando o objetivo pretendido é ilegal, evidencia-se a má-fé, punindo-se o dolo do agente.”

Assim, quando se fala em hipossuficiência do empregado em relação à produção de provas neste trabalho, quer-se referir à sua incapacidade na sua produção. Fique claro que não se está, também, nos referindo-se às provas que comumente já possuem seu ônus invertido – a exemplo da apresentação dos cartões ponto pelo empregador, onde em uma ação trabalhista se cobram horas extras ou algo do gênero, segundo o que perquire, inclusive o enunciado do inciso III, da Súmula 338 do TST – mas da produção de provas que ficam inviáveis ao empregado, justamente por ser a parte que menos condições possui em produzi-la, seja por conta da sua situação econômica, seja por que a empresa empregadora, a partir do momento em que tomou conhecimento de que contra si existe uma ação trabalhista, de imediato passa a se munir de todos os documentos e provas necessários em sua defesa, afinal não possui as mesmas dificuldades enfrentadas pelo empregado nesse sentido, até mesmo a dificuldade financeira.

Frise-se, ainda, que não estamos a nos referir a casos apartados em que empregadores de má-fé preparam suas provas em desconformidade com a realidade dos

fatos vivenciados por seus empregados nos ambientes de trabalho, mas que certamente irão instruir a contento as ações trabalhistas que contra si são movidas, contrariando, aliás, a assertiva de Alessandro Valler Zenni quando afirma em um de seus trabalhos intelectuais, a respeito das provas, que “todos os meios de prova são admitidos em processo, inclusive, laboral, desde que não sejam fruto de vulneração aos direitos fundamentais do cidadão.” (ZENNI, 2006, p. 61).

Dentro dessa perspectiva e, portanto, levando-se em consideração alguns casos em concreto, fica claro que a tarefa de juízes trabalhistas nem sempre é uma tarefa das mais prazerosas no que tange ao ato de julgar de acordo com as provas que lhes são apresentadas, ou seja, fazer valer efetivamente o direito das partes e dar a cada uma delas aquilo que realmente lhes pertence, inclusive a punição.

Nesse sentido, o ato de julgar torna-se mais um desafio, do que propriamente acompanhar a produção das provas que, em tese, permitiriam um julgamento justo, lícito, equitativo e dentro dessa perspectiva ver seu trabalho efetivamente cumprido.

Inobstante, portanto, essa difícil tarefa de julgar, existe uma necessidade anterior, ou seja, a tarefa de aferição minuciosa e constante, por esses profissionais da magistratura, não somente no momento de analisar cada prova em concreto, mas ter o exato conhecimento de como foram produzidas, o que por sua vez impede a celeridade processual.

E mais, como se constatar se este ou aquele empregado, seja o reclamante, seja o informante, ou seja, a testemunha ocular de tudo o que ocorreu na empresa reclamada, esta ou não de boa-fé quando responde ao Juízo o que lhe é questionado?

É necessário, portanto, uma perspicácia que nem sempre habita o rol de conhecimentos e experiência desses profissionais, especialmente daqueles menos desavisados, ou seja, daqueles que acabaram de adentrar ao Judiciário, e que podem invariavelmente ensejar situações que não sejam das mais justas no que tange à solução da Lide com justiça para todos, até porque a verdade dos fatos não necessariamente esta de acordo com as provas apresentadas, já que segundo Dinamarco (2000, p. 203), “[...]. Onde mais se sente o princípio dispositivo, mais presente está o peso desse ônus e as conseqüências praticamente “causativas” da omissão da prova, no sentido de que, para o juiz “fato não provado é fato inexistente”.

Para tanto a verdade deve vir à tona, seja de forma consistente ou indigesta, o que bem explana Bauman ao inferir-se a tal assunto, afirmando que “[...], a forma especificamente pós-moderna de “ocultamento” consiste não tanto em esconder a

verdade do Ser por trás da falsidade dos seres, mas em obscurecer ou apagar inteiramente a distinção entre verdade e falsidade dentro dos próprios seres e, desse modo, tornar os temas do “cerne da questão”, se sentido e de significado absurdos e inexpressivos.” (BAUMAN, 1998, p. 158).

Portanto, mais do que julgar com justiça, o magistrado trabalhista deve enxergar a situação do trabalhador doente, analisando a verdadeira condição de cada caso em concreto, e a partir desse foco julgar com olhos mais humanizadores como forma de evolução social e preservação da dignidade da pessoa humana e de seus direitos fundamentais, construindo um novo paradigma dentro do direito do trabalho.

## **CONCLUSÕES**

A verdade dos fatos é uma questão de justiça e, portanto, o efetivo conhecimento de como esses fatos se sucederam, sem dúvida, é a representação da justiça que os homens procuram ao adotar a concepção de bom senso ou de consenso, logo, comum a todos.

Nesse sentido a busca pela justiça não deveria se tornar um fardo, especialmente para o trabalhador, deveria, igualmente, simplesmente existir, como uma expressão da essência digna entre os homens e pelo respeito da dignidade humana de cada um.

Entretanto, tal não ocorre, e dentro da elucidação de cada fato controvertido, não resta alternativa senão a comprovação do que seja alegado em juízo, o que muitas vezes importa em injustiças frente à equidade da qual deveria dispor o processo trabalhista, no que se refere à produção das provas, tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador.

Assim, é de primordial importância que a busca pela verdade, portanto, a busca pela justiça e o respeito pela dignidade humana, se faça com probidade e equidade pelo judiciário trabalhista, o que se tornaria uma tarefa menos árdua, quando não impossível ao trabalhador na produção das suas provas, com a aplicação de uma norma jurídica já positivada, facilitando a questão até para o próprio magistrado, já que a livre apreciação das provas merece considerações, especialmente porque podem estar sendo apreciadas, sem que efetivamente constituam a verdade dos fatos (verdade real).

Por outro lado, não bastaria adotarem-se princípios que abarcam a hipossuficiência do trabalhador e que informam o direito material do trabalho, como o *princípio da primazia da realidade fática*, *princípio da razoabilidade*, *princípio da proteção*, *princípio da boa-fé*, *princípio in dubio pro operário*, entre tantos outros, mas aplicarem-se princípios que efetivamente digam respeito à dignidade do homem, como os *princípios da dignidade humana* e de *valorização do trabalho humano*, também entre tantos outros que amparam o sistema de tutela da personalidade, afiançada a todas as pessoas, como o direito à saúde e ao meio ambiente do trabalho ergonomicamente equilibrado.

É necessário, portanto, adaptar o direito processual do trabalho à valorização do ser humano e a valorização social do seu trabalho. É necessário que haja, sobretudo, a humanização dos direitos trabalhistas frente às atrocidades cometidas contra trabalhadores acidentados, em face de negligência de empregadores e do próprio Estado, quando deixa o trabalhador doente à mercê da sua própria sorte.

E, sem dúvida, diante das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores acometidos por acidentes de trabalho e que ingressam com ações trabalhistas para verem efetivados os seus direitos, como a declaração do acidente de trabalho sofrido, sendo que o melhor caminho é a inversão do ônus da prova, ou seja, caberia ao empregador comprovar que não teve qualquer culpa pelo acidente de trabalho sofrido pelo empregado, especialmente dos acidentes de trabalho que envolva lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, vulgarmente conhecidos por LER e DORT, e a eficaz aplicação de princípios que dignifiquem o trabalhador acidentado como forma de respeito humano e fraternidade, não se olvidando a questão da humanização do direito do trabalho como forma de contemplar a paz social e o desenvolvimento humano de forma saudável.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zigmunt. *O mal estar da pós-modernidade*. Tradução de Mauro Gama e Cláudia Martinelli Gama. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2000.

GIGLIO, Wagner D. e CORRÊA, Claudia GiglioVeltri. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007.

GIUSTINA, Osvaldo Della. *A revolução do terceiro milênio: humanização da sociedade*. Rio de Janeiro: Litteris Ed., 2000.

MELO, Húrion (coord.). *A teoria crítica de Axel Honneth: reconhecimento, liberdade e justiça*. São Paulo: Saraiva 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito Processual do Trabalho, Tomo I*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. *As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC nº 09-jan./jun.2007, p. 361-388.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SZANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. *A competência da Justiça do Trabalho, a incapacidade laborativa do trabalhador e os benefícios previdenciários: na perspectiva da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial*. São Paulo: LTr, 2012.

ZENNI, Alessandro S. Valler. *A prova no processo de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2006.