

***José Antônio Ribeiro  
de Oliveira Silva***

# **MANUAL DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS**

***presencial,  
por videoconferência  
e telepresencial***

**4ª edição**  
*Revista, atualizada e ampliada*

**2024**

 **EDITORA**  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

## AUDIÊNCIAS ESPECIAIS: CONSIGNAÇÃO E ACP

### 12.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Não poderíamos deixar de dedicar um capítulo específico deste Manual às chamadas *audiências especiais*. Como pretendemos que este Manual seja uma obra completa a respeito de todas as audiências trabalhistas em sentido estrito – que ocorrem em primeiro grau de jurisdição –, para facilitar a compreensão por parte dos juízes recém-ingressos na Magistratura e dos advogados em início de carreira, vamos lançar aqui algumas noções específicas a respeito de audiências trabalhistas que são menos frequentes do que as audiências inicial, una e de instrução, que ocorrem nas reclamações trabalhistas *típicas*.

As duas principais audiências nessa temática – audiências especiais – são a audiência da *ação de consignação em pagamento* e a da *ação civil pública*, pois nestas há questões bem interessantes a serem analisadas. Ainda podemos tratar de audiências (de instrução) *na fase de execução*, principalmente nos embargos à execução e nos embargos de terceiro.

De outra mirada, não nos parece necessário comentar sobre audiência em *inquérito judicial para apuração de falta grave*, porque nesse chamado inquérito, a única mudança substancial em relação à audiência una ou de instrução – já examinadas em capítulos anteriores – é a que diz respeito ao

*número de testemunhas*, porque, como é sabido, nesse “inquérito” cada uma das partes pode ouvir *até seis testemunhas* (art. 821 da CLT).

Também não vemos necessidade de tratar da *audiência de justificação prévia*. Esta ocorre em raríssimas oportunidades, quando o juiz não se convence a respeito dos pressupostos para a concessão de tutela antecipada ou de tutela cautelar e, nos moldes do art. 300, § 2º, do CPC, designa uma audiência para que o requerente da tutela possa comprovar situações fáticas que lhe propiciem (ao juiz) verificar a presença desses pressupostos; em igual medida, a *audiência de produção antecipada da prova* (arts. 381 a 383 do CPC), diante de seu nítido caráter *cautelar*, também dispensa maiores comentários; até porque, em ambas as hipóteses – justificação prévia e antecipação da prova – a coleta da prova oral, se necessária, com a tomada de depoimento pessoal e/ou oitiva de testemunhas, *em nada difere* das audiências já estudadas.

Quanto à *ação monitoria* (arts. 700 a 702 do CPC), apenas o seu *procedimento* é distinto em relação às ações “comuns”. Se houver necessidade de audiência para a produção probatória nesse tipo de ação, a coleta da prova oral também se dará *da mesma forma* que a já examinada nos capítulos específicos deste Manual.

Enfim, não trataremos de audiências que podem ser realizadas nos tribunais, porque o objeto central desta obra é o de municiar advogados, juízes e procuradores do trabalho com todas as informações que eles necessitam para a realização de uma audiência trabalhista em sentido estrito, ou seja, *na primeira instância*. Ainda que se possa chamar de audiência a *sessão* realizada em ação rescisória e nos dissídios coletivos – conquanto tenhamos, tecnicamente, aí, uma *sessão do tribunal* –, há tantas peculiaridades de uma “audiência” desse tipo, que teríamos de tratar, primeiramente, de *como funcionam as sessões* nos tribunais, e neste Manual não pretendemos tratar dessa matéria.

Na sequência, portanto, um breve exame das *peculiaridades* das audiências na (i) ação de consignação em pagamento, na (ii) ação civil pública, nos (iii) embargos à execução e nos (iv) embargos de terceiro.

## 12.2. AUDIÊNCIA NA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Como é sabido, dentre todos os procedimentos especiais previstos no CPC, o da ação de consignação em pagamento é, de longe, o *mais utilizado* no processo do trabalho. São inúmeras as ações mediante as quais o empre-

gador, por não saber *quem são as pessoas* que têm direito ao recebimento das verbas trabalhistas quando da morte do seu empregado, ou ainda nas situações em que seu empregado *se recusa* a receber alguma verba trabalhista, procede à consignação, *em juízo*, do valor que ele entende devido.

Mesmo no processo civil, a ação de consignação em pagamento é tão importante que *inaugura* o próprio Título “Dos Procedimentos Especiais”. Ela é cabível não somente para a consignação da *quantia devida*, mas também para a consignação de *coisa*, quando o credor se recusa a receber a quantia ou quando se recusa a receber a coisa que deve ser dada em pagamento (art. 539, *caput*, do CPC), ou mesmo restituída.

Quanto à *competência territorial* para a propositura desta ação, o art. 540 do CPC diz que a consignação deve ser requerida “no lugar do pagamento”. Contudo, no *processo do trabalho* há regra especial a respeito de competência em razão do lugar. Assim, o consignante deverá propor esta ação no *lugar da prestação dos serviços*, consoante a regra do art. 651, *caput*, da CLT, até porque, em regra, este é o lugar em que o empregador deve fazer o pagamento das verbas ao trabalhador (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 290).

Quanto ao seu *objeto*, como já afirmado, diz respeito à consignação de valores devidos ou de coisa a ser devolvida, quando a pessoa se recusa ao recebimento da quantia ou da coisa, ou, ainda, na hipótese de o devedor ter séria dúvida “sobre quem deva legitimamente receber o pagamento” (art. 547 do CPC). A propósito, veja-se a boa doutrina:

As situações mais comuns que ensejam ações de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho se ligam à recusa de recebimento das verbas rescisórias pelo empregado dispensado e à dúvida quanto aos sucessores do falecido a quem deva o empregador quitar os haveres da inevitável rescisão contratual decorrente da morte (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 289).

O *principal efeito* da ação de consignação em pagamento é o de *exonerar* o devedor da obrigação de pagar ou de restituir coisa, bem como o de *eximi-lo*, a partir da data do depósito, de *juros de mora* e de *responsabilização* por riscos relacionados à perda da coisa, “salvo se a demanda for julgada improcedente” (art. 540 do CPC). Daí por que, na Justiça do Trabalho, “a ação de consignação ganha especial relevo na tentativa do empregador de se ver livre da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT”, considerando-se que, havendo o pagamento das verbas rescisórias fora do prazo legal, “o tra-

balhador faz jus à referida multa, cujo valor equivale a uma remuneração”. Assim, restando “demonstrada a impossibilidade ou recusa” ao pagamento, *havendo a consignação*, “o empregador se exime do pagamento da referida multa prevista no art. 477 da CLT” (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 289).

O principal efeito da ação de consignação em pagamento é o de exonerar o devedor da obrigação de pagar ou restituir coisa, bem como o de eximi-lo de juros de mora e de responsabilidade por riscos.

Não obstante tudo isso, o que nos interessa neste Manual é saber sobre a *audiência na ação de consignação em pagamento*. De acordo com o procedimento do CPC, na consignação *judicial* – já que não trataremos da consignação extrajudicial disciplinada nos §§ do art. 539 do CPC –, *não haveria* a menor necessidade de audiência, já que o autor deve proceder ao depósito da quantia ou da coisa devida, no prazo de cinco dias, contados do deferimento da petição inicial; na sequência, cita-se o réu para que ele levante o depósito ou ofereça contestação (art. 542 do CPC); se o réu demonstrar a insuficiência do depósito, poderá o autor completá-lo no prazo de dez dias (art. 545); e, sendo a prova *exclusivamente documental* – como ocorre na maior parte das vezes –, o juiz já poderá julgar a demanda. Destarte, somente se as partes *requererem a produção de prova oral* é que haverá designação de audiência de instrução, no processo civil.

Poder-se-ia objetar que o *procedimento trabalhista* exige a tentativa conciliatória antes do recebimento da defesa (arts. 846 e 847 da CLT). No entanto, esse procedimento é previsto para as ações trabalhistas *típicas*, nas quais o *trabalhador* pretende o recebimento de verbas não adimplidas pelo empregador. A ação de consignação em pagamento, por sua vez, trata-se de *ação de rito especial*, com objeto muito restrito, como estamos pontuando neste tópico. Ademais, em regra, a *vaga na pauta de audiências*, na Justiça do Trabalho, fica bem alongada, de modo que a audiência seria realizada dois ou três meses após a propositura da consignatória, ou, em algumas varas, até seis meses depois do ajuizamento da ação.

Assim, *a se aplicar o ritual do CPC*, principalmente nas demandas em que o consignatário não tem resistência ao recebimento da verba depositada, se o juiz determinar a citação dele para se manifestar no prazo de 15 dias, em menos de um mês ele (consignatário) poderá receber o dinheiro que lhe era devido ou a coisa que deveria ser restituída a ele, por exemplo, instrumentos de trabalho que ficaram em poder do empregador. Ainda que o trabalhador entenda que o depósito não é integral, alegando que

tem direito a um valor maior, o juiz poderia declarar extinta, *em parte*, a obrigação do consignante, liberando mais rapidamente o valor do depósito e propiciando ao trabalhador que reclame as *diferenças em ação própria*.

Na prática, porém, os juízes do trabalho têm designado audiência – uma ou de tentativa conciliatória – nas ações de consignação em pagamento. Não é raro que, nessas audiências, o trabalhador ou os herdeiros *protestem por diferenças* nos valores das verbas descritas na demanda consignatória. Nesses casos, até seria possível prosseguir-se no mesmo processo, pois se trata a consignatória de uma *ação de caráter dúplice*. Assim, se o trabalhador indica o montante que realmente entende devido, o juiz poderia designar audiência de instrução para que as partes pudessem produzir prova oral e, ao final, ele (juiz) decidisse qual seria o valor correto das verbas rescisórias ou das horas extras, por exemplo. No entanto, na prática, *o recomendável* é que o consignatário aceite receber apenas o valor depositado, *protestando por diferenças* e ressaltando a possibilidade de ajuizar *ação trabalhista própria* para nesta postular as diferenças que entende devidas e, inclusive, *outras verbas*. Aliás, esse “protesto” por diferenças seria até desnecessário, diante dos limites da quitação na ação consignatória.

Essa prática propicia que o juiz libere *imediatamente* o valor consignado, julgando procedente o pedido do consignante, declarando *extinta sua obrigação*, mas *exclusivamente* em relação às verbas e valores objeto da consignatória (art. 546 e parágrafo único do CPC). Bem se vê, portanto, que a audiência seria dispensável na ação de consignação em pagamento ajuizada na Justiça do Trabalho, principalmente quando o juiz recomenda ao trabalhador ou aos herdeiros que busquem as diferenças em ação própria, diante do objeto estreito da consignatória, que *não admite* nem mesmo a postulação de outras verbas que não estejam descritas expressamente na petição inicial da ação ora analisada. Com efeito, o *pedido contraposto* do consignatário deve *se limitar* às verbas objeto da consignatória.

Enfim, a doutrina tem tratado de uma situação especial de consignação, relacionada ao *tomador de serviços*. A conferir:

[...] o tomador de serviços, tendo saldo contratual a pagar à empresa prestadora de serviços, diante do receio de não pagamento de direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, pode consignar em juízo os valores pendentes, evitando sua futura responsabilização pelos créditos inadimplidos pela contratada?

(...)

Assim, havendo receio fundado acerca da conduta da empresa prestadora de serviços, em não quitar os direitos trabalhistas de seus empregados, o tomador de serviços poderá consignar o saldo contratual na Justiça do Trabalho, invocando dúvida a quem dirigir o pagamento de tal numerário, inserindo no polo passivo a empresa contratada e os empregados engajados no contrato de prestação de serviços (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 291-292).

Interessante o exemplo, conquanto não o tenha visto na prática e seja discutível a competência da Justiça do Trabalho, se, no polo passivo, constar apenas a empresa contratada. Ressalvo, também que, nesse caso, seria dispensável a citação de todos os empregados, se a empresa tiver a cautela de incluir no polo passivo o *sindicato* que representa a categoria profissional dos trabalhadores que lhes prestam serviços por intermédio dessa empresa contratada.

## 12.3. AUDIÊNCIA NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

### 12.3.1. A ação civil pública trabalhista

A ação civil pública é um instrumento da maior utilidade para a *efetivação* dos direitos materiais trabalhistas. Ela compreende a *ação civil pública* em sentido estrito, manejada para a proteção de interesses difusos e coletivos, bem como a *ação civil coletiva*, destinada à proteção dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores.

A propósito, Raimundo Simão de Melo, tratando da *finalidade* deste instrumento processual, assevera que a “ação civil pública, como gênero das ações coletivas, tem por finalidade proteger os direitos e interesses metaindividuais – difusos, coletivos e individuais homogêneos – de ameaças e lesões”. A respeito da ação civil pública *trabalhista*, anota que ela “representa uma adequada forma de acesso do cidadão ao verdadeiro direito de ação, que, individualmente, vem, em muitos casos, tornando simples retórica o comando do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal” (MELO, 2002, p. 93).

Quanto à *legitimidade* do Ministério Público do Trabalho, ela é disciplinada no art. 129, inciso III, da CF/88, em conjunto com o quanto previsto no art. 6º, incisos VII, alínea “d”, e XII, e principalmente no art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93. Como já pontuado anteriormente, na Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho propõe ações civis

públicas para o cumprimento de *obrigações de fazer ou de não fazer*, em face de empresas ou de sindicatos, atuando como legitimado autônomo; pode, ainda, propor ações civis coletivas com vistas ao *pagamento de verbas trabalhistas específicas*, como adicional de insalubridade ou de periculosidade, como substituto processual, embora isso seja bem raro.

Não obstante, essa legitimação não exclui a *legitimidade de terceiros* para a defesa dos interesses coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, nos moldes do art. 5º, § 2º, da Lei n. 7.347/85, bem como do art. 82, inciso IV, da Lei n. 8.078/90, de modo que *os sindicatos* têm plena legitimidade para atuar na ação civil pública trabalhista, principalmente na ação civil coletiva, na defesa dos *direitos individuais homogêneos* dos trabalhadores.

Como já visto anteriormente, os sindicatos atuam na tutela desses direitos como *substituto processual*, estando a isso autorizado também pelo art. 18, *caput*, do CPC. De se recordar que os sindicatos, sempre que haja um fato único, *de origem comum* (art. 81, parágrafo único, inciso III, da Lei n. 8.078/90), que diga respeito a todos os trabalhadores de uma empresa ou de setor desta, poderão propor uma demanda coletiva para a proteção dos interesses desses trabalhadores.

São *hipóteses* de cabimento de *substituição processual*, no processo do trabalho, nessa temática: a) para a postulação do pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade aos trabalhadores (art. 195, § 2º, da CLT); b) com vistas ao recolhimento do FGTS (art. 25 da Lei n. 8.036/90); c) para o cumprimento de cláusulas normativas (art. 872, parágrafo único, da CLT); d) postulando o pagamento de adicional noturno aos que se ativam no período noturno e não o recebem; e) para o pagamento da hora extra do intervalo suprimido quando a empresa não concede o intervalo mínimo de uma hora. Há, ainda, outras hipóteses, embora menos frequentes.

### 12.3.2. Peculiaridades dessa audiência

O que nos interessa mesmo neste momento é saber sobre *peculiaridades da audiência trabalhista*, quando se tratar de ação civil pública, como gênero. Afora as especificidades da atuação diferenciada do procurador do trabalho, que tem *prerrogativas* que devem ser observadas, a audiência, nesse tipo de ação, desenvolve-se de maneira bem semelhante à das audiências em geral.

Em regra, o juiz designa uma *audiência inicial* – diante da complexidade dessa demanda, não é recomendável a designação de audiência uma –,

na qual há uma *tentativa conciliatória*, bem diferente, pois diz respeito ao interesse de vários trabalhadores, mas nada obsta que haja acordo quanto à regularização de condições ambientais, fornecimento de EPIs, adequação de obras ou de maquinários etc. Pode haver conciliação também em relação às verbas e valores devidos aos trabalhadores, na substituição processual, ainda que o juiz entenda que os trabalhadores devam ratificar esse acordo posteriormente.

Não havendo composição, se necessário, o juiz irá designar uma *audiência de instrução* em prosseguimento, na qual cada parte poderá ouvir até três testemunhas. Quanto aos *depoimentos pessoais*, já registramos que o procurador do trabalho não pode prestar depoimento pessoal, pois jamais poderia confessar algo em relação aos direitos indisponíveis da coletividade de trabalhadores. O mesmo se aplica ao dirigente sindical, se o sindicato for o demandante. De outra parte, o reclamado ou o seu preposto poderá ser ouvido em depoimento pessoal, sem que isso implique em afronta ao princípio da igualdade.

Quanto ao *número de testemunhas*, por se tratar de ação de rito híbrido, com especificidades da legislação de regência, somadas ao regramento específico da CLT, de se aplicar o limite máximo de testemunhas dos processos de rito ordinário, independentemente do valor da causa. Assim, o MPT poderá ouvir até três testemunhas e cada um dos reclamados, se houver litisconsórcio passivo, também poderá ouvir até três testemunhas. Aqui, recordo-me da *audiência mais longa* da minha carreira de juiz, em que uma audiência de instrução em ação civil pública, designada para a oitava de seis testemunhas – três de cada parte –, demorou *seis horas praticamente ininterruptas*, para se evitar a cisão da audiência e a agressão ao princípio da incomunicabilidade das testemunhas.

Outrossim, embora já tenhamos tratado da *prerrogativa* do procurador do trabalho de sentar-se à direita do juiz, convém recordar as diretrizes gerais dessa questão, porque muitos reclamados ficam perplexos quando se deparam, na audiência, com o “fiscal da lei” sentado no plano alto, como se fosse um “segundo” juiz. Ocorre que o procurador que oficia no caso – ou outro colega do Ministério Público do Trabalho – comparece na audiência trabalhista *representando a instituição*, como parte ou como *custos legis*, atuando sempre na defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos coletivos (*lato sensu*) dos trabalhadores. Trata-se de prerrogativa, a de *sentar-se à direita do juiz*, de acordo com o art. 18, inciso I, alínea “a”, da Lei Complementar n. 75/93. Isso tanto nas audiências em que o procurador esteja a defender a ordem jurídica, quanto nas audiências em que ele

(MPT) seja o autor da ação, atuando como *parte* (art. 30, parágrafo único, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do trabalho).

Por isso, ainda que não se concorde com essa diretriz – ora, se o procurador está atuando como parte, deveria sentar-se na mesma posição que o advogado da parte contrária, por uma questão de isonomia –, trata-se de *mera formalidade* e que *não interfere* na solução da ação civil pública. Sendo assim, como já observado em outro capítulo deste Manual, é imperioso que o advogado do reclamado *explique muito bem* ao empresário ou preposto que comparece na audiência trabalhista essa prerrogativa, para que este não pense que o juiz está tratando de modo desigual o procurador do trabalho. É preciso que o advogado diga ao seu cliente que o juiz, a despeito dessa questão formal, assegurará a ele (reclamado) o *contraditório efetivo* e a *ampla defesa*. Em suma, o Ministério Público do Trabalho somente sairá vencedor na demanda coletiva, se houver demonstração, *por provas*, do ato ilícito objeto da acusação.

Para finalizar, é natural que os advogados e até os juízes em início de carreira fiquem bastante tensos na véspera e durante a audiência de uma ação civil pública. Não é uma audiência “qualquer”. Há *muitas questões técnicas* relacionadas ao procedimento, a preliminares que sempre são arguidas e também quanto à (des)necessidade de produção de prova oral. Por isso, com mais de 27 anos de magistrado, até hoje me preparo com muito mais cautela para esse tipo de audiência. Nessa preparação, convém *anotar todas as questões* já postas nos autos e que podem surgir durante a audiência, bem como pensar *técnicas de provocação* – para os advogados – e *de solução* – para os juízes e procuradores do trabalho –, porque a surpresa, nessa audiência, costuma cobrar “alto preço” dos atores jurídicos.

Na preparação para a audiência de uma ação civil pública convém anotar todas as questões formais que podem surgir durante a audiência, bem como pensar técnicas para requerimentos e solução deles.

## 12.4. AUDIÊNCIA NOS EMBARGOS À EXECUÇÃO E DE TERCEIRO

No processo civil, *não há mais embargos à execução*, no cumprimento de sentença, pois, transcorrido o prazo de 15 dias para o pagamento voluntário, o executado tem o prazo de 15 dias para apresentar sua impugnação, podendo alegar as matérias previstas especificamente para tanto (art. 525, *caput* e § 1º do CPC). De modo que os embargos à execução, como

tradicionalmente previstos, serão possíveis *apenas* na execução de título extrajudicial (arts. 914 a 920 do CPC). Nestes, *se necessário*, o juiz designará audiência de instrução e, encerrada esta, proferirá a sentença (art. 920, incisos II e III, do CPC).

No *processo do trabalho*, como é sabido, os *embargos à execução* ainda são previstos como regra, tanto no cumprimento de sentença quanto na execução de título extrajudicial, mais precisamente no art. 884 e §§ da CLT. Em conformidade com o § 2º deste artigo, se o executado (ou o exequente) *arrolarem testemunhas*, nos embargos ou na impugnação do exequente, e se o juiz entender necessários os depoimentos das testemunhas, poderá “marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de cinco dias”.

Todavia, em mais de 27 anos de magistratura, nunca presidi uma audiência de instrução em sede de embargos à execução. Em regra generalíssima, esses embargos versam sobre matéria de direito ou, quando há matéria fática, as partes contentam-se com a *prova documental* já existente nos autos, ou juntada nessa fase do processo.

Agora, se houver a necessidade de audiência de instrução para oitiva das partes e testemunhas, aplicam-se as *mesmas diretrizes* já estudadas de modo exaustivo neste Manual. A única observação *complementar* que se faz necessária é a relacionada à *quantidade de testemunhas* que cada parte pode ouvir. Tratando-se de processo de rito *ordinário*, até três testemunhas, e tratando-se de processo de rito *sumaríssimo*, há de se observar o limite de duas testemunhas para cada parte, como já examinado anteriormente. No mais, todas as diretrizes relacionadas ao depoimento pessoal e à prova testemunhal aplicam-se *igualmente* nessa audiência.

Em relação aos *embargos de terceiro*, trata-se de ação de *rito especial* prevista nos arts. 674 a 681 do CPC/2015. Como é sabido, se alguma pessoa, não sendo parte no processo em curso, “sofrer constrição ou ameaça de constrição sobre bens que possua ou sobre os quais tenha direito incompatível com o ato construtivo”, ela bem que “poderá requerer seu desfazimento ou sua inibição por meio de embargos de terceiro” (art. 674).

Conquanto cabível o ajuizamento desta ação na fase de conhecimento, em regra generalíssima, ela é proposta durante a *execução trabalhista*, mas trata-se, por óbvio, de *ação autônoma* e que deve ser distribuída por dependência ao juízo onde se processa a execução, na qual houve a constrição ou ameaça de constrição sobre bens do terceiro embargante.

Esta ação de natureza civil é *plenamente cabível* na Justiça do Trabalho, porque não se pode admitir que um terceiro, que nada tem a ver com o pro-

cesso em curso, não tendo qualquer responsabilidade pelo adimplemento das verbas trabalhistas, venha a sofrer penhora, arresto ou qualquer outra medida constritiva em *bens de sua posse*, principalmente se a defende na qualidade de proprietário.

Assim, seria de se esperar a realização de muitas audiências de instrução nesse tipo de ação, na Justiça do Trabalho. Contudo, os embargantes têm se mostrado bem negligentes, olvidando-se de que o *ônus da prova* em relação às questões controvertidas dos embargos de terceiro é, em regra, de quem opõe os embargos. De modo que o embargante, no processo do trabalho, poderia ouvir testemunhas ou até o embargado para comprovar algumas situações fáticas, por exemplo, para demonstrar que não houve sucessão trabalhista, que os bens móveis encontrados no estabelecimento do devedor são realmente de sua propriedade (do terceiro), e uma série de outras hipóteses. Ocorre que, para tanto, já deverá o embargante oferecer o rol de testemunhas *na petição inicial* (art. 677, *caput*, do CPC). Não obstante, tem sido muito *excepcional* o requerimento de produção de prova oral nos embargos de terceiro, na Justiça do Trabalho.

Agora, havendo designação de audiência de instrução nesse tipo de demanda, por se tratar de processo de rito especial, *não há que se falar no limite* de testemunhas dos processos de rito sumaríssimo. Assim, *independentemente* do valor da causa, cada parte poderá ouvir *até três testemunhas*, se houver audiência de instrução na ação de embargos de terceiro, na Justiça especializada.

Para encerrar a análise das audiências especiais na Justiça do Trabalho, de se ponderar que, conquanto possível, a *celebração de acordo* nas audiências designadas na ação de embargos de terceiro – e também na ação de consignação em pagamento – acaba por se tornar uma *hipótese acadêmica*. Quanto à consignação, se o consignatário aceitar receber o valor do depósito sem protestar por diferença, isso não é acordo, mas *reconhecimento da procedência* do pedido do consignante. Assim, somente se houver acordo para envolver *verbas distintas* das discriminadas na consignação é que se poderia falar em autêntica conciliação nesse tipo de demanda. Em relação aos embargos de terceiro, é mais que acadêmica ainda a possibilidade de acordo entre o embargante e o exequente, pois aquele não é o devedor e, se está a defender que seus bens não podem ser atingidos pela execução, *qual seria o seu interesse em pagar dívida de outrem?*

Destarte, apenas na audiência de instrução dos *embargos à execução* é que haveria efetiva possibilidade de acordo entre as partes – exequente

## JURISPRUDÊNCIA SELECIONADA A RESPEITO DE ÔNUS DA PROVA

### 14.1. O ÔNUS DA PROVA COMO FATOR DECISIVO EM DIVERSOS PROCESSOS

Como já pontuei em diversas passagens deste Manual, as *técnicas de ônus da prova* são fundamentais para o bom êxito numa demanda trabalhista. E são inúmeras as técnicas – examinadas em praticamente todos os capítulos deste livro, mas em especial no Capítulo 7, no estudo da Teoria Geral do Ônus da Prova –, que os advogados podem utilizar para, na audiência trabalhista, dar um golpe de mestre na parte contrária.

Dada a enorme relevância dessa temática para a prática da advocacia trabalhista, resolvi acrescentar a este Manual um capítulo com riquíssimas jurisprudências sobre a vasta temática de ônus da prova, que passa a integrar a obra a partir de sua 4ª edição.

É muito importante que o advogado conheça todas as regras e técnicas de definição – estática ou dinâmica – e inversão do ônus da prova, mas ele precisa, também, analisar como os tribunais, sobretudo o Tribunal Superior do Trabalho, têm decidido as questões relacionadas à matéria. Daí porque, na sequência, passo a transcrever várias ementas de julgados do TST, para auxiliar os advogados e advogadas na difícil tarefa de bem compreender todas as nuances da casuística sobre ônus da prova.

Faço questão de registrar que esse rico material foi colacionado pelo professor – e querido amigo – Fabiano Coelho, para que eu pudesse tecer sobre ele comentários objetivos e em seguida o disponibilizamos aos meus alunos e alunas do Curso de Audiência Trabalhista que ministro, numa admirável parceria entre o @audiencia4.0 – meu perfil no Instagram – e o @trabalhonotavel – perfil do professor Fabiano e seu irmão, o também professor Antonio Umberto –, a fim de que os alunos tivessem em mãos um verdadeiro e-book sobre a matéria.

Vamos, pois, ao estudo da jurisprudência sobre ônus da prova.

## 14.2. O ÔNUS DA PROVA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

Para facilitar a compreensão da vasta temática, vou separar as ementas de ônus da prova por temas específicos, como vínculo de emprego, jornada de trabalho etc., como de resto já o fiz no Capítulo 7, no estudo da casuística sobre ônus da prova e das súmulas do TST a respeito da matéria.

### 14.2.1. Ônus da prova e vínculo de emprego

Nas discussões processuais a respeito de vínculo empregatício, a prestação de serviços ao reclamado, de forma remunerada, é o fato constitutivo do direito do autor e, sobre essas questões, o ônus da prova é do reclamante. Contudo, se o reclamado confessa a prestação de serviços e não nega a onerosidade, alegando, no entanto, *relação jurídica diversa da empregatícia*, o ônus da prova quanto a essa alegação é do demandado, porque trouxe à discussão um fato novo, impeditivo, em regra, uma exceção substancial, como já vimos neste Manual. De modo que, na definição – ou falsa inversão – do ônus da prova, o magistrado vai definir que, no caso, o ônus da prova é do reclamado. Veja-se:

**“(…) 3. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. PRESENÇA DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA RECLAMADA QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de**

revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 3º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. PRESENÇA DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA RECLAMADA QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS.** A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços (Súmula 212/TST). A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula apelidada de “pejotização”. Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser cumprida. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Verificada a reunião de tais elementos, repita-se, a relação de emprego existe. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). Na hipótese vertente, a

Corte Regional deu provimento ao recurso ordinário das Reclamadas para “afastar o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, julgar totalmente improcedentes os pedidos da inicial”. Concluiu pela inexistência de relação empregatícia no período em que o Autor prestou serviços às Rés, por entender que a prestação de serviço se deu de forma eventual. Contudo depreende-se, do quadro delineado no próprio acórdão recorrido, que os fatos descritos pelo TRT comportam enquadramento jurídico diverso. Compreende-se autorizada, nesta hipótese concreta, a aplicação do direito de forma diversa, sem que nova a inserção jurídica das circunstâncias verificadas no curso da prestação de trabalho implique ofensa à Súmula 126/TST, já que explicitadas na decisão regional. Ultrapassada essa questão, a leitura do acórdão regional revela ser incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como auxiliar de produção/movimentador de mercadorias, de modo subordinado, oneroso e não eventual, afastando-se desse modo a alegação de subsunção da hipótese à Lei 12.023/2009, na condição de “chapa” ou qualquer outro vínculo autônomo e eventual. No caso concreto, a Reclamada, segundo dados contidos no acórdão regional, não se desincumbiu do ônus de provar que a prestação de serviços se desenvolveu de forma diversa da relação empregatícia. Foi demonstrado que a 1º Reclamada anotou a CTPS de empregados que exerciam as mesmas atribuições que o Reclamante, sem qualquer distinção nas tare-fas dos trabalhadores, circunstância que é relevante para a confirmação de que, no desenvolvimento de sua atividade, a Reclamada necessitava permanentemente de profissionais que se ativassem no transporte e movimentação de mercadorias, não logrando provar nenhuma especificidade em relação ao contrato de trabalho do Reclamante que justificasse sua admissão por outra fórmula que não o vínculo de emprego. Pontue-se que não ficou evidenciado que o serviço do obreiro somente era solicitado diante de hipóteses excepcionais de grande demanda de carga ou descarga de mercadorias. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para, restabelecendo-se a sentença, declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema” (RR-1331-58.2015.5.09.0020, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 20/06/2022).

**“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREITEIRO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO.** Os elementos fático-jurídicos que identificam o vínculo empregatício estão descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam, prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, com onerosidade e mediante subordinação jurídica. Sobreleva notar que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao reclamante o ônus da prova quanto ao fato constitutivo de seu di-

reito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. Para a hipótese de prova dividida, o Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina moderna se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. Na vertente hipótese, extrai-se do quadro fático delineado pela Corte Regional que a relação jurídica havida entre os litigantes ostentava natureza trabalhista e, portanto, estabelecida nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT. Foram expressamente lançadas no v. acórdão recorrido premissas fático-jurídicas, insuscetíveis de reexame nesta fase recursal, que robustecem a convicção desta Terceira Turma de que estão presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Segundo o Tribunal Regional, “a única testemunha ouvida, indicada pelo reclamante, declarou que trabalhou na reclamada em 2016, na obra do Centro Cívico, do Passeio Público, tendo trabalhado junto com o reclamante.” “Relatou que foi contratado e acertou tudo com o reclamante, sendo este também que lhe pagava os salários.” “Acrescentou que era subordinado ao reclamante, mas também recebia ordens dos mestres de obras, empregados da reclamada.” “Por fim, disse que o reclamante também batia cartão ponto como os demais empregados e os mestres de obras davam ordens ao obreiro (depoimento audiovisual).” “Conquanto a prova documental demonstre que o reclamante é sócio da empresa LRCA Acabamento da Construção Ltda-ME (fl. 106), que fora contratada pela reclamada para a execução de pequenos reparos em serviços de construção por m2 (fls. 114/129 e 148/155), a prova oral corroborou a tese do reclamante, de que ele, na verdade, não tinha autonomia, estando subordinado à reclamada, tanto que anotava sua jornada em cartão ponto, como demonstram os documentos de fls. 18/20 e declarações da única testemunha ouvida, além de receber ordens dos mestres de obras, empregados da reclamada.” “Não obstante conste dos controles de jornada de fls. 18/20 empregador LRCA, por óbvio, sendo o reclamante sócio da referida empresa, não tinha a jornada controlada por esta, mas, sim, pela reclamada, tomadora dos seus serviços, como demonstrou a prova oral.” “Além de os serviços prestados pelo reclamante encaixarem-se no rol das necessidades normais, comuns e ordinárias da reclamada, considerando os segmentos no quais são desenvolvidas as atividades econômicas da empresa, emerge da prova oral que não havia qualquer autonomia nos serviços prestados pelo reclamante, tendo ele,

inclusive, jornada controlada pela empresa, o que, por si só, afasta a sua condição de autônomo, demonstrando que ele não assumia os riscos do empreendimento, ao contrário, restou provado a subordinação dele aos empregados da reclamada.” “Como consignado na origem, ‘o trabalho do Autor era subordinado ao poder de direção do empregador, que organizava a atividade econômica de prestação de serviços, mas, principalmente, que os mestres de obras, empregados da ré, davam ordens ao autor. Ressalte-se que o Autor contratou a testemunha como preposto da Ré e com autorização desta, visto que a testemunha não recebia ordens apenas do Autor, mas também dos mestres de obra da Ré. Resta, portanto, evidente o mais importante requisito da relação de emprego: a subordinação em seu aspecto jurídico. Evidentemente, o Autor sujeitou seu trabalho ao comando das Rés. Sob essa perspectiva - para a consecução de seu objetivo social -, as Rés, ao utilizarem trabalho humano, deveriam, necessariamente, contratar empregados, já que devem suportar os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). De fato, empregador é ‘a empresa que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços. (...)’ (fl. 194).” “Portanto, apesar de o reclamante ter contratado empregados, inclusive, realizando o pagamento deles, o fez com autorização da reclamada, atuando em nome dela e não em nome da empresa LRCA.” Diante da delimitação fática constante do v. acórdão recorrido, o recurso de revista não se credencia ao conhecimento pela alegada afronta aos dispositivos indicados. Incidência do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...)” (RRAg-11942-69.2016.5.09.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/02/2022).

#### **14.2.2. Ônus da prova em ação de motorista de aplicativo**

Para a 3ª Turma do TST, o mesmo raciocínio do tópico anterior – no sentido de que, admitindo a prestação de serviços de forma remunerada, mas alegando relação jurídica de natureza diversa, em regra, de prestador de serviços como autônomo –, aplica-se como luva, inclusive, nos casos de reclamação trabalhista em que o motorista de aplicativo postula o reconhecimento de vínculo empregatício com a plataforma que controla a prestação de serviços. De modo que, também nesses casos, o ônus da prova é do reclamado. Veja-se:

**“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO**

MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “ OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de

emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arrematação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho,

uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capita-lista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos