

---

## ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO: ASPECTOS GERAIS E A DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

*Danilo Del' Arco<sup>1</sup>*  
*Kamila Fontoura da Silva Zirolto<sup>2</sup>*  
*Rosana Califani<sup>3</sup>*

### RESUMO

O presente artigo tem a finalidade de abordar as mudanças trazidas ao processo do trabalho com a reforma trabalhista visto que, na prática, o modelo antes adotado utilizava-se do Código de Processo Civil de forma subsidiária e agora está demonstrado no novo texto incluído na CLT na integralidade de seu artigo 818. Para melhor entendimento, serão abordados os tipos de provas permitidas na justiça do trabalho para a busca da verdade e elencando o rol taxativo, detalhando suas particularidades sobre: depoimento pessoal, testemunhas, documentos, perícias e inspeções judiciais. E ainda, após compreensão da estrutura das provas permitidas, será analisada a dinâmica do ônus da prova e o critério que possibilita a inversão do ônus probatório.

**Palavras-chave:** Processo do trabalho. Ônus da prova. Provas. Aspectos gerais do ônus da prova.

85

### ABSTRACT

The purpose of this article is to address the changes brought to the labor process with labor reform since, in practice, the model previously adopted used the Civil Procedure Code in a subsidiary way and is now demonstrated in the new text included in the CLT in full of Article 818. For a better understanding, the types of evidence allowed in the labor court for the search for the truth will be addressed, listing the tax list, detailing their particularities on: personal testimony, witnesses, documents, expert examinations and judicial inspections. Furthermore, after understanding the structure of the permitted evidence, the dynamics of the burden of proof and the criterion that makes it possible to reverse the probative burden will be analyzed.

**Keywords:** Work process. Burden of proof. Evidences. General aspects of the burden of proof.

---

<sup>1</sup> Mestre e Advogado. Orientador, Coordenador e Professor da Pós-Graduação em Direito, Processo do Trabalho e Benefícios Previdenciários pela UNIFIL. Telefone 55 43 99942-0082. E-mail: danilo.delarco@unifil.br.

<sup>2</sup> Advogada, Graduada em Direito e Pós-Graduada em Direito, Processo do Trabalho e Benefícios Previdenciários pela UNIFIL. Telefone 55 43 99661-0475. E-mail: kamila1988\_adm@hotmail.com.

<sup>3</sup> Advogada, Graduada em Direito e Pós-Graduada em Direito, Processo do Trabalho e Benefícios Previdenciários pela UNIFIL. Telefone 55 43 99637-0672. E-mail: rosanacalifani@hotmail.com.



---

## SUMÁRIO

**1 INTRODUÇÃO. 2 CONCEITO E FINALIDADE DAS PROVAS. 1.1 TIPOS DE PROVAS. 1.1.1 Depoimento pessoal. 1.1.2 Testemunhas. 1.1.3 Documentos. 1.1.4 Perícia. 1.5 Inspeção judicial. 3 DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA. 4 REGRAS DA CLT SOBRE ÔNUS DA PROVA. 5 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo a apresentação dos aspectos gerais sobre o ônus da prova na ordem processual, bem como apresentar alguns aspectos sobre a aplicação da dinâmica do ônus da prova no âmbito do processo do trabalho, visto que a reforma trabalhista de 2017 prevista na lei 13.467/2017, trouxe algumas mudanças no texto da legislação trabalhista – Consolidação das Leis do Trabalho – incluindo no artigo 818 da CLT/1973 os incisos I e II bem como os parágrafos 1º, 2º e 3º, desta forma o que antes era omissivo e utilizava de forma subsidiária a legislação do processo civil (CPC/2015), passou a ter regulamentação em legislação própria.

86

Ficará exposto na prática, que a responsabilidade de provar o alegado cabe ao reclamante, devendo demonstrar o seu direito sobre os pleitos da ação, e cabe ao reclamado, oferecer contraprova quando quiser, provar que não prospera os pedidos pleiteados pelo reclamante.

A reforma trabalhista trouxe a exceção à regra com a inversão da prova, caso seja constatado que é extremamente difícil ou impossível para cada uma das partes provar o que lhe cabe. Esta mudança substancial que possibilita a inversão do ônus da prova, incluiu a teoria da aptidão da prova, o que antes era previsto somente no Código de Defesa do Consumidor em seu artigo 6º VIII, agora não será mais necessário tal aplicação subsidiária, como será visto no decorrer do presente trabalho.

A temática abordada é de grande relevância para o trâmite do processo na justiça do trabalho, e com a reforma trabalhista, não mais necessitando da empregabilidade do Código de Processo Civil, tem agora a sua própria regra inserida na CLT.

Com isso, veremos que o processo do trabalho deixa de ter a regra estática, passando oficialmente para a forma dinâmica.



---

## 2 CONCEITO E FINALIDADE DAS PROVAS

Nos primórdios do Direito, não havia o que se falar em meio de provas, quem vencia um conflito era de fato aquele que era detentor de maior poder, era sempre o mais forte. Logo após buscou-se a resolução de conflitos através da composição, quando não havia uma forma clara de se decidir sobre quem possuía a razão. E somente após o fortalecimento do Estado com a evolução social é que surgiram os primeiros mecanismos de provas.

Desta forma nas antigas civilizações, mais precisamente no início das formações de sociedades, o Direito possuía uma origem divina, isso porque a religião naquela época era a base de tudo, sendo assim os meios de provas utilizados também advinham de mecanismos ligados à religião.

No entanto com a evolução da sociedade os mecanismos para comprovação de Direitos também foram se aperfeiçoando, fortalecendo se assim a necessidade de demonstração e argumentos para que a parte fosse considerada vitoriosa em sua pretensão.

Na atualidade a obtenção da verdade tem sido colocada como o motivo e a finalidade única e exclusiva da prova, sendo que para isto existem diversos mecanismos.

87

A doutrina clássica costuma realizar uma divisão da verdade em *real* (também chamada substancial) e *formal* (também chamada processual ou verossimilhança). Verdade real é aquilo que acontece na realidade, independentemente da vontade humana. Verdade formal é a verossimilhança, ou seja, a verdade que se extrai dos autos do processo. (SCHIAVI, 2017, p. 675).

Sendo assim, no processo do trabalho não poderia ser diferente, uma vez que este ramo atua diretamente com direitos fundamentais dos trabalhadores como patrimônio e, muitas vezes com o próprio direito de personalidade deste, que, muitas vezes, se encontra em uma relação de vulnerabilidade perante o seu empregador, o que justifica também a busca pela verdade real.

Ainda sobre o princípio da busca da verdade real, segundo Schiavi, (2017, p. 687):

Embora muitos autores asseverem que na esfera do Processo Civil não se aplica este princípio, pois o processo não penal se contenta com a chamada verdade formal, qual seja, a que emerge dos autos, a moderna doutrina, em razão do caráter publicista do processo e da efetividade da justiça, tem se posicionado no sentido de que mesmo no campo processual civil o juiz deve sempre buscar a verdade real, ou o acerto mais próximo da realidade. No processo do trabalho, a busca da verdade real é o princípio que se encaixa



---

perfeitamente no campo processual, inclusive por mandamento legal (art. 765 da CLT). Vale lembrar que o Direito do Trabalho tem como um dos seus princípios vetores o da primazia da realidade.

É pautando-se na busca da verdade que surgem as provas em uma relação processual, que possui como principal objeto os fatos, no entanto nem todos os fatos são objeto de prova, somente aqueles que se relacionam à lide e que sejam controversos. Segundo Schiavi (2017, p. 678):

O fato probando tem de ser controvertido, isto é, afirmado por uma parte e contestado pela parte contrária. Os fatos não controvertidos, como regra geral, não são objeto de prova, pois admitidos como verdadeiros no processo. Não obstante, situações há em que mesmo o fato não contestado pode ser objeto de prova, por exemplo: os fatos que não parecem verossímeis segundo o que ordinariamente acontece ou fora do padrão médio da sociedade, e também os fatos impossíveis ou pouco prováveis.

Neste sentido também discursa Sako (2019, p. 1002) afirmando que “A prova, no processo, deve recair sobre fatos controvertidos. Se não há controvérsia sobre determinado fato, ele não precisará ser provado”. No entanto, embora este seja o entendimento majoritário, mesmo em fatos não contestados, ou seja, incontrovertidos, poderá o juiz inquirir as partes e as testemunhas ou exigir prova de alegados fatos para constituir o seu convencimento com segurança e maior convicção.

O Código de Processo Civil (CPC), aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho, diz em seu artigo 374 que: “Não depende de prova: I. os fatos notórios; II. afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; III. admitidos, no processo, como incontrovertidos; IV. em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade”. Desta forma quando determinado fato ou pedido estiver enquadrado em uma das hipóteses acima, não será necessária a aplicação de métodos probatórios para o mesmo.

## 1.1 TIPOS DE PROVAS

Segundo Sako (2019, p.1008) existem duas classificações de provas: “a prova é direta quando destinada a demonstrar os fatos nos quais estão embasados os pedidos, como inspeção judicial, perícia e depoimentos. É indireta quando, a partir de um fato é possível afirmar a existência de outro ainda não demonstrado”.



---

A legislação trabalhista não possui em seu texto, de forma estruturada, a exemplificação de quais são os meios de prova, no entanto pela aplicação subsidiária do CPC no processo do trabalho utiliza-se o Art. 369 do Código de Processo Civil, que possui a seguinte redação:

As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Que por sua vez também não esclarece de forma estruturada quais são os meios de prova admitidos no processo, sendo que tal rol pode ser encontrado apenas da doutrina e jurisprudência.

Desta forma pode-se dizer que, são meios de prova aqueles previstos em lei, trabalhista ou civil, processual ou material, e enumerá-las da seguinte forma:

1. Depoimento pessoal;
2. Testemunhas;
3. Documentos;
4. Perícias;
5. Inspeções judiciais.

Os meios de prova elencados acima não são taxativos, pois dependendo dos pedidos postulados na lide podem se fazer necessários outros tipos de prova, como por exemplo, a prova emprestada, que embora se encaixe no meio de prova documental podemos dizer que é um outro tipo de prova admitido no processo, no entanto no presente estudo abordam-se apenas os meios mais convencionais, uma vez que o objetivo é tratar de ônus da prova e não de seus meios.

#### 1.1.1 Depoimento Pessoal

O chamado depoimento pessoal, nada mais é do que o interrogatório das partes, sendo este um dos meios de prova admitidos no processo do trabalho. Ele consiste na declaração prestada pelo autor ou pelo réu, sobre os fatos e objetos do litígio, perante o juiz, é através da colheita do depoimento das partes que se pode extrair a confissão, quando uma delas ou ambas admitem a verdade de um fato até então conhecidamente controverso e contrário ao seu



---

interesse desta forma se tornando favorável à outra parte, conforme o art. 389 do CPC, “há confissão, judicial ou extrajudicial, quando a parte admite a verdade de fato contrário ao seu interesse e favorável ao do adversário” ou até mesmo pela declaração de desconhecimento de fato que deveria conhecer.

Schiavi ainda classifica a confissão de três formas:

[...] confissão ficta, tácita ou presumida a que resulta da taciturnidade da parte quando provocada a falar. Geralmente, resulta da recusa da parte em prestar depoimento. Diz o art. 386 do CPC, “quando a parte, sem motivo justificado, deixar de responder ao que lhe foi perguntado, ou empregar evasivas, o juiz, apreciando as demais circunstâncias e os elementos de prova, declarará, na sentença, se houve recusa de depor”. (2017, p. 747)

O principal objetivo da prova por meio da oitiva das partes é extrair delas a confissão, sendo prova, na maioria das vezes, ineficaz, uma vez que ambas as partes possuem interesse na causa.

### 1.1.2 Testemunhas

90

A oitiva de testemunhas é uma das principais formas de provas no processo do trabalho, uma vez que a busca pela verdade real está pautada em esclarecimentos prestados pelas testemunhas de fato, ou seja, aquelas que presenciaram a relação de trabalho entre empregado e empregador, bem como os fatos controversos entre si.

O meio de prova na modalidade testemunhal compreende na declaração prestada por uma pessoa, que não faz parte da lide, mas que presenciou os fatos, prestará ao juiz, sob juramento, sendo que em hipótese alguma poderá faltar com a verdade, sob pena de multa e processo criminal por falso testemunho. Schiavi define testemunha da seguinte forma: “Testemunha é a pessoa física capaz, estranha e isenta com relação às partes, que vem a juízo trazer a suas percepções sensoriais a respeito de um fato relevante para o processo do qual tem conhecimento próprio”.

Conforme prevê o Art. 458 combinado com o Parágrafo Único do CPC aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, uma vez que a CLT não trata de forma expressa sobre o depoimento das testemunhas:



---

Art. 458. Ao início da inquirição, a testemunha prestará o compromisso de dizer a verdade do que souber e lhe for perguntado.  
Parágrafo único. O juiz advertirá à testemunha que incorre em sanção penal quem faz afirmação falsa, cala ou oculta a verdade.

A importância da prova testemunhal é assinalada por vários autores, no entanto também há quem a chame de “prostituta das provas”, como é o caso de Martins (2006, p. 329), o qual afirma que “a prova testemunhal é a pior prova que existe, sendo considerada a prostituta das provas, justamente por ser a mais insegura”.

São visíveis e evidentes os perigos dessa espécie de prova e os riscos dela decorrentes, pois neste caso lidamos com a percepção de quem, de fora da relação de trabalho, possui o seu próprio convencimento, bem como a possibilidade de erro na decisão fundada em testemunhos de má-fé, sobre este aspecto pondera Schiavi:

Como todo meio de prova que depende das percepções sensoriais do ser humano, a prova testemunhal é falível. Embora seja apontada como o meio de prova mais vulnerável das provas, ela ainda é preponderante, não só na Justiça Comum, mas, principalmente, na Justiça do Trabalho, em que a quase totalidade das controvérsias é atinente à matéria fática (horas extras, justa causa, equiparação salarial etc.). Em razão disso, devem os operadores do Direito (juízes, procuradores e advogados) conviver com esse tipo de prova e procurar aperfeiçoá-la com técnicas de inquirição e principalmente desenvolver a cultura da seriedade e honestidade dos depoimentos.

91

Não obstante, a prova testemunhal continua sendo básica no processo trabalhista, até porque o documento também apresenta riscos, como de sua autenticidade, sendo a prova testemunhal a mais usual nesta justiça especializada.

### 1.1.3 Documentos

A legislação não apresenta de forma expressa em seu texto a definição exata do que seriam as provas documentais aceitas dentro de um processo, seja ele civil ou trabalhista. Desta forma tal definição é encontrada apenas na doutrina.

De acordo com Nascimento (2007, p. 533)

Documentos são toda representação objetiva de um pensamento, material ou literal (*Alsima*). Em sentido estrito, documento é toda coisa que seja produto de um ato humano, perceptível com os sentidos da vista e do fato que serve de prova histórica indireta ou representativa de um fato qualquer (*Eschandia*) (*apud* SCHIAVI, 2017, p. 750).



---

Renato Saraiva (2007, p. 362) já define documentos de forma mais simplória afirmando que: “Documento é o meio utilizado como prova material da existência de um fato, abrangendo não só os escritos, mas também os gráficos, as fotografias os desenhos, reproduções cinematográficas, etc” (*apud* SCHIAVI, 2017, p. 750).

Neste sentido pode-se dizer que os documentos são produtos de um ato praticado pelo ser humano, perceptível através dos sentidos, visão, tato e audição, que servirá como prova representativa da existência de um fato qualquer.

Uma de suas principais finalidades é dar existência ou validade a algum ato jurídico que não são considerados existentes sem a respectiva documentação, como por exemplo uma relação contratual que exija de forma expressa a existência de tal contrato assinado pelas partes. Outras vezes, a sua finalidade poderá ser meramente processual, independentemente o ato da sua existência ou não, pode-se citar como exemplo, conversas de aplicativos confirmando que existiu discussão de um determinado assunto pelas partes através daquele meio de comunicação, ficando assim registrado.

#### 1.1.4 Perícia

92

A perícia é uma atividade processual desenvolvida por pessoas qualificadas com vasto conhecimento técnico ou científico em determinadas áreas do conhecimento, alheias ao processo, ou seja, não fazendo parte desta lide, atuando como instrumento para auxiliar o juiz na resolução de um conflito apresentando seu parecer de especialista.

De acordo com Schiavi (2017, p. 795):

O juiz é um técnico em direito, habilitado, como regra geral, em concurso público. Como o processo é destinado à composição de litígios dos mais diversos campos do conhecimento humano, muitas vezes, a controvérsia dos autos exige análise de questões técnicas que refogem à órbita jurídica, necessitando o juiz de profissionais especializados na matéria discutida no processo. Para dirimir a controvérsia técnica do processo, o juiz se vale da prova pericial.

Na Justiça do trabalho as perícias mais comuns são: insalubridade e periculosidade no local de trabalho, cálculo sobre diferenças salariais e comissões bem como perícias médicas quando a lide versa sobre acidente de trabalho e se busca comprovar a causa ou com causa,



---

nexo causal e grau de incapacidade e danos existentes.

Após a realização da perícia o perito elabora e traz aos autos o seu parecer, ou seja, o laudo pericial, o qual não vincula o juiz, que não estará adstrito à buscar as suas próprias conclusões, podendo rejeita-lo utilizando-se de outros elementos presentes no processo que forme um melhor convencimento, no entanto, “caso pretenda contrariar o laudo, deve fundamentar detalhadamente os pontos do laudo que não o convenceram e apresentar as razões e as provas constantes dos autos que o convenceram” (SCHIAVI, 2019, p. 802). Sendo-lhe facultado o pedido de nova perícia ou quesitos complementares à já realizada.

### 1.1.5 Inspeção Judicial

A inspeção judicial nada mais é do que a verificação *in loco*, ou seja, é uma diligência processual, que tem por finalidade a obtenção de provas, mediante uma verificação direta, para facilitar e permitir ao juiz esclarecimentos sobre fatos de interesse da causa. Nela, o juiz pode, de ofício ou através do requerimento das partes, inspecionar pessoas, locais ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato que interesse à decisão da causa.

93

Segundo leciona Humberto Theodoro Júnior (1998, p. 485):

Inspeção judicial é o meio de prova que consiste na percepção sensorial direta do juiz sobre qualidades ou circunstâncias corpóreas de pessoas ou coisas relacionadas com o litígio. A inspeção judicial é uma faculdade do juiz da causa, entretanto, há no Código uma situação em que ela se torna obrigatória (art. 1.181) que aduz serem obrigatórios o exame e interrogatório do interditando.

Desta forma na inspeção judicial o magistrado tem contato direto com pessoas e fatos, podendo formar o seu convencimento de forma bem mais concreta, uma vez que esteve diretamente ligado, de certa forma, aos fatos abordados dentro do processo, esta modalidade de prova poderá inclusive prevalecer sobre as outras já existentes no processo.

## 3 DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA

De acordo com o art. 3º, Inciso VII da Instrução Normativa 39 do TST, ficava a cargo do juiz aplicar supletivamente ao processo do trabalho a regra dinâmica de distribuição do ônus



---

da prova, que estava contemplado expressamente no CPC de 2015 em seu art. 373, § 1º e replicado após Lei n.º 13.467, de 2017, no artigo 818, § 1º da CLT, permitindo que, diante da impossibilidade ou excessiva dificuldade em cumprir o encargo ou à maior facilidade e produção da prova, a solução diversa do critério estático.

A distribuição dinâmica do ônus da prova permite retirar um peso de quem se encontra na impossibilidade de suportar passando para quem tem mais condições de fazê-lo.

Conforme explica Henrique Correia (2018, p. 213):

A distribuição diversa do ônus de provar somente pode ocorrer quando: 1) houver expressa previsão em lei: nos casos expressamente previstos na legislação, é possível que o juiz determine que determinada pessoa prove o fato que cabia originalmente à outra parte no processo; 2) peculiaridades da causa: haverá distribuição diversa da obrigação de prova, quando se verificar: - a impossibilidade ou excessiva dificuldade em se provar o fato; ou - maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário. É muito comum que diversos registros relacionados ao empregado fiquem arquivados na empresa, como recibos de férias, recibos de salários, controle de frequência, etc. Lembre-se de que, se o empregado alega algum direito, tem o ônus de prová-lo. No entanto, se os registros que comprovam o direito alegado podem ser demonstrados com maior facilidade pelo reclamado, o juiz pode determinar que o ônus de provar passe a ser do reclamado; 3) Não pode gerar situação que torne impossível ou extremamente difícil para a parte contrária provar: por sua vez, não é possível que o ônus da prova seja distribuído de forma diversa se a prova do fato se torna impossível ou extremamente difícil para a parte contrária.

94

Antônio Umberto de Souza Júnior (2018, p. 264) expõe que, a jurisprudência trabalhista é rica em situações amplamente consolidadas de fixação do ônus da prova, com base no princípio da aptidão de que são exemplos os seguintes temas:

- a) Veracidade das anotações da CTPS (súmula 12 do TST);
- b) Abandono de emprego com 30 dias de ausência ao trabalho (súmula 12 do TST);
- c) Caráter abusivo da transferência de empregado (CLT, art 469, § 1º; Súmula 43 do TST);
- d) Término do contrato de trabalho (Súmula 212 do TST);
- e) Inexigibilidade de horas extras por gerente geral de agência bancária (Súmula 287 do TST);
- f) Falsidade das anotações nos controles de ponto de horários invariáveis de entrada e saída (Súmula 338, III do TST);
- g) Caráter discriminatório na dispensa sem justa causa de pessoas com HIV ou com



---

doenças estigmatizantes (Súmula 443 do TST).

Assim, cumpre destacar que, cabe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante que tem a característica do critério estático, porém, podendo ser distribuído de forma diversa, conforme poderemos ver no texto do artigo 818 a seguir.

#### 4 REGRAS DA CLT SOBRE ÔNUS DA PROVA

Após a Reforma Trabalhista, as novas regras contidas na CLT, estão em sintonia com o que está previsto no CPC. O antigo texto do art. 818 da CLT dizia: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. O texto era simples e trazia certa insegurança jurídica, porém, na prática, quem acusa acabará tendo que provar.

Com a nova sistemática, o texto do art. 818 ganhou o seguinte formato:

**Art. 818.** O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**I** - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**II** - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 1º** Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 2º** A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 3º** A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim a regra da CLT deixa de ter o caráter estático, passando para o caráter dinâmico, sendo possível ainda, não só como regra de julgamento mas também como regra de instrução, como referem-se Souza Junior *et al.* (2018, p.264): “Assim, no rito sumaríssimo, o juiz pode indeferir provas sempre que apenas a parte desonerada da prova pretenda produzi-la (CLT, art 852-D)”. E ainda: “Privilegiou-se, pela preocupação extrema com a celeridade nas causas de



---

menor impacto financeiro (CLT, art. 852-A, caput), a celeridade em detrimento da amplitude do acesso ao juiz ao conjunto probatório integral disponível”.

## 5 INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

A inversão do ônus da prova está condicionada à decisão devidamente fundamentada do juiz, o que deverá acontecer antes do início da instrução processual, e que, nesta ocasião deverá dar à parte a possibilidade de se desincumbir da atribuição do ônus. Esta determinação está expressa no § 1º do art. 818 da CLT, bem como no art. 893, § 1º da CLT, trata de que, a decisão que inverte o ônus da prova, é uma decisão interlocutória. Por este motivo, para o processo do trabalho, não comporta recurso imediato.

Nesta ótica, Souza Junior *et al.* (2018, p. 268) leciona que: “Deste modo, caberá ao advogado, querendo, registrar seus protestos em ata de audiência, diante do inconformismo com a inversão do ônus da prova para que, no recurso ordinário, caso seu cliente seja sucumbente na pretensão que ensejou a inversão, possa impugnar o critério adotado pelo magistrado”.

De acordo com o exposto por Hinz (2018, p.188):

Fica aqui uma crítica: não se aplica ao processo do trabalho um suposto princípio in *dúbio pro operário*, porque inexistente no processo laboral qualquer conjunto de dispositivos que levem o juiz do trabalho a decidir preferencialmente pela veracidade da violação dos direitos alegados na inicial, pelo fato de que no direito material e processual penal se tem o Estado pretendendo restringir a liberdade do réu, devendo-se presumir a inocência até prova em contrário.

Esse, aliás, é direito constitucionalmente previsto no art 5º, LVII, segundo o qual ninguém será considerado culpado até o trânsito julgado de sentença penal condenatória, ou seja trata-se de garantia processual penal.

A inovação trazida pela Lei n. 13.467/2017 em nada afetou o entendimento cristalizado nas Súmulas 6, VIII, 16, 74, 102, 212, 217, 254, 299, 338, 385 e 415, bem como as Orientações Jurisprudenciais 36, 233 e 278 da Seção de Dissídios Individuais 1, todas do Tribunal Superior do Trabalho.

Deverá ser ainda, concedido em caso de distribuição do ônus da prova para a outra parte, a oportunidade para a apresentação da determinada prova, “neste sentido, é possível que a parte peça ao juiz do trabalho o adiamento da audiência. Note-se, portanto, que o adiamento não é automático e depende de pedido expresso da parte, que terá o ônus de provar o fato ao juiz”. Correia (2018, p.214). Neste sentido, o advogado deverá se atentar ao momento certo de



---

solicitar o adiamento ao juiz.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, o presente artigo teve por objetivo a análise acerca da aplicação o ônus da prova na justiça do trabalho e os meios práticos para se buscar a compreensão da verdade dos fatos.

Como garantia da efetiva solução do conflito, o legislador trouxe através da reforma trabalhista, a inclusão no texto da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o que antes era utilizado de forma subsidiária no Código de Processo Civil – CPC.

Foram abrangidos os diversos tipos de provas permitidas, conceituando a sua finalidade e a aplicabilidade para buscar não só os direitos do trabalhador, mas, a garantia do equilíbrio processual.

Destaca-se que a Lei n° 13.467, de 2017 incluiu o texto na CLT de 1943, passando a dispor que, para provar os fatos, cabe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito e ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Importante observar que a distribuição dinâmica do ônus da prova, bem como a inversão do ônus da prova, permitiram retirar um peso de quem se encontra na impossibilidade de suportar, passando para quem tem mais condições de fazê-lo.

Após análise sobre o tema, foi possível concluir que, mesmo tendo seus limites, a distribuição dinâmica do ônus da prova e a inversão do ônus probatório, são técnicas que se empenham em manter a igualdade entre as partes no processo de modo a fazer prevalecer à garantia da justiça e do direito.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15/02/2020.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em:



---

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm). Acesso em: 15/02/2020.

CORREIA, Henrique. **Guia prático da reforma trabalhista no seu dia a dia**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GOULART, Rodrigo Fortunato. **Novo CPC e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

HITZ, Henrique Macedo. **Reforma Trabalhista: aspectos materiais e processuais**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leoni; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Direito e Processo do Trabalho: ônus da prova, v.1: sistemas de valoração da prova, ônus da prova e inversão do ônus da prova**. Cornélio Procópio: Edição do autor, 2019. *E-book*.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Manual prático das audiências trabalhistas**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

