

# ÔNUS PROBATÓRIO E DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO PROCESSO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA DISTRIBUIÇÃO SUSTENTÁVEL DA PROVA APÓS A LEI Nº 13.467/2017<sup>1</sup>

Magno Federici Gomes  
Izadora Gabriele dos Santos Oliveira

**RESUMO:** A prova é um dos elementos mais importantes do direito processual, pois é a partir dela que se verifica a veracidade das alegações das partes. O presente estudo buscou desenvolver uma análise de como é a distribuição do ônus da prova no direito do trabalho e quais foram as mudanças a partir da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017. Para tanto, fez-se uso do método teórico documental do tipo dedutivo, lançando mão de análises sumulares, doutrinárias e legais. Concluiu-se que a distribuição do ônus probatório no direito do trabalho, após a reforma trabalhista, é muito mais interessante

para o trabalhador, mais justa e consentânea com os preceitos constitucionais, na medida em que gera mais segurança e menos riscos de prejuízo ao empregado.

**Palavras-chave:** Ônus da prova. Direito do Trabalho. Teorias da prova.

**ABSTRACT:** Evidence is one of the most important elements of procedural law, since it is on the basis of that evidence that the parties' allegations are true. The present study sought to develop an analysis of the distribution of the burden of proof in labor law and what were the

<sup>1</sup> Trabalho financiado pelo Projeto FAPEMIG nº 22869, resultante dos Grupos de Pesquisas (CNPQ): Regulação Ambiental da Atividade Econômica Sustentável (REGA), NEGESP, Metamorfose Jurídica e CEDIS (FCT-PT).



Magno Federici Gomes

Estágio Pós-doutoral em Direito Público e Educação pela Universidade Nova de Lisboa-Portugal (Bolsa CAPES/BEX 3642/07-0). Estágios Pós-doutorais em Direito Civil e Processual Civil, Doutor em Direito e Mestre em Direito Processual, pela Universidad de Deusto-Espanha (Bolsa da Cátedra UNESCO e do Gobierno Vasco-Espanha). Mestre em Educação pela PUC Minas.



Izadora Gabriele dos Santos Oliveira

Advogada na Sion Advogados. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Autora do Livro: Direito ambiental, economia e relações internacionais: terras raras, guerra comercial e Teoria dos Jogos. Pesquisadora no Grupo Laclima.

changes since the promulgation of Act 13.467 of 2017. For this purpose, the documentary theoretical method of the deductive type was used, launching summary, doctrinal and legal analyzes. It was concluded that the distribution of the burden of proof in labor law after the labor reform is much more interesting for the worker, more just and in accordance with the constitutional precepts, as it generates more safety and less risk of harm to the employee.

**Keywords:** Burden of proof. Labor Law. Theories of proof.

**SUMÁRIO:** Introdução. 1 Conceito de prova: breves considerações sobre os princípios da prova no processo trabalhista. 2 Teorias sobre o ônus da prova: modelo estático e dinâmico de distribuição do ônus probatório 3 O ônus da prova no direito do trabalho antes da reforma trabalhista e delimitação dos meios de prova em direito admitidos. 4 O ônus da prova no processo trabalhista após a Lei 13.467/ 2017: aplicação do Código de Processo Civil de 2015. 5 Peculiaridades do ônus da prova no direito do trabalho. 6 Reforma trabalhista e o ônus da prova na desconsideração da personalidade jurídica. Considerações finais. Referências.

## INTRODUÇÃO

A prova se mostra como um dos elementos mais importantes do processo, na medida em que é ela que ratifica as alegações feitas pelas partes. Posto isto, necessária se faz a análise de sua natureza e de seus variados aspectos.

O dilema que se pretendeu solucionar se baseou na seguinte questão: após a reforma trabalhista, identificada pela Lei nº 13.467 de

2017, como ficou a distribuição do ônus da prova e quais seus aspectos e características?

Assim, buscou-se definir o conceito de prova e determinar a aplicação do ônus *probandi* no direito processual do trabalho. Como objetivos específicos, pretende-se demonstrar a importância da dinamização do ônus e sua aplicação no processo trabalhista.

A presente pesquisa se justifica na medida em que, na relação de emprego, tem-se uma parte que é hipossuficiente e subordinada em diversos aspectos a outra. Neste sentido, mostra-se crucial a análise da prova nas reclamações trabalhistas e de como ela será realizada com a nova lei e se será mais favorável ou mais prejudicial ao trabalhador, neste novo paradigma.

Para tanto, fez-se uso do método teórico documental do tipo dedutivo, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência. O marco teórico foram as obras de Didier Júnior (2013) e Theodoro Júnior (2015).

O trabalho conta com a conceituação do termo prova e o estabelecimento dos princípios da prova no direito do trabalho. Em um segundo momento, avaliou-se as teorias de distribuição do *ônus probandi*, analisando os sistemas estático e dinâmico da prova. Logo após, delineou-se os contornos da distribuição probatória antes da reforma trabalhista. Ato contínuo, examinou-se os meios de prova em direito admitidos e a distribuição após a promulgação da Lei nº 13.467/2017. Verificou-se, ainda, as súmulas 338 e 212 do TST, fazendo uma análise das mesmas. Por fim, buscou-se analisar o ônus da prova no processo trabalhista com aplicação harmônica do Código de Processo Civil (CPC) de 2015, no que tange à desconsideração da personalidade jurídica.

## 1 CONCEITO DE PROVA: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA

A prova é um elemento de extrema importância no processo como um todo, na medida em que é instrumento para fazer valer perante o juiz, as alegações das partes. “Ocorre que ao juiz incumbe estabelecer, ao decidir a causa, quais dessas alegações são ou não verdadeiras e, para isso, é preciso que ele forme seu convencimento” (CÂMARA, 2017, p. 200). Tal convencimento é também influenciado pelas provas produzidas pelas partes durante o rito processual.

Diante dessa situação, necessário se faz o delineamento da formação da convicção do magistrado e a construção do convencimento do mesmo. Nessa perspectiva cumpre evidenciar as formas de convencimento do juiz instituídas através da história.

Tem-se, dessa forma, o sistema de valoração legal, da livre convicção do magistrado e da persuasão racional. O primeiro mostra-se obsoleto, tenda em vista que estabelece ao juiz um papel de mero espectador que aplica a norma de acordo com o valor tarifado das provas, sem raciocinar muito sobre elas e sobre o quanto podem influenciar na decisão (BRAGA; OLIVEIRA; DIDIER JÚNIOR, 2013, p. 41).

O sistema da livre convicção, por sua vez, estabelece uma relação contrária ao citado anteriormente, na medida em que o juiz não é mero espectador do processo. Nesse caso há um desequilíbrio no que tange à atuação do magistrado que se mostra arbitrário e discricionário na valoração dos meios probatórios, já que não há nenhum limite estabelecido para tal aplicação, “vai ao extremo

de permitir o convencimento extra-autos e contrário à prova das partes” (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 878).

Por outro lado, o sistema da persuasão racional estabelece um viés democrático na valoração das provas. Isto porque, ao juiz cabe valorar as provas, desde que apresente fundamentação coerente e consistente para tal conduta.

Nestes termos, tem-se:

De qualquer forma, a liberdade na apreciação dos elementos relativos à demonstração das alegações fáticas poderia ensejar a inconveniente possibilidade de o juiz isolar certa prova, para dar-lhe força suficiente para formar seu convencimento, com total ou parcial eliminação do exame e avaliação dos demais elementos probatórios produzidos no processo. [...] Adotando o novo Código o princípio democrático da participação efetiva das partes na preparação e formação do provimento que haverá de ser editado pelo juiz para se chegar à justa composição do litígio, entendeu o legislador de suprimir a menção ao “livre convencimento do juiz” na apreciação da prova. Agora está assentado, no art. 371 do NCPC, que “o juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento” (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 1113).

Nota-se, dessa forma, que a metodologia de análise das provas que se mostra mais consentânea aos princípios e regras constitucionais, é o da persuasão racional, que, como supra elucidado, traz à tona o dever de

fundamentação das decisões, que, por sua vez, é um preceito constitucional.

Sobre o assunto disciplina Reichelt e Luis Alberto:

A compreensão de um modelo no qual a prova vem definida como um argumento empregado na tarefa de persuasão racional do juiz, tendo por objetivo a formação do convencimento jurisdicional, demanda a adoção de um esforço situado em duas dimensões fundamentais. A primeira delas exige a decomposição da estrutura argumentativa que lhe é subjacente, com o exame de seus diversos componentes, delimitando-se os seus significados e funções. A idéia é romper as barreiras da superficialidade, de maneira a identificar critérios de controle de racionalidade da prova cível, os quais apresentarão dúplici utilidade. De um lado, esses critérios atuam na dimensão da atividade desenvolvida pelos sujeitos do processo nos autos com vistas à construção do panorama a ser considerado pelo órgão jurisdicional. Por outro lado, tais parâmetros oferecem, ainda, ganhos no que se refere à identificação dos fatores envolvidos na equação da formação do convencimento jurisdicional e da pauta de racionalidade a ser respeitada no que diz respeito ao entrelaçamento de argumentos diante dos olhos do julgador (REICHELTE; ALBERTO, 2009, p.17).

Afunilando o raciocínio, importa delinear, aqui, quais são os princípios da prova no processo do trabalho: os princípios da necessidade da prova; da unidade probatória; da probidade ou da lealdade da prova, da contradição, da igualdade de oportunidades na

sua produção, da imediação, da legalidade e da obrigatoriedade probatória.

O princípio da necessidade da prova se baseia na ideia de que a mesma é imprescindível para o convencimento do magistrado. Isto porque, as partes podem alegar diversas matérias em suas peças processuais, mas as mesmas se consubstanciam nos elementos probatórios apostos no processo. Dessa forma, “o juiz deve julgar de acordo com o alegado e provado, porque aquilo que não consta no processo não existe no universo jurisdicional, nem mesmo o conhecimento pessoal que do fato possa ter o juiz” (CASSEPP, 2013 s. p.). O princípio da unidade probatória consiste na análise da prova como um conjunto, mesmo que esteja alicerçada sobre várias modalidades probatórias. Já o princípio da lealdade ou probidade da prova, pressupõe a existência de boa-fé entre os litigantes, que não devem agir na tentativa de deturpação da realidade, não podendo-se aplicar provas falsas e/ou ilegais

Importa, aqui, delinear os contornos do princípio da contradição, o qual prevê quase uma espécie de aplicação do contraditório, na medida em que oportuniza à parte “conhecer a prova e discuti-la, inclusive impugná-la pelos meios processuais adequados” (CASSEP, 2013, s. p.).

O preceito da igualdade de oportunidade de provas se baseia no fato de que é dada às partes igual chance de provar e o-fazer pelos mesmos meios de prova. Sendo assim, “o juiz deve tratar as partes igualmente, pois todas as partes têm direito de apresentar meios de prova nos momentos adequados” (FLAGON, 2016, s. p.). O princípio da legalidade estabelece que se a lei prevê uma maneira específica de produção probatória, a mesma somente pode

ser apresentada da forma instituída legalmente. A título de exemplo, o artigo 406, *caput*, do CPC de 2015 estabelece que “quando a lei exigir instrumento público como da substância do ato, nenhuma outra prova, por mais especial que seja, pode suprir-lhe a falta” (BRASIL, 2015). Ainda no que tange a esse princípio, tem-se que é assegurado a ampla defesa e o contraditório previstos nas normas.

O princípio da imediação prevê que as provas devem ser apresentadas ao juiz que, com base nelas, decidirá a(s) controvérsia(s) do litígio. Prevê-se, ainda, que as provas são melhor elucidadas quando produzidas oralmente, principalmente no que concerne ao processo trabalhista (CASSEP, 2013, s. p.).

Por fim, o princípio da obrigatoriedade parte do pressuposto de que a prova a ser produzida é de interesse das partes e do Estado e, portanto, deve ser revelada obrigatoriamente. Nestes termos, tem-se:

[...] Temos o princípio da obrigatoriedade de prova, segundo o qual, sendo a prova de interesse não só das partes, mas também do Estado, que quer o esclarecimento da verdade, as partes podem ser compelidas pelo juiz a apresentar no processo determinada prova, sofrendo sanções no caso de omissão, especialmente as presunções que passam a militar contra aquele que se omitiu e a favor de quem solicitou (CASSEP, 2013, s. p.).

Após essa explicitação dos princípios que regem a produção de provas no processo trabalhista, necessário se faz o delineamento das teorias do ônus da prova, assunto que será tratado no tópico a seguir.

## 2 TEORIAS SOBRE O ÔNUS DA PROVA: MODELOS ESTÁTICO E DINÂMICO DA DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO

Como apresentado anteriormente, a prova é elemento cabal do processo para consolidação dos argumentos alegados pelas partes nos autos. Dessa forma, argumenta Grinover:

De há muito, o processo deixou de ser visto como instrumento meramente técnico, para assumir a dimensão de instrumento ético voltado a pacificar com justiça. Nessa ótica, a atividade das partes, embora empenhadas em obter vitória, convencendo o juiz de suas razões, assume uma dimensão de cooperação com o órgão judiciário, de modo que de sua posição dialética no processo possa emanar um provimento jurisdicional o mais aderente possível à verdade [...] (GRINOVER, 2001, p. 219).

A prova é momento de confronto entre os argumentos apresentados pelas partes e de suas respectivas comprovações, é a partir disso que o juiz vai consolidar seu convencimento e embasar suas decisões. Cumpre ressaltar, aqui, que “o ônus da prova é o encargo, atribuído pela lei a cada uma das partes, de demonstrar a ocorrência dos fatos de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo” (DINAMARCO, 2004, p. 71).

Quanto à importância da prova no processo, cumpre destacar o entendimento de Greco Filho:

Para poder declarar a procedência ou improcedência do pedido, o juiz examina a questão em dois aspectos, evidentemente interligados, mas

que podem ser lógica e idealmente separados: o direito e o fato. Apesar de superada pelas modernas teorias da filosofia do direito, a explicação de que a sentença contém um silogismo é bastante elucidativa e pode ser utilizada para ilustrar o processo de aplicação do direito ao caso concreto. É possível entender que o juiz, na sentença, desenvolve um raciocínio silogístico. A premissa maior é a norma jurídica, norma geral de conduta; a premissa menor é a situação de fato concreta; a conclusão é a decisão de procedência ou improcedência do pedido. Se a interpretação do direito é função da mais alta relevância no processo de efetivação da ordem jurídica, ela somente se torna possível mediante a análise de uma situação de fato trazido ao conhecimento do juiz. [...] (GRECO FILHO, 1999, p. 179).

Também quanto à imprescindibilidade da prova para validação dos fatos alegados pelas partes, destaca Didier Júnior:

A noção de prova está presente em todas as manifestações da vida humana e transcende o campo do Direito. É, dos assuntos da *dogmática processual*, aquele que exige do aplicador e do estudioso maior volume de noções de outras áreas do conhecimento. A interdisciplinaridade, aqui, não é apenas um desejo acadêmico: sem observar essa característica, não há como interpretar e aplicar corretamente as regras do direito probatório. Qualquer decisão humana, qualquer que seja o ambiente em que tenha sido proferida (em um baile de carnaval, em um *shopping center* ou em um processo jurisdicional), é resultado de um convencimento produzido a partir do exame de diversas circunstâncias (de

fato ou não); é baseada em diversos elementos de prova. [...]. Cada uma das partes conta a sua versão sobre o que aconteceu. A versão mais bem provada, aquela que vier a convencer o julgador, tem tudo para ser a vencedora. A ‘arte do processo não é essencialmente outra senão a arte de administrar as provas’, como afirmou Bentham, em pensamento clássico (DIDIER JÚNIOR, 2012, p. 17).

Nesse diapasão, é possível delinear duas teorias acerca do ônus da prova, a primeira se trata do modelo estático do encargo *probandi* que estabelece que, comumente, convém a cada parte o ônus de produzir os fundamentos probatórios dos motivos de fato apontados nos autos, logo, “àquele que alegar a pretensão/exceção caberá apresentar meios legais de convencer o juízo da veracidade dos fatos alegados” (MIOTTO, 2015, p. 78).

Dessa forma, a parte que argui um determinado fato, deve prová-lo, sob pena de ter indeferida tal arguição. Nestes termos, preceitua Didier Júnior em relação ao CPC de 1973, mas que se aplica ao direito do trabalho:

O CPC, ao distribuir o ônus da prova, levou em consideração três fatores: a) posição da parte na causa (se autor, se réu); b) a natureza dos fatos em que funda sua pretensão/exceção (constitutivo, extintivo, impeditivo ou modificativo do direito deduzido); c) e o interesse em provar o fato. Assim, ao autor cabe o ônus da prova do fato constitutivo do seu direito e ao réu a prova do fato extintivo, impeditivo ou modificativo deste mesmo direito (art. 333, CPC) (DIDIER JÚNIOR, 2013, p. 85).

Já quanto à teoria dinâmica do ônus

probatório, tal distribuição entre as partes se mostra mais democrática, porém essa teoria não será objeto desse tópico, sendo tratado posteriormente em tópico adequado no presente artigo.

### **3 O ÔNUS DA PROVA NO DIREITO DO TRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA E DELIMITAÇÃO DOS MEIOS DE PROVA EM DIREITO ADMITIDOS**

Os meios de prova são considerados instrumentos a partir dos quais o juiz pode ver comprovados os fatos alegados pelas partes. Os meios probatórios em direito admitidos no direito do trabalho se mostram em consonância com os aceitos no Processo Civil, dessa forma, cumpre evidenciá-los.

Existem vários meios de prova que podem ser utilizados, o CPC de 2015 elenca alguns, mas não impede que outros sejam empregados desde que não se configurem como prova ilícita e/ou falsa.

Em sendo assim, Bueno expõe os meios de prova:

A doutrina em geral refere-se a 'meios de prova' para designar as formas pelas quais se podem produzir provas em juízo, isto é, como as informações relevantes e pertinentes para a prestação da tutela jurisdicional são levadas ao processo e, conseqüentemente, à apreciação do magistrado. [...]. Os 'meios de prova' expressamente disciplinados pelo Código de Processo Civil são os seguintes: confissão, depoimento pessoal, interrogatório, testemunhas, documentos, perícia e inspeção judicial. O art. 212 do Código Civil, demonstrou, não interfere nesses mecanismos.

E mais: a existência de "meios de prova" expressamente previstas, isto é, tipificadas pelo legislador, não é óbice para que quaisquer outros meios, desde que com respeito aos demais valores do ordenamento, possam ser utilizados pelas partes, pelos terceiros e, até mesmo, pelo próprio juiz de ofício para a mesma finalidade. É esta a consequência do 'princípio da atipicidade das provas' (BUENO, 2011, p. 285).

Quanto a esse assunto, disciplina, também Greco Filho:

Meios de prova são os instrumentos pessoais ou materiais trazidos ao processo para revelar ao juiz a verdade de um fato. O Código disciplina os seguintes meios de prova: depoimento pessoal (arts. 342 a 347), confissão (arts. 348 a 354), exibição de documento ou coisa (arts. 355 a 363), prova documental (arts. 364 a 399), prova testemunhal (arts. 400 a 419), prova pericial (arts. 420 a 439) e inspeção judicial (arts. 440 a 443). Esse rol, porém, não é taxativo. Outros meios, desde que moralmente legítimos, ainda que não especificados, são hábeis a provar a verdade dos fatos (GRECO FILHO, 1999, p. 183).

A primeira prova analisada no presente artigo é a mais comum e normalmente a mais usada, trata-se da prova documental. Para entendê-la, necessária se faz a explanação do que significa documento. Documento é toda coisa que é capaz de demonstrar e confirmar fatos ocorridos no mundo real, realizado e construído pela atividade humana, tais documentos são compostos por símbolos que têm significado para os homens e, por esse

motivo, são aceitos e respeitados dentro da sociedade.

Nestes termos elucida Didier Júnior:

Daí se vê que os elementos que integram o conceito de documento são os seguintes:

a) O documento é uma coisa. O documento, segundo conhecida lição de CARNELUTTI, é um meio de representação real, ou objetiva, no que se distingue da representação pessoal, ou subjetiva.

b) O documento é uma coisa representativa de um fato. Portanto, não é qualquer coisa que pode ser considerada um documento; ela tem que revelar alguma ideia (uma declaração de vontade, de anuência etc.) ou documentar a ocorrência de um fato (uma narração, uma transcrição, uma gravação etc.).

c) O documento é uma coisa representativa de um fato por obra da atividade humana. Ainda que a atividade humana não tenha por objetivo a documentação do fato para posterior utilização disso como meio de prova num processo judicial, é inerente à noção de documento que ele derive de um ato humano (DIDIER, 2013, p. 148).

Outro meio de prova admitido e de fundamental importância é a prova testemunhal, ela se consubstancia em depoimentos orais que são agregados ao processo e que têm por objetivo a reconstrução dos fatos em análise ocorridos. Tal instrumento probatório se divide em depoimento pessoal da parte e de testemunhas. O depoimento pessoal se caracteriza na declaração da parte contrária sobre os fatos ocorridos, já o testemunhal é

o interrogatório de um terceiro na relação processual, mas que de alguma forma presenciou o fato.

Por fim, mais uma prova comumente utilizada desponta-se. Trata-se da pericial que se constitui como uma prova técnica produzida quando os fatos impescindem de um conhecimento específico, o qual o juiz não detém, para melhor reconstituição dos fatos e análise de quem tem o direito. “A prova pericial é aquela pela qual a elucidação do fato se dá com o auxílio de um perito, especialista em determinado campo do saber, devidamente nomeado pelo juiz, que deve registrar sua opinião técnica e científica no chamado laudo pericial” (DIDIER JÚNIOR, 2013, p. 231).

Finda a discussão a respeito dos meios de prova, insta determinar qual é a teoria adotada pelo direito do trabalho e sua análise anterior à reforma trabalhista. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não é muito clara no que tange à distribuição do ônus da prova, apenas prevê em seu artigo 818 que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer” (BRASIL, 1943).

Tal modo de distribuição do ônus probatório é o já abordado sistema estático de ônus da prova e apenas o emprego do mesmo, não dá conta das peculiaridades do processo trabalhista. Percebe-se que “o critério da igual distribuição do ônus da prova nem sempre atende as necessidades do processo trabalhista porque sobrecarrega o empregado que não tem as mesmas condições e facilidade do empregador” (BRAGA, 2008, s. p.). Diante dessa percepção, necessária se faz uma análise mais rebuscada sobre a distribuição da carga probatória.

#### 4 O ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO TRABALHISTA APÓS A LEI 13.467 DE 2017: APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015

Preliminarmente, é preciso delinear os contornos acerca da distribuição dinâmica do ônus da prova. Tal modelo probatório se mostra muito mais democrático do que o estático, pois possibilita ao juiz inverter o ônus, conforme a situação casuística, ou seja, é uma forma de abrandar a rigidez do modelo supracitado.

Nestes termos, disciplina Theodoro Júnior:

Não se trata de revogar o sistema do direito positivo, mas de complementá-lo à luz de princípios inspirados no ideal de um processo justo, comprometido sobretudo com a verdade real e com os deveres de boa-fé e lealdade que transformam os litigantes em cooperadores do juiz no aprimoramento da boa prestação jurisdicional. De qualquer modo, esse abrandamento do rigor da literalidade do art. 373 depende de condições particulares do caso concreto que, na evolução do processo, permitam um juízo de verossimilhança em torno da versão de uma das partes, capaz de sugerir, de antemão, a possibilidade de o fato ter ocorrido tal como afirma o litigante a que toca o ônus da prova, mas que, nas circunstâncias, evidencie menos capacidade a esclarecê-lo por completo (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 904).

Ainda nesse meandro, deve-se destacar que a distribuição dinâmica, conhecida também como inversão do ônus da prova, é uma forma de estabelecer a equidade, determinando o

ônus para a parte que tem melhores condições de produzir a prova. Nota-se que não precisa inverter tudo, em alguns casos, há necessidade da inversão apenas para determinados fatos no processo.

A inversão estabelece, pois:

Que a realização da prova compete à parte que tiver maior aptidão para a sua produção e do reconhecimento de que tal distribuição do onus probandi pode, e deve, embasar-se em critérios determinados pela presunção hominis (as máximas de experiência) que possibilitam adotar como verdadeira, até prova em contrário a alegação verossímil. Assim, a inversão do ônus da prova deve ocorrer sempre que as alegações do autor permitirem observar a sua verossimilhança com a verdade dos fatos diante das regras de experiência (BRAGA, 2008, s. p.).

Conforme depreende-se do analisado até o presente momento, verifica-se que a CLT não previa expressamente a distribuição dinâmica antes da promulgação da Lei 13.467/2017, a inversão ocorria às vezes, devido ao artigo 769, da CLT, que estipulava a aplicação subsidiária das regras do CPC de 2015 no processo trabalhista, desde que não fosse incompatível com a mesma.

Nota-se que, com base no disposto no CPC de 2015, há três tipos de distribuição dinâmica. A convencional, baseada no acordo entre as partes, a legal, com previsão nos termos da lei e a judicial, com base na análise do juiz.

A forma convencional de inversão se consubstancia na ideia de transação entre as partes quanto ao ônus de produção das provas,

a fim de tornar o processo mais justo, célere e solidário.

A respeito da inversão convencional do ônus da prova Theodoro Júnior elucida:

Como as partes têm disponibilidade de certos direitos e do próprio processo, é perfeitamente lícito que em cláusula contratual, se estipulem critérios próprios a respeito do ônus da prova, para a eventualidade de litígios a respeito do cumprimento do contrato. Isto porém, só será admissível quando a cláusula referir-se a direito disponíveis, ou quando não tornar impraticável o próprio direito da parte (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 435).

Santos também dispõe:

São portanto, admissíveis convenções regulando o ônus da prova de maneira diversa da estabelecida no art. 333, salvo quando: a) versar a lide sobre direitos indisponíveis, já que, não podendo a parte confessar os fatos, sobre sua prova não poderá igualmente dispor; b) tratando-se de convenção que torne excessivamente difícil o exercício do direito, ao juiz cumprindo resolver caso por caso, pois a matéria se converte numa questão de fato a ser por ele apreciada e decidida. Na última hipótese entram os princípios da equidade, de que deverá valer-se o juiz (SANTOS, 1999, p. 363).

O modo legal se funda na disposição da lei processual que dispõe uma exceção à regra do modelo estático que estipula “ao autor o ônus de provar os fatos constitutivos” de suas alegações e “ao réu os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor” (BRASIL, 2015). Tal exceção prevê a aplicação

da inversão do *ônus probandi* em casos peculiares. Nesta senda, Destefenni aponta:

Legal (*ope legis*): a inversão decorrente de norma expressa e não da decisão judicial. Bem lembra Kazuo Watanabe que, nesse caso, ‘somente haverá inversão do ônus da prova segundo a posição processual que esteja a ocupar quem é beneficiado pela regra. Se é o patrocinador da publicidade quem, com a afirmativa de veracidade e correção da informação ou comunicação publicitária, postula uma tutela jurisdicional, não haverá inversão do encargo de provar, pois, nos termos do art. 333, I, do Código de Processo Civil, é seu o ônus da prova se a posição processual dele for de quem assume uma atitude defensiva diante da afirmativa do consumidor de inveracidade ou incorreção da informação ou comunicação publicitária, pois, nesta hipótese, pelas regras do direito processual comum, o ônus da prova seria do autor, na hipótese o consumidor’ (DESTEFENNI, 2006, p. 354).

São casos, pois, que a lei determina que deva ser realizada a inversão, como dispõe Didier Júnior:

A inversão *ope legis* é a determinada pela lei, aprioristicamente, isto é, independentemente do caso concreto e da atuação do juiz. A lei determina que, numa dada situação, haverá uma distribuição do ônus da prova diferente do regramento comum previsto no art. 333 do CPC. Visível é que não há aí qualquer inversão, mas tão-somente uma exceção normativa à regra genérica do ônus da prova. É, pois, igualmente, uma norma que trata

do ônus da prova, porquanto o regule abstratamente, excepcionando a regra contida no art. 333 do CPC (DIDIER JÚNIOR, 2010, p. 82).

Cumpre ainda delinear a forma judicial de dinamização do ônus, que se caracteriza pela decisão do juiz em casos que, embora não convencionados ou expressos no ordenamento jurídico, ele entenda que mereçam ser dinamizados.

Sobre o assunto Destefenni traça alguns aspectos

Judicial (*ope judicis*): decorre de decisão do juiz que inverte a regra tradicional do art. 333 caput, do CPC. A inversão judicial suscita controvérsias. Sandra Aparecida Sá dos Santos conclui que a inversão do ônus da prova é uma garantia constitucional do devido processo legal e que tem por fundamento o princípio constitucional da isonomia: “todos os meios necessários têm de ser empregados para que não se manifeste posição privilegiada em prol de um dos litigantes e em detrimento do outro, no rumo do êxito processual. Somente quanto as forças do processo, de busca e revelação da verdade, são efetivamente distribuídas com irrestrita igualdade, é que se pode falar em processo caracterizado pelo contraditório e ampla defesa”. A inversão do ônus da prova judicial não é automática, de tal forma que compete ao juiz analisar cada caso e verificar a verossimilhança da alegação e a hipossuficiência (DESTEFENNI, 2006, p. 355).

A reforma trabalhista, identificada pela Lei nº 13.467/2017, prevê mudanças no processo

trabalhista no que tange à distribuição do *ônus probandi*, na medida em que positivou a prática já utilizada quando da aplicação subsidiária do CPC de 2015. Nesse sentido, estabelece o § 1º, do artigo 818, da CLT, alterado pela referida Lei:

Nos casos previstos em lei ou diante das peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou 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 (BRASIL, 2017).

Nota-se que o legislador se preocupou em positivar tal inversão para gerar mais segurança jurídica quando da aplicação da norma. Preocupou-se, também, em instituir tempo hábil para a parte se desincumbir do ônus probatório, nos mesmos termos do CPC de 2015, estabelecendo que “a decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido” (BRASIL, 2017). Depreende-se, aqui, que a produção das provas é uma regra de julgamento, porém, no caso excepcional da inversão do *ônus probandi*, a mesma é considerada como regra de procedimento para dar garantia à parte, agora facultada a provar, a produção de tal prova.

É nesse aspecto que alguns entendem que a distribuição estática do ônus da prova

pode ser danosa ao empregado, porque pode sobrecarregar a produção probatória, devendo a dinamização, ser mais severa quanto ao empregador do que ao empregado. Neste sentido, têm-se:

O critério da igual distribuição do ônus da prova nem sempre atende as necessidades do processo trabalhista porque sobrecarrega o empregado que não tem as mesmas condições e facilidade do empregador. Assim, a tendência é redistribuir o ônus da prova com maiores responsabilidades para o empregador, à luz dos princípios gerais do direito do trabalho, no intuito de igualar as partes processualmente, observada a hipossuficiência do empregado, a sua subordinação ao empregador, a diversidade de situação econômica (BRAGA, 2008, s. p.).

Insta salientar, que a redação da Lei nº 13.467/2017, no que tange ao art. 818 sobre ônus probatório, cumpriu com o prometido e apresentou uma situação de muito mais segurança e confiança quando da aplicação da norma. Isto porque, a redação antiga da CLT, frisa-se, no que toca à distribuição do *ônus probandi*, já se mostrava ultrapassada e destoante do modelo constitucional de processo, pois por mais que previsse o emprego do disposto no CPC de 2015, a segurança jurídica restava comprometida e a mercê do órgão julgador.

## 5 PECULIARIDADES DO ÔNUS DA PROVA NO DIREITO DO TRABALHO

Mesmo antes da promulgação da Lei nº 13.467/2017, a jurisprudência estabelecia

casos peculiares de inversão do ônus da prova no direito do trabalho. Trata-se de questões que, ao entendimento do órgão jurisdicional, tendia a prejudicar sobremaneira a parte hipossuficiente na relação de trabalho quando da imputação a ela de provar fatos que estavam alheios à sua realidade e condição probatórias.

Neste sentido, destacam-se a previsão quanto à jornada de trabalho e comprovação de horas extras e quanto ao fim do contrato de trabalho “quando negados a prestação de serviço e o despedimento” (BRASIL, 2003).

Dessa forma, destaca-se, inicialmente, a Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se

dele não se desincumbir (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003) (BRASIL, 2005).

Da análise dessa súmula, depreende-se que a empresa que conta com um quadro de funcionários superior a 10 é obrigada a registrar o ponto destes e manter esses dados sob sua guarda e segurança. Portanto, em um processo judicial em que o empregado alega que realizou horas extras, mas que não tem como provar, e o empregador afirma que essas horas não foram realizadas, o reclamado tem o ônus da prova, e caso não o produza, são aceitos como verdadeiro os fatos alegados pelo reclamante-empregado.

Passa-se, agora, para a análise da súmula 212 do TST que estipula que:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (BRASIL, 2003).

Infere-se do exame da referida súmula que se o empregado alega ter sido demitido do trabalho pelo empregador e este diz o contrário, o ônus de provar que a alegação do autor é descabida é do empregador, pois o princípio da continuidade, que estabelece a permanência do vínculo entre empregado e empregador, colabora para que o término não seja prejudicial ao trabalhador, que se mostra subordinado jurídica e economicamente ao empregador.

A reforma trabalhista introduziu normas

de direito material e instrumental, que precisam ser estudadas pela comunidade jurídica.

## **6 REFORMA TRABALHISTA E O ÔNUS DA PROVA NA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA**

A partir de um diálogo harmonioso com o CPC de 2015, por meio da Lei nº 13.467/17, o art. 855-A passou a constituir-se como um importante dispositivo da CLT, o qual afirma que os arts. 133 e seguintes do CPC de 2015 se aplicam para tutelar o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica; ou seja, afirma-se que os sócios e administradores da empresa, em regra, os atingidos potencialmente pela aplicação do referido incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, têm direito ao efetivo e antecipado contraditório antes mesmo da decisão que trata sobre o tema no processo. Cumpre salientar que, há possibilidade de deferimento do pedido liminar de tutela provisória antecipada consta no § 2º do art. 855-A da CLT, não excluindo-se a suspensão do processo em virtude da instauração do incidente no art. 133 do CPC de 2015. Já no que diz respeito aos recursos admitidos para impugnar a decisão que deferir a desconconsideração da personalidade jurídica, os mesmos estão previsto no art. 855-A, § 1º da CLT.

A saber:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015

- Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1o do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil) (BRASIL, 1943).

Insta salientar, também, a importância do conteúdo previsto no art. 10-A da CLT, o qual estipula acerca da responsabilidade subsidiária do sócio retirante no que diz respeito às obrigações trabalhistas da sociedade no que tange ao tempo em que atuou como o sócio da sociedade. Isto é identificado apenas em processos ajuizados em até 02 anos após a averbação de alteração do contrato social. Outro ponto digno de nota é a matéria prevista no art. 2, § 3º da CLT, o qual disciplina acerca da não caracterização de um grupo econômico apenas pela singela identidade, devendo, para constar tal caracterização, haver a explanação do objetivo integrado, a eficaz comunhão desses objetivos e a atuação de forma conjunta das sociedades participantes do grupo.

Neste sentido, tem-se:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a

prestação pessoal de serviço. [...]

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (BRASIL, 1943).

Em sintonia semelhante com o CPC de 2015, o disposto no art. 818, § 1º, da CLT prevê a distribuição do ônus da prova de maneira diferente nos casos em que a lei prevê ou antevê peculiaridades do caso no que tange à dificuldade excessiva ou impossibilidade de uma das partes em obter a prova, ou mesmo maior facilidade de obtenção da mesma pela parte contrária, desde que a decisão seja fundamentada, adotando, assim, a chamada teoria das cargas dinâmicas da prova.

Importa salientar, de acordo com o disposto no enunciado 6 do Centro de Estudos Avançados de Processo (CEAPRO), que “a hipossuficiência justificadora da atribuição do ônus da prova é a informativa e não a econômica” (CEAPRO, 2015). Percebe-se que, em resposta aos teóricos que defendem que o ônus é regra de instrução, é previsto no art. 818, § 2º, da CLT, o deferimento da distribuição dinâmica do *ônus probandi* anteriormente à Audiência de Instrução e Julgamento (AIJ). Assim, a jurisdição sustentável aponta que:

Na construção da decisão ideal para o caso concreto, o desafio hermenêutico da jurisdição não é mais um singelo exercício de subsunção do fato à norma, mas sim uma intensa atividade de construção e ponderação, participativa e dialética, que considera os imprescindíveis

aportes transdisciplinares e que projeta cautelosamente os efeitos e as consequências da decisão para o futuro (BODNAR, 2009, p. 106)<sup>1</sup>.

Em igual seara, de diálogo harmônico com o CPC de 2015, o disposto atualmente no art. 775 da CLT, dispõe acerca da “contagem dos prazos processuais em dias úteis” (BRASIL, 2015), bem como prevê a redação do art. 219 do CPC de 2015.

Outra modificação importantíssima, e que merece atenção, está prevista no art. 840, § 1º, da CLT e dispõe acerca da exigência de pedido certo, com indicação precisa de seu valor e determinado na petição inicial, bem como acontece no CPC de 2015, a fim de colaborar para o manuseio consciente da ação trabalhista.

É preciso salientar que houve uma alteração no que tange ao art. 843, § 3º, da CLT, uma modificação que, inclusive, se mostra extremamente inovadora no que concerne à prática trabalhista forense. Tal artigo estabelece a não exigência de vínculo empregatício do preposto com a pessoa jurídica reclamada; ato que não o exime, conforme prevê o art. 843, § 1º, de conhecer os fatos no processo alegados. Dessa forma, tem-se:

AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO PROFISSIONAL. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PREPOSTO. INEXIGÊNCIA DE VÍNCULO ADMINISTRATIVO OU TRABALHISTA COM A ENTIDADE. O art. 75, item VIII, do CPC, estabelece que a pessoa jurídica será representada em

1 Para aprofundamento na dimensão jurídico política do desenvolvimento sustentável e na jurisdição sustentável, ver também: GOMES; FERREIRA, 2017, p. 94-97, 102-103 e 106-110.

juízo, ativa e passivamente, por quem os respectivos atos constitutivos designarem ou, não havendo essa designação, por seus diretores. No caso, o Estatuto Social do autor diz que compete ao Presidente “Nomear preposto para representar o Sindicato em atos extrajudiciais ou em processos judiciais” (art. 24, “o”). A conclusão a que se chega é que foi conferido ao Presidente do sindicato a prerrogativa para livre indicação de preposto para atuar nos processos judiciais, não havendo necessidade que o representante tenha algum vínculo com a entidade, seja de ordem administrativa ou trabalhista. Incidência, ainda, do art. 843, §3º, da CLT (negrito meu)

(MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Quinta Turma Cível. Recurso Ordinário nº 0011014-23.2017.5.03.0051. Rel. Des. Manoel Barbosa da Silva, Belo Horizonte, 01 mar. 2018. **Diário de Justiça**, Belo Horizonte, 01 mar. 2018).

Outra preocupação tida pelo legislador, foi a catalogação de fixação dos valores previstos a título de indenização por danos morais, de acordo com o estabelecido no art. 223-G, § 1º, da CLT.

Ainda no que diz respeito à comunicação da CLT com o CPC de 2015, o art. 882, da CLT, faz referência explícita ao que prevê o art. 835, do CPC de 2015, no que concerne à indicação dos bens passíveis de penhora, estabelecendo que o executado possa utilizar do seguro garantia para tanto.

Outros pontos importantes no que tange ao processo, destacaram-se durante a pesquisa, porém, o presente trabalho não visa esmiuçá-los, tendo em vista que o foco da pesquisa

é a análise do ônus processual no processo trabalhista. Outro ponto salutar da presente pesquisa, foi informar que a CLT, especialmente no que tange ao ônus probatório, deve ser lida e interpretada em consonância com os preceitos e princípios constitucionais, já que tal análise constitucionalizada é medida que se impõe na modernidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho é um ramo do direito muito emblemático e com temas de extrema relevância para a vida em sociedade. No presente trabalho buscou-se, em um primeiro momento, conceituar o termo prova e apresentar os princípios da prova no processo do trabalho. Verificou-se que ela é elemento essencial do processo e descobriu-se que o direito do trabalho conta com 8 princípios específicos no que diz respeito às provas, dos quais se destaca o princípio da necessidade probatória e da obrigatoriedade das provas. O primeiro estabelece que elas são imprescindíveis para o convencimento do juiz e o segundo que existem provas que são tão importantes que o juiz pode obrigar as partes a apresentá-las, tendo em vista seu caráter crucial para os demandantes e para o Estado.

Em um segundo momento, pretendeu-se delinear os contornos das teorias da prova: os modelos dinâmico e estático. Salientou-se que o sistema estático de distribuição do ônus probatório se mostra ultrapassado se aplicado isoladamente, na medida em que pode prejudicar a parte hipossuficiente que não tem condições plenas de produzir a prova necessária para ratificação de seu direito.

Em outro ponto, analisou-se o ônus

da prova no direito do trabalho antes da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, que realizou a reforma trabalhista, bem como os meios de prova em direito admitidos. Destacou-se entre eles a prova documental, a pericial e a testemunhal. Averiguou-se que a CLT não previa a dinamização do *ônus probandi*, tendo que ser dinamizada de acordo com a previsão do CPC de 2015.

No terceiro tópico, delineou-se os o ônus da prova no processo trabalhista após a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017 e notou-se que houve uma evolução gritante no aspecto da prova, uma vez que a nova redação previu a distribuição dinâmica e a inversão do ônus probatório de acordo com as peculiaridades do caso.

No quarto capítulo, instituiu-se algumas peculiaridades da dinamização *probandi* no direito do trabalho, analisando a súmula 338 do TST, que prevê que o ao empregador cabe o ônus da prova no que concerne à jornada de trabalho e a súmula 212 do mesmo tribunal que preceitua que é cabível ao empregador provar que não houve a despedida do empregado, em respeito ao princípio da continuidade.

Por fim, analisou-se o ônus da prova no processo trabalhista com aplicação harmônica do CPC de 2015, no que tange à desconsideração da personalidade jurídica, concluindo-se que houve diversas alterações na CLT com a reforma trabalhista no que tange a esse assunto e que as modificações se mostram semelhantes ao disposto no CPC de 2015.

Diante da pesquisa, o resultado alcançado foi de que o ônus probatório, após a reforma trabalhista, ficou mais equânime e seguro, na medida em que permitiu que ocorresse a inversão do ônus para incumbir a parte que tem

melhores condições de prova, de demonstrar um elemento que muitas vezes constitui para a parte contrária uma prova de difícil alcance. Nota-se, pois, que agora tal dispositivo do CPC de 2015 se mostra muito mais democrático e consentâneo com os princípios constitucionais, a fim de alcançar uma jurisdição sustentável.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e súmulas do TST comentadas**. 10. ed. São Paulo: Rideel, 2013.

ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria geral do processo**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

AMBROSIO, Graziella. **A distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BODNAR, Zenildo. Os novos desafios da jurisdição para a sustentabilidade na atual sociedade de risco. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 6, n. 12, p. 101-119, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/19>. Acesso em: 17 jul. 2019.

BRAGA, Márcia Maria Gonçalves. O ônus da prova no processo do trabalho. **Migalhas de Peso**, 2008. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI51740,31047-O+onus+da+prova+no+processo+do+trabalho>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRAGA, Paula S.; OLIVEIRA, Rafael A.; DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil**. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2013. v. 2.

BRAGA, Sergio Murilo Diniz. **Novo Código de Processo Civil**. 2. ed. Belo Horizonte: Líder, 2016.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 01 maio 1943. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, mar. de 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: 20 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 mar. 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, mar. 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: 20 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 jul. 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, jul. de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 212. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao

empregado. **Diário Oficial**, 2018. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212). Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 338. I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001). III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003). **Diário Oficial**, 2018. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-338](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338). Acesso em: 20 fev. 2018.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Curso sistematizado de direito processual civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CASSEP, Alexandre Azambuja. A prova no processo do trabalho. **Conteúdo Jurídico**,

São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-prova-no-processo-do-trabalho,42601.html>. Acesso em: 20 fev. 2018.

CEAPRO. **Enunciados Novo CPC**. Ceapro, 2015. Disponível em: <http://www.ceapro.org.br/enunciados.html>. Acesso em: 30 jun. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DESTEFENNI, Marcos. **Curso de processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2006.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. Vol. III.

FLAGON, Pamella. Provas no direito do trabalho. **Jus Brasil**, Teresina, 2016. Disponível em: <https://pamellaflagon1.jusbrasil.com.br/artigos/244893213/provas-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 12 mar. 2018.

GOMES, Magno Federici; FERREIRA, Leandro José. A dimensão jurídico-política da sustentabilidade e o direito fundamental à razoável duração do procedimento. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, n. 52, v. 2, p. 93-111, maio/set. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17058/rdunisc.v2i52.8864>. Acesso em: 27 jun. 2019.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito processual civil**

**brasileiro**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1999

GRINOVER, Ada Pellegrini. Ética, abuso do processo e resistência às ordens judiciárias: o contempt of court. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 3, nº 102, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2012.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST**: comentadas e organizadas por assunto. 3. ed. Salvador: Jus Podivm, 2013.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Quinta Turma Cível. Recurso Ordinário nº 0011014-23.2017.5.03.0051. EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO CONSTITUCIONAL – AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO PROFISSIONAL. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PREPOSTO. INEXIGÊNCIA DE VÍNCULO ADMINISTRATIVO OU TRABALHISTA COM A ENTIDADE. O art. 75, item VIII, do CPC, estabelece que a pessoa jurídica será representada em juízo, ativa e passivamente, por quem os respectivos atos constitutivos designarem ou, não havendo essa designação, por seus diretores. No caso, o Estatuto Social do autor diz que compete ao Presidente “Nomear preposto para representar o Sindicato em atos extrajudiciais ou em processos judiciais” (art. 24, “o”). A conclusão a que se chega é que foi conferido ao Presidente do sindicato a prerrogativa para livre indicação de preposto para atuar nos processos judiciais, não havendo necessidade que o representante tenha algum vínculo com a entidade, seja de ordem administrativa ou

trabalhista. Incidência, ainda, do art. 843, §3º, da CLT.

Rel. Des. Manoel Barbosa da Silva, Belo Horizonte, 01 mar. 2018. **Diário de Justiça**, Belo Horizonte, 01 mar. 2018. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 09 abr. 2018.

MIOTTO, Carolina Cristina. **Ônus da prova**: uma análise da distribuição estática e dinâmica do ônus da prova e a sua previsão legislativa nos sistemas processuais civis português e brasileiro. 2015. 151f. Tese (Mestrado) – Universidade do Minho, Braga. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/44559/1/Carolina%20Cristina%20Miotto.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2018.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

REICHEL, Luis Alberto. **A prova no direito processual civil**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Primeiras linhas de direito processual civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v. 1.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada**: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

Publicado originariamente em: GOMES, Magno Federici; OLIVEIRA, Izadora Gabriele dos Santos. Ônus probatório e desconsideração da personalidade jurídica no processo trabalhista: uma análise da distribuição sustentável da prova após a Lei nº 13.467/2017. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre: LexMagister, nº 92, Ano XVI, p. 40-60, set./out. 2019.