

**JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY
JOURNAL ISSN: 2526-4281 - QUALIS B1**



**INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO
PROCESSO DO TRABALHO**

**REVERSING THE BURDEN OF
PROOF IN THE WORK PROCESS**

Lucilene Rodrigues de SOUZA
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
E mail:
lucilenerodriguessouza@catolicaorione.edu.br

Marcondes da Silveira FIGUEIREDO JUNIOR
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
E-mail: marcondes@catolicaorione.edu.br



RESUMO

O presente trabalho analisou o tema "A importância da declaração de conversão do ônus da prova no sistema de pessoal". O objetivo foi pesquisar a importância da declaração de inversão do ônus da prova no processo trabalhista. Neste caso, utilizamos o a abordagem indutiva, que parte de certa compreensão da rotação da carga evidências e práticas trabalhistas apropriadas. As técnicas de pesquisa usadas são pesquisa bibliográfica, documental e jurídica. Então, por meio de pesquisas feitas, mostrou-se que o sistema de direito do trabalho não prevê claramente a modificação do ônus da prova, porém a posição aceita pela doutrina, precedente e lei ou no sentido de utilizar a declaração de inversão do ônus da prova em analogia com os princípios. A partir da finalidade trazida pela Constituição do país, pretende-se mudar a responsabilidade dos comprova a igualdade entre os grupos, tornando um grupo com maiores condições acesso à evidência eles introduzem um processo, para buscar a verdade real.

Palavras-chave: Processo do Trabalho. Ônus da Prova. Inversão.

ABSTRACT

The present work analyzed the theme "The importance of the declaration of conversion of the burden of proof in the personnel system. The objective was to research the importance of the declaration of inversion of the burden of proof in the labor process. In this case, we used the inductive approach which starts from a certain understanding of load rotation, evidence and appropriate labor practices. The research techniques used are bibliographic, documentary and legal research. So, through research carried out, it was shown that the labor law system does not provide for clearly the modification of the burden of proof, but the position accepted by the doctrine, precedent and law or in the sense of using the declaration of reversal of the burden of proof in analogy with the principles. change the responsibility of proves equality between groups, making a group with greater conditions access to evidence they introduce a process, to b seek the real truth.

Keywords: Work process. Uns of proof. Inversion.

INTRODUÇÃO

A mudança do ônus da prova veio com o objetivo de uniformizar o processo entre as partes, para facilitar o acesso à justiça. Por isso, Rodrigues (2020 p. 67) nos ensina: “O centro para mudar o ônus da prova. visa restabelecer o equilíbrio do processo entre os grupos, haja vista que a hipossuficiência de o trabalho o coloca em desvantagem no encontro com o empregador, facilitando assim acesso à justiça” (RODRIGUES, 2020 p. 68).

A prova destina-se a convencer o juiz dos fatos alegados, porém, nem sempre a parte suspeita tem acesso à prova desses fatos, pois esta é a importância de transferir o ônus da prova, para que o tribunal possa encontrar provas sobre os fatos, o que o faz julgar para buscar a verdade real.

Portanto, abordaremos essa tarefa com a importância de declarar o ônus das provas no sistema de pessoal, indicando a necessidade de alterar o ônus da prova e quem tem o ônus da prova, levantando a questão: há realmente a necessidade de uma declaração uma inversão do ônus da prova no processo trabalhista? E quão importante é?

O autor deste trabalho teve uma grande iniciativa de discutir este tema, como ver a existência de algum conflito, a respeito de quem é o responsável pelo ônus da prova sobre o processo dos trabalhadores e vendo as maiores dificuldades onde o grupo mais desfavorecido, que Em geral, o empregado tem o direito de provar os fatos alegados em um processo judicial.

A primeira coisa que vem à mente como uma solução para esta questão é de fato, a declaração do ônus da prova está muito em consonância com o processo trabalhista, pois isso garantirá a igualdade entre as partes, tornando o processo justo e equitativo com a intenção de buscar a verdade real. O autor decidiu abordar a importância do anúncio da transferência do ônus das evidências no processo de trabalho, com o objetivo geral de demonstrar valor declaração da inversão do ônus da prova no sistema de pessoal, e seus objetivos diretamente à demonstração da necessidade de inversão do ônus da prova e de quem é o responsável ônus da prova.

O método usado para descrever este trabalho é a pesquisa literatura, pesquisa documental e pesquisa jurídica, para maior clareza sobre a oportunidade de transferir o ônus da prova de volta para o processo de trabalho e know-how que domina no entendimento da doutrina e do direito. Este trabalho está dividido em dois capítulos. O

primeiro capítulo falará sobre isso sobre evidências no processo de trabalho, trazer seu conceito, finalidade, princípios relacionados evidências no processo de trabalho e a importância das evidências no processo de trabalho. O segundo capítulo terá como objetivo explicar o que é o ônus da prova, os critérios usados para transferir o ônus da prova para o sistema do empregado, e a importância desta conversão.

CONCEITO DE PROVAS NO PROCESSO TRABALHISTA

O Direito do Trabalho não considera o conceito de prova e, portanto, O Código de Processo Civil é usado como base. Para provar para convencer alguém de algo e nesse processo, é convencer o juiz sobre a intenção da ação. CPC faz referência a o princípio da sentença livre para o júri, que afirma que o júri é livre para apreciar as provas, no entanto, deve motivar sua decisão (FLAGÃO, 2016, p. 156).

Lei, como o Código de Processo Civil e a Compilação de Leis A obra não traz o conceito de prova, mas o CPC em seu art. 369 menções que meios para obter provas em tribunal. Vejamos: "As partes têm direito a isso usar todos os meios legais e legais, ou de outra forma especificado neste Regulamento, para comprovar a autenticidade dos fatos do pedido ou defesa e influenciar com sucesso a convicção do júri" (BRASIL, 2015). Embora a lei não preveja o conceito de prova, a doutrina é muito importante explica sobre isso.

Para Néelson Nery Junior (2010, p. 66) "[...] a prova é um método processual ou material considera-se adequado que o ordenamento jurídico mostre a verdade, ou não, desta existência e verificação da realidade jurídica".

Finalidade das Provas no Processo Trabalhista

É por causa das provas que se forma a convicção do Tribunal A palavra "prova" vem da palavra latina probatio, que significa testar, implore, mostre." (RODRIGUES, 2020 P 57). "Provar significa construir a convicção do juiz sobre a existência ou não de fatos relevantes para o processo. "É um conjunto de motivações que expressam certeza, harmonia dentro nossas percepções e fatos básicos do mundo externo e a expressão formal desta realidade verdade" (CASSEPP, 2013, p. 49).

Cassepp (2013 p 58), também explica que o magistrado visa reconstruir os fatos. usando os dados que são fornecidos a você e que você pode pesquisar casos onde ele está autorizado a agir em sua capacidade. Na perspectiva de Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart, prova à direita meio processual, "[...] é qualquer forma de expressão,

regulada por lei e dirigida, dentro dos limites prescritos por lei e de forma razoável, convencer o juiz estadual do mérito das propostas, algo desafiador, feito com um processo”.

O juiz quer recuperar os fatos usando as informações que lhe foram fornecidas. e dados que você pode solicitar de ofício. Amauri Mascaro faz uma justa comparação entre o juiz e historiador: "Portanto, o objetivo do juiz é o mesmo do historiador, pois ambos são familiares para descobrir como as coisas aconteceram no passado, usando os mesmos métodos, ou seja, pistas ou sinais de que os fatos se foram” (NASCIMENTO, 2011, p. 403). Portanto, percebemos que o propósito da prova é o método que as partes usam para fundamentar suas reivindicações e convencer o juiz delas.

Princípios do Processo do Trabalho

O Centro de Evidências em Recursos Humanos é orientado por princípios Maurício Godinho Delgado explica o que são princípios: Em conclusão, na Ciência do Direito, os princípios são pensados como proposições que informam o entendimento da ação judicial. São orientações o que se supõe no ordenamento jurídico e que, após a assunção, há relatório, informá-lo (DELGADO, 2003, p. 173). Américo RODRIGUES, explica a importância dos princípios: “Os princípios do Direito do Trabalho formam a base do ordenamento jurídico lei trabalhista. Portanto, não pode haver contradição entre eles princípios jurídicos. São mais do que boas leis, desde que sirvam de inspiração, mas não podem ser independentes dela” (RODRIGUEZ, 2002, p. 49).

Como vimos, os princípios são importantes no sistema jurídico. Nesse caso abordaremos os princípios mais relevantes aplicáveis ao Processo de Trabalho, depois de combiná-los com o ônus da prova e sua flexibilidade.

O princípio da legalidade está previsto no artigo 5º, LVI, da Constituição Brasileira. Federal: "[...] provas obtidas por meios ilegais não são admissíveis neste processo." (BRASIL, 1998). Portanto, a Constituição do país fez uma previsão legal que não é universal prova é admissível, devendo observar os limites estabelecidos por lei para a sua obtenção, já que métodos ilegais não são aceitos como prova.

No entanto, este princípio deve ser analisado em conjunto com o princípio da subjetividade e impotência do trabalhador, conforme descrito por Bezerra Leite:

O princípio da proibição de provas extrajudiciais é reduzido, em certos casos, com base nos princípios de medição (ou suposição), de acordo com ele não se deve ir tão longe a ponto de negar a autenticidade de toda e

qualquer evidência obtida por métodos ilegais, como gravação secreta usada por um funcionário que quer provar que foi vítima de assédio sexual empregador ou superior, sem o seu conhecimento (LEITE, 2021, p. 248).

Disso podemos concluir que as provas obtidas por meios ilegais devem ser é permitido se não houver outra forma adequada de demonstrar a veracidade dos fatos alegados. O princípio contraditório é determinado em nossa Carta Magna e por consenso define a Constituição do Estado em seu artigo 5º, LV, "aos acusadores, em processos judiciais ou processo administrativo, sendo assegurado ao conjunto dos réus plano contraditório e defesa adequada, nas formas e recursos a ela associados" (BRASIL, 1998). Flagon (2016, p. 76) explica que "Quando um processo é realizado há necessidade de debate em relação à questão formulada para que haja uma contra afirmação e daí a conclusão; o direito de contestar e isso é o que chamamos de oposição".

Cassep (2013, p. 78) afirma que "O princípio do conflito significa que a parte contrária quais provas são apresentadas, deve haver uma oportunidade processual para conhecê-las e discuti-las, também pode ser um desafio, com os métodos do devido processo". A razão pela qual se diz assim não há provas secretas. Alexandre Freitas Câmara ensina que: "De uma perspectiva jurídica estrita, no entanto, o princípio do contraditório desde o início. Assim entendida, pode-se explicar a contradição como garantia de conhecimento bilateral das ações e princípios do procedimento e o resultado pode ser expresso através deles" (CÂMERA, 2004, p. 89).

Portanto, as partes devem estar cientes de todas as ações processuais do caso, para serem as mesmas condições são garantidas para ambas as partes se provarem. Teixeira Filho (1994, p. 66) também nos ensina que o princípio do conflito não é um princípio específico de prova, mas de todo o processo.

O artigo 139, I do Código de Processo Civil, estabelece que as partes serão iguais tratamento na ordem do procedimento. Vamos ver: Art. 139. O juiz conduzirá o processo de acordo com o disposto neste Regulamento; contra quem: I - zelar pela igualdade de tratamento dos interessados.

A esse respeito, Montenegro Filho (2016, p. 77) dá sua explicação:

Como extensão do princípio científico: O objeto examinado também confirma aplicação do princípio da ciência ao processo, ela repete o objeto I de episódio 5 de FC. Igualdade processual significa tratar as pessoas de forma desigual eles se encontraram em uma posição diferente em comparação com seus oponentes processualmente, sem benefícios que

representem violação do princípio do *in iudicio*, como duplo consentimento para a introdução de proteção pela Fazenda Pública, o Ministério Público, que trabalha com diferentes promotores e com os pobres tipo de lei, apenas para ser um exemplo.

Este princípio não deve ser interpretado de forma absoluta, porque hipossuficiência de uma das partes pode quebrar o pecado processual, especialmente na em termos de proporcionalidade e ônus da prova. Então, para fazer as regras funcionarem, nós as temos analisando esse objetivo de forma limitada (RODRIGUES, 2020, p. 179).

“Com o princípio da necessidade de provas, podemos entender que é simples as alegações feitas pelas partes, não são suficientes para mostrar a verdade real contra, além disso, podemos dizer que a prova é necessária para que o juiz tenha recursos para motivar sua própria para ter certeza” (RODRIGUES, 2020, p. 69).

A esse respeito, Schiavi, (2014, p. 88) nos ensina: “Com este princípio, as partes têm a responsabilidade de provar suas alegações em juízo. Não basta dizer isso, a equipe deve provar. O antigo ensinamento diz que o sucesso de o processo depende da qualidade do trabalho de evidência da equipe. Por outro lado, é certo que a necessidade de prova depende do ônus da prova das partes no programa e avaliação dos motivos iniciais e da competição (SCHIAVI, 2014, p 582)”. Portanto, as partes devem provar suas alegações, sob pena de ação foi julgado contra a sua aplicação.

Com esta disposição, os regulamentos trabalhistas devem ser reinterpretados aplicadas tendo em conta os pormenores relacionados com a lei aplicável. Isto Portanto, "os detalhes da Lei do Trabalho devem ser consistentes com os detalhes do Lei de Processo Trabalhista". Sendo ambos atenciosos com a situação necessidade de trabalho (RODRIGUES, 2020, p. 99).

A esse respeito, Paula, (2001 p 65) explica: “O direito processual do trabalho, quando se trata da efetivação do direito propriedade da obra, confirma-se como o principal método para este fim. se o certo O material de trabalho tem características diferentes, deve haver uma adaptação a esta unidade do processo trabalhista”. Você está justamente ciente. José Martins afirma que “ser inegavelmente é quase o princípio absoluto das normas práticas trabalhistas concretas ou "duras" em relação às práticas trabalhistas, o princípio da suficiência é histórico”. Portanto, está cronologia é baseada na necessidade lógica (PAULA, 2001, p. 121). Portanto, o procedimento, como instrumento de direito substantivo, o seguirá termos e condições, priorizando a proteção dos trabalhadores que fazem parte.

Considerar a Coordenação das Leis do Trabalho não esclarece o conceito de a decisão de negociar, deve ser aplicado o conceito referido no Código de Processo Civil, nos termos do art. 769 da CLT. arte. 203, § 2º, do CPC nos traz o que é uma decisão negociada:

Arte. 203. Os pronunciamentos do juiz conterão sentenças, decisões discussões e postagens. § 1º Sem a previsão expressa de procedimentos especiais, a sentença diz declaração onde o juiz, com base no art. 485 e 487, coloque encerrando a fase cognitiva do processo normal e desligando a execução. § 2º Decisão negociada é qualquer declaração judicial de natureza decisória não se enquadra no § 1º. Em razão do artigo acima, Rodrigues nos traz sua interpretação da decisão interlocutória.

Considerando os dispositivos legais acima mencionados e o melhor procedimento, a decisão interlocutória é aquela que é feita durante o processo, que resolve o incidente, causa estresse em uma ou ambas as partes, sem encerrar o processo. Qual deles que distingue a decisão interlocutória da ordem de prejudicar a decisão que ele não está no posto. As decisões de negociação podem ter conteúdo arte. 485 e 487, distinguindo-se das frases, na parte objetiva do verbo. Dentro das decisões deliberativas não encerram o processo ou fase de informação; já eu sentenças têm a capacidade de completar um processo ou categoria de informação (RODRIGUES, 2020, p. 77).

Muitos já ouviram dizer que no local de trabalho, as decisões de negociação não são tomadas eles são atraentes, o que não é verdade. As decisões de negociação são reclamadas, mas não são imediatamente, e pode ser perguntado se um recurso adequado é feito contra a decisão final. No entanto, deve ser considerado quando há uma decisão de negociação não acordada, bem como pretende apelar no futuro, sendo necessário registrar um protesto imediatamente (RODRIGUES, 2020, p. 86).

Assim explica Sérgio Pinto Martins (2007 p 157), que diz que as decisões os recursos correspondentes não podem ser criticados e podem ser apreciados em recurso interposto contra a decisão direto, conforme previsto na CLT. Mesmo sem suspeita ou incapacidade não pode ser transferida, salvo por decisão em que o juiz se julgue inapto para isso da questão, pois é a decisão final e é considerada final, conforme disposto no § 2º do artigo 799 da CLT.

O princípio da adequação da evidência afirma que a evidência deve ser apresentada por o grupo apresentar as melhores condições para sua produção, mesmo que os fatos fossem tão que é alegado pelo partido da oposição.

Como explica Flagon (2016, p. 299): “Aptidão para a prova: aquele que tem o melhor condições para provar que você deve verificar”. Ex. O empregador tem um alto status de provar que ele é um empregado.

Nesse sentido, o ensinamento de Reis de Paula (2007, p. 159): “A aplicação do princípio da propriedade ao ônus da prova atende ao público em geral o processo, que é resolver o conflito quando as medidas apropriadas são tomadas”.

[...] A fundação de a aplicação do princípio do mérito reside na justiça distributiva que corresponde ao princípio da igualdade, com cada grupo fazendo o que geralmente é mais fácil para eles. O critério será a proximidade real e o fácil acesso às fontes de evidência. Indiscutivelmente, a política será aplicada sempre que o funcionário não ele pode fornecer provas que não sejam por escrito ou algo para a parte contrária espere. Com base no princípio da boa-fé, que informa a condução do processo de demandantes, sempre que o documento, em razão de seu conteúdo, seja comum às partes, haverá também inversão do ônus da prova, cabendo ao empregador montá-la, sob pena das alegações feito um empregado (PAULA, 2001, pp.142-143).

Quando a tarefa de testemunhar é difícil para o empregado, uma vez que as provas de que visa produzir nas mãos do empregador, o objetivo de elegibilidade provas, para remover o ônus da prova em seu nome. A mesma coisa vai acontecer lá o conteúdo do documento é de interesse comum entre as partes. “O princípio do dubio pro misero inclui a oportunidade do juiz, ao com razoável ceticismo, interpretam as provas em favor dos desfavorecidos, do empregado, geralmente o autor em uma ação trabalhista” (LEITE, 2010, p. 416).

O princípio da proteção desdobra-se em três regras básicas: “a) a regra da maioria benéfico: em um conflito entre duas normas que regem a mesma matéria, deve-se respeitar a lei em favor do trabalhador; b) a lei da situação mais vantajosa ou direitos recebidos pelos trabalhadores” (RODRIGUEZ, 2008, p. 58). Esta é uma condição a razão pela qual o uso do novo sistema operacional nunca deve ser reduzido as circunstâncias mais favoráveis em que o trabalhador se encontra. Nosso Direito do Trabalho incluiu esta lei no art. 468 da CLT e no pronunciamento nº. 51 do c TST; c) dubio pro trabalhador direito: onde a norma prevê várias definições de interpretação possível, o significado mais agradável para um empregado. “De acordo com o ensino existente, esta condição não se aplica no campo processo, e o juiz deve, em caso de dúvida, decidir contra o autor que manteve o caso ônus da prova” (SCHIAVI, 2014, p. 398).

Carlos Henrique Bezerra Leite, quando fala sobre o princípio do dubio pro misero, como guia do processo de trabalho, nos ensina que “contém a possibilidade o juiz, havendo

dúvida razoável, interpreta a prova em favor do empregado, geralmente o autor em uma ação trabalhista. Afinal, a ironia do processo não existe confunde sua situação” (LEITE, 2010, p. 557). Em Souza (2020) o princípio dubio pro misero é utilizado em conjunto com pelo princípio da livre persuasão, que autoriza o juiz, sem dúvida razoável o teste de provas, interpretá-lo em benefício do empregado, e é importante enfatizar que é um guia instrutivo para a aceitação pacífica de cada doutrina e prática pelos tribunais trabalhistas nacionais. A prova é muito importante nesse processo, pois o juiz a tem conhecimento e está convencido dos fatos alegados e é capaz de resolver a controvérsia entre partes.

Segundo Mauro Schiavi, (2014, pp. 621-643): “Ferramentas de evidência são permitidas na Lei conforme apropriado, para mostrar um fato ou evento ou, mais especificamente, um direito em que uma parte tenha interesse em processo, visando formar o julgamento do órgão judiciário de necessidade”. Portanto, a finalidade da prova é transmitir ao Juiz, certeza sobre os fatos é narrado no início, ou seja, é consistente e consistente com a razão.

As partes têm o direito de usar todos os recursos legais, bem como morais, legal, ou não especificado neste Regulamento, para provar a veracidade dos fatos a alegação ou defesa é amparada e influenciada efetivamente na convicção do juiz. Portanto, as provas são importantes para provar e convencer o juiz sobre os fatos suspeito e, portanto, essencial para o sistema de busca da verdade dos trabalhadores o original.

ÔNUS DA PROVA

O ônus da prova também é muito importante no sistema jurídico entender o que é o ônus da prova, Bastos (2019), nos traz sua definição. Vamos ver:

A palavra ônus, segundo o dicionário, significa fardo. Assim, o ônus da prova a tarefa de trazer elementos que possam confirmar a situação. Ou seja, desde que prove. No entanto, não pode ser confundido com trabalho, como trabalho significa o direito de outro. Assim, em direito, uma pessoa tem incumbe ao ônus da prova o dever de provar o seu interesse e os factos que gentileza no processo (BASTOS, 2019, p. 99).

“Portanto, podemos entender que o ônus da prova é de responsabilidade de um das partes a trazerem provas sobre determinado fato ao sistema, sob pena de não tê-las reconhecimento de sua existência” (CASSEPP, 2020, p. 359).

Rafael de Lemos Rodrigues, explica sucintamente que, em regra, cada parte deve testemunhar nos autos. Vamos ver: O autor deve provar a existência dos factos que constituem o seu direito (ex: a existência de uma relação de trabalho, a utilização do

mesmo trabalho para o efeito igualdade salarial, horas extras, etc.). O réu será responsável por provar os fatos básicos (ex: pagamento de horas extras, de férias duplas, fim de contrato a termo certo, prescrição, indenização), obstáculos (por exemplo, o reclamante diz que foi inicialmente demitido, requerendo o pagamento de verbas rescisórias; o réu deixa isso claro as indenizações não foram pagas por qualquer motivo. A única razão é uma um obstáculo para a continuação do relacionamento. O uso da liderança e orientação, para fins de desqualificação de horas extras) ou alterações (ex: o reclamante solicita o pagamento imediato das comissões; o acusado alegou que as comissões eram devidas, mas em parcelas. O reclamante pede o pagamento em feriados encerrados; a empresa considera que é dado outro dia da semana lazer do reclamante) (RODRIGUES, 2020).

De acordo com os ensinamentos de Schiavi (2014),

[...] o ônus da prova nesse processo é apenas dirigida às partes, pois o juiz tem o dever constitucional de julgar e confirmar sua decisão com o material encontrado nos autos. Assim, o ônus da prova dirigida às partes e não aos juízes. Mas para tomar uma decisão em busca da verdade real, o magistrado está também autorizado a determinar a inversão do ônus da prova com base no artigo 6.º do Código de Defesa do Consumidor, com base no princípio da hipossuficiência, caso permaneça risco na produção de provas por uma das organizações (SCHIAVI, 2014, p. 684).

Em regra, o ônus da prova recai sobre o autor, no entanto existem exceções a esta regra, a chamada inversão do ônus da prova Rodrigues (2020 p 249), nos ensina a principal tarefa de inverter o ônus da prova, explicando que: “O instituto da inversão do ônus da prova visa restabelecer o equilíbrio processo entre as partes, tendo em vista que a ineficiência do trabalho o incluía uma situação negativa é enfrentada pelo empregador, facilitando assim o acesso à justiça” (RODRIGUES, 2020, p. 278).

Os conceitos mais conhecidos de inversão do ônus da prova estão no Código de Defesa do consumidor, mas o Código Civil também prevê oportunidades de emprego o oposto da carga. (BASTOS, 2019, p. 188) Para entender, veja as seções 1 e 2 do art. 373 do CPC, que dispõe sobre possibilidades de modificação de carga.

Art. 373. O ônus da prova incumbe:
 I ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
 II ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.
 § 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 do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz 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.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Aos parágrafos 3º e 4º do art. 373 do CPC, determinam que além da possibilidade de inversão do ônus por decisão do juízo, também é facultado às partes convencionar a distribuição diversa:

§ 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I recair sobre direito indisponível da parte;

II tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

§ 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo.

Na distribuição do ônus da prova, o legislador leva em consideração quem é a parte mais interessada e quem tem mais possibilidades de conseguir a prova do fato para comprovar as suas alegações e desfazer as alegações da parte contrária (TALAMINI 2016). “Com base no princípio da hipossuficiência, o juiz poderá ainda determinar a inversão do ônus da prova com base no artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor, se verificar que haverá mínimas condições da parte obter êxito na produção de provas” (SCHIAVI, 2014, p. 684).

A CLT não prevê a possibilidade de inversão do ônus da prova. Como mencionado, há um único artigo que trata do ônus da prova, que é o art. 818, da CLT. Não obstante, no Processo do Trabalho, tem grande pertinência a regra da inversão do ônus da prova, pois, muitas vezes, o estado de hipossuficiência do empregado reclamante o impede de produzir comprovação de suas alegações em juízo, ou essa prova se torna excessivamente onerosa, podendo inviabilizar a efetividade do próprio direito postulado.

Desse modo, aplica-se perfeitamente ao Processo do Trabalho a regra de inversão do ônus da prova constante do Código de Defesa do Consumidor, em razão da omissão da CLT e da compatibilidade com os princípios que regem o Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), máxime o princípio do acesso do trabalho à justiça.

Sobre a inversão do ônus da prova no processo do trabalho, importante também trazer o posicionamento de Bezerra Leite (2010) que defende uma posição progressista a respeito da inversão do ônus da prova no sentido de que esse instituto pode ser adotado no processo do trabalho, tanto pela aplicação analógica do artigo 6º, VIII do CDC, quando em razão do empregado, pois este, de modo semelhante ao consumidor, também pode estar em

situação de hipossuficiência. Rodrigues também defende a inversão do ônus da prova e nos ensina que outro critério que deve ser analisado para tal procedimento é “a ponderação de alguns princípios e regras, quais sejam, Princípio do in dubio pro misero, Princípio da aptidão para a prova, regras de pré-constituição da prova e as máximas de experiência” (RODRIGUES, 2020, p. 376).

INVERSAO DO ONUS DO PRAVA E SUA IMPORTANCIA AO PROCESSO TRABALHISTA

O ônus da prova está muito relacionado ao procedimento de pessoal, bem como conversão. Sobre a importância e necessidade do ônus da prova. Quando a evidência entra no arquivo, independentemente de quem a produziu, cabe ao juiz ver os resultados que produz - não importa quem seja ele o trouxe. Se houver provas no expediente (ou seja, se for produzida, seja qual for quem), as regras do ônus da prova não são necessárias.

Os fatos provam, o juiz apenas se conformará com a prática jurídica pertinente. Mas se não houver provas, é claro é necessário que o programa siga os critérios que o juiz deve seguir para alcançá-lo procure uma solução. Isso ocorre porque o processo não pode ficar para sempre entre busca da veracidade dos fatos - sob pena de causar mais danos às partes e a comunidade. Em algum momento, o processo deve terminar. Por outro lado, o juiz não pode absolver-se de decidir apenas porque não foi capaz de construir certeza sobre os fatos do caso. Então há um momento no processo deve terminar e o júri deve proferir a sentença, sejam eles condenados ou não estritamente nos casos em que a lei estabeleça as regras de repartição dos encargos de exame (TALAMINI, 2016, p. 66).

Rodrigues também nos ensina que uma distribuição estática do ônus da prova pode ser eles vieram para estragar o evento, porque geralmente é difícil para uma das partes tê-lo acesso a documentos importantes na posse da parte contrária. Então, Rodrigues ele explica que a aplicação literal e extrema da teoria do ônus da prova pode ser ofensiva princípios contrários e de ampla defesa, nos casos em que a parte não pode para provar que vai produzir.

Portanto, a igualdade prevista no artigo 373 do CPC e o ônus da prova artigo 818 da CLT, deve ser observado, a fim de assegurar as maiores circunstâncias sem que esta os mais desfavorecidos do sistema (em regra o trabalhador), buscar a verdade original no sistema de pessoal O ônus da prova é tão importante que o Tribunal Superior do Trabalho você já organizou alguns resumos relacionados a essa questão, vamos ver mais alguns:

Súmula TST nº. 06, inciso VIII: "Recai sobre os ombros do empregador o ônus de provar a verdade impedir, modificar ou extinguir a igualdade salarial" (BRASIL, 2020).

Súmula TST nº 212: "A responsabilidade de assegurar a rescisão do contrato de trabalho, quando lhe for negada a prestação de serviço e o despedimento, pertence aos empregadores, uma vez que o princípio da continuidade do vínculo empregatício é uma boa contrapartida para o empregado" (BRASIL, 2020).

Súmula TST nº 338: "É de responsabilidade do empregador que tenha mais de 10 (dez) Os funcionários registram a jornada de trabalho de forma artística. 74, § 2º, da CLT. A introdução injustificada de controles de frequência cria uma presunção relativa de autenticidade da jornada de trabalho, que não pode ser estabelecida por contraprova" (BRASIL, 2020, s/p).

Portanto, a inversão do ônus da prova deve ser aplicada usando critérios o que foi dito, para se chegar à verdade real, mesmo que haja muita discussão na doutrina também lei, onde a inversão do ônus da prova deve ser feita pelo juiz, conforme a lei não controla esse assunto, mas o entendimento tem a paz que uma pessoa merece proteger o direito constitucional a uma defesa independente e plena (RODRIGUES, 2020, p. 287).

Schiavi (2014, p. 344) acredita que é o momento certo para inverter o ônus da prova deve acontecer no julgamento, porque então as circunstâncias podem ser analisadas novamente:

A colheita das provas trabalhistas é feita na audiência e este é o local e o momento ideal para verificar a existência de qualquer circunstância que leva à inversão do ônus probatório, razão pela qual deverá manifestar – se a respeito nesta oportunidade, de forma expressa, na forma do art. 93, IX, da CF.

Entretanto, importante também trazer a observação feito por Leite, que nos orienta de que como ônus da prova é uma regra de julgamento, pode ser feita sua inversão inclusive na demanda ordinária. Vejamos:

Como regra de julgamento, pensamos, inclusive, que a declaração de inversão do ônus da prova pode correr até mesmo no julgamento da demanda na instância ordinária, isto é, perante o Tribunal Regional do Trabalho. Não cabe, entretanto, na instância extraordinária, pois nesta é vedado o reexame de fatos e provas (LEITE, 2010, p. 572).

Assim, a importância do ônus da prova e a sua inversão se dá a fim de obter o resultado esperado em uma lide processual, a verdade real, portanto, muito bem a análise feita por Rodrigues: Deste modo, ônus da prova no processo do trabalho, é um dos

requisitos para valoração na decisão do juízo, onde a procedência da ação ou improcedência da ação será com fulcro nas provas colacionadas no processo, portanto ônus da prova é de suma importância para o deslinde do processo, pois, o juiz é o destinatário da prova, e tem poderes amplos, é o juiz que vai determinar se deve ocorrer a distribuição do ônus probandi, qual o momento adequado, deverá aplicar a distribuição dinâmica no momento certo. Dispondo assim, de ampla liberdade ao seu livre convencimento, sempre de forma fundamentada.

Com isso, podemos dizer que a importância da inversão do ônus da prova se dá para garantir o alcance das provas necessárias para o julgamento da lide processual, fazendo assim a devida análise dos fatos e buscando a verdade real para um julgamento adequado, a fim de que a justiça seja realizada.

CONCLUSÃO

Este trabalho procurou explicar os conceitos de prova e de ônus da prova, trazendo princípios, critérios e finalidade, bem como da inversão do ônus da prova e a sua importância no processo trabalhista, trazendo que prova é convencer alguém sobre alguma coisa, conceituando prova e explicando que a palavra “prova” é originária do latim probatio, com o significado de examinar, persuadir, demonstrar, trazendo também qual é a finalidade da prova, explicando que nada mais é de que convencer o juiz sobre os fatos alegados no processo, para obter êxito no seu pedido processual.

Por fim, estudamos a importância da declaração de inversão do ônus da prova ficou demonstrado a sua máxima relevância ao processo judicial trabalhista, pois muitas vezes há dificuldade de umas das partes em ter acesso aos documentos essenciais que estão em poder da parte contrária, que não trará ao processo, pois lhe será prejudicial, não tendo assim o Juiz acesso a essa prova e poderá julgar sem que haja a devida justiça.

Sendo assim, podemos concluir a extrema importância da declaração da inversão do ônus da prova no processo do trabalho, sendo um mecanismo importante para a busca pela verdade real e a justiça.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Athena. **Ônus da prova no Novo CPC**: conceito, definição e mudanças. 4 fev 2019. Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br/onus-da-prova/> Acesso em: 24 AGOSTO DE 2022.

Lucilene Rodrigues de SOUZA; Marcondes da Silveira FIGUEIREDO JUNIOR. **INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO**. JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. AGOSTO-OUTUBRO/2022. Ed. 39. Vol. 1. Págs. 390-404. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

CÂMARA, Alexandre Freitas. Lições de Direito Processual Civil. V. I. 9. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004. CARNELUTTI, Francesco. **A Prova Civil**. Livraria e Editora Universitária de Direito, São Paulo: 2002.

CASSEPP, Alexandre Azambuja. **Direito Processo Do Trabalho**. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34335/a-prova-no-processo-do-trabalho>>. Acesso em 08 DE SETEMBRO DE 2022

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

FLAGON, Pamella. Provas no direito do trabalho. Disponível em. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. Prova. São Paulo: RT, 2009. p. 57. MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 29 edição. Editora Atlas. São Paulo, 2007, p. 384.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Novo código de processo civil comentado**/Misael Montenegro Filho. -1. Ed. p. 185 – São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal**. 10ª. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 2ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2013.

RODRIGUES, Rafael de Lemos. **Ônus da Prova no Processo do Trabalho**. Disponível em: Acesso em 06 DE SETEMBRO DE 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2002. 28 SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**, 7ª edição São Paulo editora LTR 2014. Pag. 621/643.

SOUZA, Tiago Fernandes de. **Provas no processo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.montedehollanda.com.br/artigos/TiagoC.pdf>. Acesso em: 04 DE SETEMBRO DE 2022.

TALAMINI, Eduardo. **Ônus da prova**. 9 mar. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/235364/onus-da-prova>. Acesso 03 DE SETEMBRO DE 2022.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A prova no processo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994.

Lucilene Rodrigues de SOUZA; Marcondes da Silveira FIGUEIREDO JUNIOR. **INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO**. JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. AGOSTO-OUTUBRO/2022. Ed. 39. Vol. 1. Págs. 390-404. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.