



## NO CONTRATO DE TRABALHO: O Ônus da Prova na Demissão Por Justa Causa do Empregado Beneficiário da Estabilidade

### IN THE EMPLOYMENT CONTRACT: The Burden of Proof in the Termination for Just Cause of the Employee Beneficiary of Job Security

MATTOS, Jonathan Lopes de<sup>1</sup>  
TESSMANN, Dakari Fernandes<sup>2</sup>  
FRAILE, Fernando Ferro<sup>3</sup>

Recebido em: 28 de fevereiro de 2024; disponível on-line em 19 de junho de 2024

**RESUMO:** Este estudo examina a prova e o ônus da prova nos contratos de trabalho, especialmente em casos de despedida por justa causa. Analisa-se como os contratos de trabalho definem direitos e deveres das partes e como isso impacta a atribuição do ônus da prova. A pesquisa destaca as complicações contratuais e estratégias para garantir processos justos e equilibrados. O foco principal é o ônus da prova na demissão por justa causa de empregados com estabilidade, abordando as dificuldades e desafios. A prova, essencial ao processo, é um tema complexo e fundamental no direito processual contemporâneo. No contexto trabalhista, a questão se agrava quando empregados estáveis descumprem obrigações, explorando a dificuldade de comprovação de irregularidades. O estudo visa analisar a complexidade da despedida por justa causa de empregados estáveis e os cuidados necessários para sua aplicação. Proporciona uma análise prática e teórica da justa causa, contribuindo para a compreensão e solução de conflitos na área trabalhista.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Contrato. Prova.

**ABSTRACT:** This study examines the evidence and the burden of proof in employment contracts, particularly in cases of dismissal for cause. It analyzes how employment contracts define the rights and duties of the parties and how this impacts the allocation of the burden of proof. The research highlights contractual complications and strategies to ensure fair and balanced processes. The main focus is on the burden of proof in the dismissal for cause of employees with job stability, addressing the difficulties and challenges. Evidence, essential to the process, is a complex and fundamental topic in contemporary procedural law. In the labor context, the issue is aggravated when stable employees breach obligations, exploiting the difficulty of proving irregularities.

<sup>1</sup> Estudante do curso Bacharelado em Direito pela Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF);

<sup>2</sup> Advogado, Especialista em Docência do “Ensino Superior”, Mestrado em Educação pela Faculdade Estácio de Sá, Docente e Coordenador da Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF), e-mail:professordakari@uool.com.br.

<sup>3</sup> Advogado, Especialista em Direito Processual Penal, Docente no Curso de Direito da Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF).



The study aims to analyze the complexity of dismissal for cause of stable employees and the necessary precautions for its application. It provides a practical and theoretical analysis of dismissal for cause, contributing to the understanding and resolution of conflicts in the labor field.

**Keywords:** Labor Law. Contract. Evidence.

## INTRODUÇÃO

Dentro do contexto do contrato de trabalho, este estudo também aborda os aspectos específicos que influenciam a prova e o ônus da prova. Será analisado como os contratos de trabalho definem os direitos e deveres das partes, e como essas definições impactam a dinâmica da prova em casos de despedida por justa causa. A discussão incluirá as nuances contratuais que podem complicar a atribuição do ônus da prova e as estratégias para mitigar essas complicações, garantindo que os processos sejam justos e equilibrados para ambas as partes envolvidas.

Especificamente, o foco será sobre o ônus da prova na demissão por justa causa do empregado que é beneficiário de estabilidade, explorando as dificuldades e desafios envolvidos nessa situação.

A prova forma a essência do processo ou, como dizem, é o coração do processo, restando clara a grande relevância desta matéria, que representa um dos pilares do direito processual contemporâneo. Porém, é um tema amplo, vasto e complexo, que dificilmente pode ser exaurido em uma dimensão jurídica, além da natural tendência ao subjetivismo.

A complexidade da matéria se estende para a questão do ônus da prova, com incessantes análises doutrinárias que almejam dar contornos à matéria e solucionar os problemas no campo da aplicação prática. É um assunto que constitui elemento primordial no que concerne aos deveres das partes, determinando quem, quando e como se deve fazer a prova, bem como de quais fatos.

No contexto trabalhista, a problemática se agrava quando diversos trabalhadores se aproveitam de sua estabilidade laboral para se prevalecerem de um contrato de trabalho, não tendo o devido respeito com seus superiores hierárquicos e não cumprindo outras obrigações contratuais. Sabendo da



dificuldade na comprovação de uma irregularidade, esses empregados se apoiam na estabilidade para garantir sua permanência no emprego.

O estudo tem como objetivo analisar a complexidade do instituto da despedida por justa causa do empregado com estabilidade laboral, bem como os cuidados a serem seguidos para sua aplicabilidade. Justifica-se pela dificuldade de comprovação da justa causa, pois na maioria das vezes, o empregado ajuíza a questão e consegue reverter a justa causa apresentada. Desse modo, busca-se oferecer uma análise detalhada sobre a aplicabilidade prática e teórica da justa causa em situações de estabilidade laboral, contribuindo para a compreensão e possível solução de conflitos nesta área.

O trabalho está dividido em capítulos para abordar os diversos aspectos do tema.

## **1 CONTRATO DE TRABALHO**

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 442, defina o contrato individual de trabalho como "o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de empregado", esse conceito pode ser considerado vago devido à complexidade dessa espécie de contrato, tornando-se indispensável uma análise mais detalhada.

Segundo Martins (2021), o contrato individual de trabalho é "o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas". Moraes Filho (2019) complementa esse conceito afirmando que o contrato individual de trabalho é "o acordo pelo qual uma pessoa natural se compromete a prestar serviços não eventuais a outra pessoa natural ou jurídica, em seu proveito e sob suas ordens, mediante salário".

Para Moraes Filho (2019), o contrato individual de trabalho é um ato jurídico bilateral que requer a livre manifestação de vontade de ambas as partes para ser válido e surtir todos os efeitos práticos e jurídicos previstos no ordenamento jurídico. Esse contrato, por sua natureza, aplica-se à teoria geral



dos contratos do direito comum, especialmente no que diz respeito aos vícios de consentimento.

Além disso, Moraes Filho (2019) destaca que o empregado, no âmbito do contrato de trabalho, deve ser uma pessoa física e não uma entidade ou pessoa jurídica, evidenciando o caráter *intuitu personae*, devido às qualificações pessoais e profissionais do empregado. Portanto, o empregado não pode ser substituído sem a autorização expressa do empregador, pois se trata de uma obrigação de fazer, onde o empregado se compromete a oferecer sua força de trabalho em favor do empregador.

Há uma distinção importante entre relação de trabalho e contrato de trabalho. Segundo Sussekind (2018), a relação jurídica de trabalho chamada de relação de emprego resulta de um contrato de trabalho essencialmente subordinado. Em contraste, a relação de trabalho abrange a contratação de autônomos, como trabalhadores por conta própria, que não estão sujeitos a um contrato de trabalho subordinado.

Segundo Martins (2021) define a relação de trabalho como um gênero que inclui a prestação de serviços de funcionários públicos, empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, eventuais e empresários, sendo a relação de emprego uma espécie dessa relação mais ampla. Portanto, o contrato de emprego é uma espécie do gênero contrato de trabalho.

Diferente do contrato de locação, o contrato de trabalho possui individualidade própria e natureza específica, caracterizada pelo estado de subordinação do trabalhador, conforme Sussekind (2018). Essa distinção essencial é que, no contrato de trabalho, envolve a própria pessoa do contratante, ao contrário da locação de coisas.

O que diferencia o contrato de trabalho das demais espécies é a prestação de serviço subordinado e não ocasional do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário. Martins (2021) esclarece que esse contrato envolve aspectos pessoais, patrimoniais e mistos. A relação pessoal se baseia na reciprocidade de fidelidade, enquanto o aspecto patrimonial se refere aos fins econômicos alcançados pelo trabalho. A relação mista abrange tanto a pessoa específica do empregado quanto os objetivos patrimoniais do empregador.



Para configurar um contrato de trabalho, é essencial preencher requisitos como continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. A continuidade é fundamental, pois o contrato é de trato sucessivo, persistindo ao longo do tempo. A subordinação refere-se à dependência do empregado em relação ao empregador, que dirige e organiza o empreendimento. O contrato é oneroso, pois o empregado recebe salário pelos serviços prestados. É *intuitu personae*, significando que o trabalho deve ser realizado por uma pessoa específica e não substituível. A alteridade indica que o empregado presta serviços por conta alheia e não assume riscos pelo empreendimento (Sussekind, 2018).

Segundo Martins (2021) caracteriza o contrato de trabalho como bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. É bilateral porque resulta da manifestação de vontade das partes; consensual, pois não exige forma especial para validade, apenas consentimento tácito ou expresso das partes (art. 443 da CLT); oneroso, já que o empregador deve pagar ao menos o salário mínimo; comutativo, com equivalência entre prestação e contraprestação; e de trato sucessivo, devido à continuidade da relação de trabalho.

A autonomia da vontade no contrato de trabalho é relativa e limitada devido à forte interferência estatal para proteger o trabalhador, com normas de ordem pública incidindo automaticamente sobre o contrato. Esse sistema de proteção, denominado "princípio de proteção", visa garantir a igualdade substancial e verdadeira entre as partes, ao contrário do direito comum, que busca igualdade jurídica (Sussekind, 2018).

Segundo Sussekind (2018) o direito do trabalho tem como objetivo principal proteger a saúde e a vida do trabalhador, garantindo um nível de vida compatível com a dignidade humana, o que justifica a fixação imperativa da relação de trabalho na lei. Além disso, a lei estabelece um "contrato mínimo de trabalho" que se impõe à vontade das partes, com possibilidade de condições ampliativas das garantias do trabalhador.

Em resumo, a relatividade da autonomia da vontade no contrato de trabalho é garantida pelo artigo 444 da CLT, que permite livre estipulação das relações contratuais de trabalho, desde que não contravenham disposições de



proteção ao trabalho, contratos coletivos e decisões das autoridades competentes.

No Contrato de Trabalho: O Ônus da Prova na Demissão Por Justa Causa do Empregado Beneficiário da Estabilidade, no contexto do contrato de trabalho, é crucial entender o ônus da prova na demissão por justa causa do empregado beneficiário da estabilidade. Esse aspecto específico define como os contratos de trabalho estabelecem os direitos e deveres das partes, influenciando a dinâmica da prova em casos de despedida por justa causa. A discussão envolve as nuances contratuais que podem complicar a atribuição do ônus da prova, além das estratégias para mitigar essas complicações, assegurando processos justos e equilibrados para ambas as partes (Sussekind, 2018; Martins, 2021). Especificamente, este estudo foca no ônus da prova na demissão por justa causa do empregado com estabilidade, explorando as dificuldades e desafios dessa situação.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 442, defina o contrato individual de trabalho como "o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de empregado", esse conceito pode ser considerado vago devido à complexidade dessa espécie de contrato, tornando-se indispensável uma análise mais detalhada.

Segundo Martins (2021), o contrato individual de trabalho é "o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das últimas". Moraes Filho (2019) complementa esse conceito afirmando que o contrato individual de trabalho é "o acordo pelo qual uma pessoa natural se compromete a prestar serviços não eventuais a outra pessoa natural ou jurídica, em seu proveito e sob suas ordens, mediante salário".

Para Moraes Filho (2019), o contrato individual de trabalho é um ato jurídico bilateral que requer a livre manifestação de vontade de ambas as partes para ser válido e surtir todos os efeitos práticos e jurídicos previstos no ordenamento jurídico. Esse contrato, por sua natureza, aplica-se à teoria geral dos contratos do direito comum, especialmente no que diz respeito aos vícios de consentimento.



Além disso, Moraes Filho (2019) destaca que o empregado, no âmbito do contrato de trabalho, deve ser uma pessoa física e não uma entidade ou pessoa jurídica, evidenciando o caráter *intuitu personae*, devido às qualificações pessoais e profissionais do empregado. Portanto, o empregado não pode ser substituído sem a autorização expressa do empregador, pois se trata de uma obrigação de fazer, onde o empregado se compromete a oferecer sua força de trabalho em favor do empregador.

Há uma distinção importante entre relação de trabalho e contrato de trabalho. Segundo Sussekind (2018), a relação jurídica de trabalho chamada de relação de emprego resulta de um contrato de trabalho essencialmente subordinado. Em contraste, a relação de trabalho abrange a contratação de autônomos, como trabalhadores por conta própria, que não estão sujeitos a um contrato de trabalho subordinado.

Define Martins (2021) que a relação de trabalho como um gênero que inclui a prestação de serviços de funcionários públicos, empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, eventuais e empresários, sendo a relação de emprego uma espécie dessa relação mais ampla. Portanto, o contrato de emprego é uma espécie do gênero contrato de trabalho.

Diferente do contrato de locação, o contrato de trabalho possui individualidade própria e natureza específica, caracterizada pelo estado de subordinação do trabalhador, conforme Sussekind (2018). Essa distinção essencial é que, no contrato de trabalho, envolve a própria pessoa do contratante, ao contrário da locação de coisas.

O que diferencia o contrato de trabalho das demais espécies é a prestação de serviço subordinado e não ocasional do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário. Martins (2021) esclarece que esse contrato envolve aspectos pessoais, patrimoniais e mistos. A relação pessoal se baseia na reciprocidade de fidelidade, enquanto o aspecto patrimonial se refere aos fins econômicos alcançados pelo trabalho. A relação mista abrange tanto a pessoa específica do empregado quanto os objetivos patrimoniais do empregador.

Para configurar um contrato de trabalho, é essencial preencher requisitos como continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.



A continuidade é fundamental, pois o contrato é de trato sucessivo, persistindo ao longo do tempo. A subordinação refere-se à dependência do empregado em relação ao empregador, que dirige e organiza o empreendimento. O contrato é oneroso, pois o empregado recebe salário pelos serviços prestados. É *intuitu personae*, significando que o trabalho deve ser realizado por uma pessoa específica e não substituível. A alteridade indica que o empregado presta serviços por conta alheia e não assume riscos pelo empreendimento (SUSSEKIND, 2018).

Caracteriza Martins (2021) o contrato de trabalho como bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. É bilateral porque resulta da manifestação de vontade das partes; consensual, pois não exige forma especial para validade, apenas consentimento tácito ou expresso das partes (art. 443 da CLT); oneroso, já que o empregador deve pagar ao menos o salário mínimo; comutativo, com equivalência entre prestação e contraprestação; e de trato sucessivo, devido à continuidade da relação de trabalho.

A autonomia da vontade no contrato de trabalho é relativa e limitada devido à forte interferência estatal para proteger o trabalhador, com normas de ordem pública incidindo automaticamente sobre o contrato. Esse sistema de proteção, denominado "princípio de proteção", visa garantir a igualdade substancial e verdadeira entre as partes, ao contrário do direito comum, que busca igualdade jurídica (Sussekind, 2018).

Afirma ainda, Sussekind (2018) que o direito do trabalho tem como objetivo principal proteger a saúde e a vida do trabalhador, garantindo um nível de vida compatível com a dignidade humana, o que justifica a fixação imperativa da relação de trabalho na lei. Além disso, a lei estabelece um "contrato mínimo de trabalho" que se impõe à vontade das partes, com possibilidade de condições ampliativas das garantias do trabalhador.

Em resumo, a relatividade da autonomia da vontade no contrato de trabalho é garantida pelo artigo 444 da CLT, que permite livre estipulação das relações contratuais de trabalho, desde que não contravenham disposições de proteção ao trabalho, contratos coletivos e decisões das autoridades competentes.





No contexto do contrato de trabalho, é crucial entender o ônus da prova na demissão por justa causa do empregado beneficiário da estabilidade. Esse aspecto específico define como os contratos de trabalho estabelecem os direitos e deveres das partes, influenciando a dinâmica da prova em casos de despedida por justa causa. A discussão envolve as nuances contratuais que podem complicar a atribuição do ônus da prova, além das estratégias para mitigar essas complicações, assegurando processos justos e equilibrados para ambas as partes (Sussekind, 2018; Martins, 2021). Especificamente, este estudo foca no ônus da prova na demissão por justa causa do empregado com estabilidade, explorando as dificuldades e desafios dessa situação.

## 2 PROVA NO DIREITO NATIVO

Desde tempos antigos, observa-se que o julgamento de uma pessoa por outras sempre envolveu a necessidade de prova, tornando impossível julgar sem evidências. Etimologicamente, a palavra "prova" deriva do latim "*probus*", que significa bom, verdadeiro, correto, e está associada à ideia de aprovar, escolhendo aceitar ou rejeitar argumentos. O termo "*probare*" também tem significados semelhantes, como exame, verificação e reconhecimento por experiência.

Afirma Câmara (2018) que a prova é o coração do processo, pois permite ao juiz compreender os fatos e, conseqüentemente, aplicar o direito. A formulação de um conceito sobre prova é uma tarefa complexa devido aos diversos enfoques possíveis e aos múltiplos elementos envolvidos. Por isso, a palavra "prova" tem múltiplos significados, tanto no âmbito jurídico quanto fora dele.

A prova não se limita ao direito, mas é importante nas ciências em geral, como nas ciências experimentais, onde está vinculada à verificação e confirmação. Além disso, a prova permeia a vida cotidiana, verificando a veracidade de uma proposição ou a realidade de um fato. Carnelutti (2016) afirma que na linguagem comum, a prova é utilizada para comprovar a verdade de uma proposição.



No direito, não há uma definição legal de prova, havendo tantos conceitos quantos são os autores. Câmara (2018) define prova como todo elemento que contribui para a formação da convicção do juiz sobre a existência de um fato. Schiavi (2015) preleciona que as provas são elementos acolhidos pelo Direito para evidenciar um fato ou acontecimento, constituindo a convicção do órgão julgador.

Muitos conceitos de prova na doutrina destacam a busca pela verdade. Silva (2019) esclarece que, no direito moderno, a verdade no campo probatório está ligada à demonstração de probabilidade da existência de uma realidade, enfatizando o critério formal e a aparência, já que a determinação da verdade absoluta é considerada uma ilusão. Schiavi (2015) argumenta que o processo não pode ser considerado um meio para o conhecimento da verdade real dos fatos, mas sim para a fixação dos mesmos, que podem ou não coincidir com a verdade.

Assim, Alvim Neto (2017) ensina que, embora o juiz deva buscar a verdade, uma decisão não deixa de subsistir por má avaliação da prova, pois a má apreciação da prova não é fundamento para ação rescisória. A distinção entre verdade material e formal é mais relevante para fins doutrinários, pois a única verdade que vincula o julgador é a do processo, a verdade formal.

No entanto, é importante ressaltar que o processo busca a verdade material, pois valorizar falsas verdades seria inaceitável e contrário aos princípios do direito processual.

### **3 CARACTERÍSTICAS, OBJETO E FINALIDADE DAS PROVAS**

A prova é, processualmente, um meio de verificação das proposições formuladas pelos litigantes em juízo. Este conceito é consagrado na parte final do art. 369 do CPC, que afirma que a prova tem como objetivo "provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa".

Tecnicamente, o que deve ser provado em juízo são as alegações feitas pelas partes sobre os fatos, pois estes existem por si mesmos. Contudo, tanto a praxe forense quanto a legislação estabelecem que os fatos devem ser



comprovados pelas partes em juízo. No entanto, não são todos os fatos que devem ser provados no processo, mas apenas aqueles que se relacionam com a lide e sobre os quais há controvérsia. Em outras palavras, provam-se os fatos pertinentes e controvertidos.

A prova civil não é uma investigação, o que a diferencia da prova penal. No âmbito penal, onde a atuação do juiz é inquisitiva, a investigação é realizada livremente, enquanto no âmbito cível o juiz não conhece outra prova além da apresentada pelas partes.

A prova visa a criar a convicção do juiz. O objeto de prova, segundo Dinamarco, "é o conjunto das alegações controvertidas das partes em relação aos fatos relevantes para o julgamento da causa, não sendo estes notórios ou presumidos". Assim, apenas constituem objeto de prova os fatos, ressalvados os termos dos arts. 374 e 376 do CPC. Giglio afirma que "provam-se os fatos relevantes, pertinentes e controvertidos".

A expressão "fatos" vem do latim "*factum*", de "*facere*", que significa fazer, causar. Nos termos do art. 369 do CPC, o objeto de prova são os fatos narrados pelo autor, réu ou terceiros. Tais fatos referem-se aos acontecimentos jurídicos, que podem ser fatos jurídicos naturais, atos jurídicos ou ilícitos, fatos jurídicos voluntários. Segundo Teixeira Filho, cabe aos litigantes demonstrar a veracidade dos fatos alegados, para que o juiz proceda à categorização jurídica dos mesmos, ainda que com fundamento diverso do alegado pela parte. O caminho inverso não é admitido, ou seja, o juiz não pode admitir a existência de fatos que não foram alegados sob o pretexto de aplicar dispositivo legal que apoiou o pedido.

A doutrina processual brasileira costuma mencionar que o objeto de prova não são os fatos especificamente, mas apenas as alegações de fatos. Esta noção é bem retratada por Carnelutti, "quanto à posição da situação de fato, o juiz, em vez de ter que adaptar-se estritamente à realidade, deve acomodar-se às afirmações das partes".

Ainda, os autores Marinoni e Arenhart sustentam que o fato não pode ser qualificado como verdadeiro ou falso, mas sim que ele existe ou não existe,



restando claro que a relevância da questão está na demonstração da veracidade de uma alegação de fato.

Merece destaque a lição de Câmara, no sentido de que são objeto de prova as alegações, e não os fatos propriamente ditos, pois estes existem ou não existem, sendo que a prova não tem por fim criar a certeza dos fatos, mas a convicção do juiz sobre tal certeza. O autor diferencia certeza de convicção, sendo a certeza uma qualidade do fato, de ordem objetiva; enquanto a convicção é de ordem subjetiva, aquilo que se forma na mente do julgador.

Entretanto, não se pode deixar de mencionar entendimentos contrários na doutrina. Cambi, em sua obra sobre direito probatório, sustenta que o objeto de prova são os fatos, e não as afirmações destes. Tanto é assim que o ônus da prova não é distribuído com base nas alegações aleatórias das partes, mas dos fatos que a norma jurídica a ser aplicada contempla como pressuposto para que surta os efeitos jurídicos. Também Cintra afirma que, se as provas giram em torno de afirmações de fatos, elas recaem diretamente sobre os próprios fatos.

Assim, entende-se que o objeto de prova são as alegações dos fatos, para demonstrar a veracidade ou não das mesmas. Os fatos existem ou não existem, e auferir a certeza sobre a existência de um fato é uma das mais árduas tarefas em qualquer ramo das ciências, tanto que diversos autores afirmam ser uma utopia ou uma ilusão alcançar a verdade material.

Conforme a própria regra do ônus probandi, o encargo da prova não recairá para uma ou outra parte em função do fato, especificamente considerado, mas em razão das afirmações das partes sobre os fatos. Por exemplo, o fato constitutivo de um direito está definido abstratamente na norma, sendo está uma questão de direito; ao passo que, se o autor afirma a ocorrência deste fato, deve demonstrar a veracidade desta alegação, objeto de prova, através dos meios aceitos no sistema processual.

Ponto crucial que merece análise cautelosa é a questão das presunções, dos indícios e das máximas de experiência. Para Marinoni e Arenhart, presunção "é a dedução, a conclusão ou consequência que se tira de um fato conhecido, para se admitir como certa, verdadeira e provada a existência de um fato desconhecido ou duvidoso".



A presunção é prova indireta, resultado do raciocínio pelo qual se inferem fatos desconhecidos de outros já conhecidos, que são denominados indícios. O indício é um dos elementos da presunção, cuja definição pode ser encontrada no CPP como "a circunstância conhecida e provada, que, tendo relação com o fato, autoriza, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias" (art. 239).

Marinoni e Arenhart (2014, p. 278) mostram a diferença com clareza: "O indício é o fato conhecido do qual, em virtude do princípio da causalidade, se induz o fato desconhecido, ao qual se atribui a função de causa ou efeito em relação ao fato conhecido. A presunção, ao invés, não tem por fundamento o princípio da causalidade, mas sim o princípio da identidade, porque do fato conhecido induzimos indiretamente o fato desconhecido, em virtude de certas circunstâncias que em casos idênticos costumam verificar-se."

Segundo Alvim Neto, "distingue-se a presunção do indício. A primeira decorre de um fato conhecido para um fato ignorado. O indício mostra circunstâncias que conduzem à admissibilidade de outras situações". Partindo da convicção da ocorrência de determinado fato, o indício, por raciocínio lógico, se deduz a existência de outro fato, objeto a ser provado. A confusão sobre estes conceitos ocorre, na maioria das vezes, porque presunções e indícios decorrem um do outro ou acontecem simultaneamente.

A utilização da prova indireta somente pode ocorrer, segundo Cambi (2006, p. 325), na impossibilidade da prova direta. A ideia de presunção, seja legal ou judicial, parte da verificação, pelo legislador ou magistrado, da dificuldade ou sacrifício da prova de certo fato.

As presunções podem ser legais ou judiciais. Legais quando determinadas por lei, podendo ser: absolutas, *juris et de jure*, que não admitem prova em contrário; ou relativas, *juris tantum*, em que há a possibilidade da parte provar em sentido diverso. A matéria sobre presunções legais é desprovida de maiores complexidades, uma vez que fixadas, objetiva e taxativamente, em lei.

Cabe ressaltar que a presunção dispensa a prova do fato desconhecido, mas exige a prova do fato base, não sendo caso de inversão do ônus da prova. Como em toda presunção legal, há um ou mais indícios e um fato presumido,



compreende-se que a lei não dispensa a prova dos indícios. Somente depois de provados estes é que se presume existente aquele.

O tema adquire complexidade nas presunções judiciais, *hominis vel iudicis*, ou simplesmente denominadas presunções comuns, realizadas pelo raciocínio lógico do juiz. Este raciocínio é baseado no senso comum, na experiência do homem médio em um dado momento histórico e no âmbito de determinada cultura.

Nessa espécie de presunção, o juiz pode socorrer-se das máximas de experiência, como aquilo que normalmente acontece, aplicável apenas na ausência de lei específica para reger determinada relação.

Como exemplo de presunções judiciais, a ingestão de grande quantidade de bebida alcoólica gera a presunção de que a pessoa ficou embriagada. Entretanto, a utilização da presunção judicial e das regras de experiência deve ser a mais cautelosa possível.

Marinoni e Arenhart explicam que o grau de credibilidade de uma presunção judicial repousa na maior precisão ou não das premissas de que parte a presunção, ou seja, o grau de coerência do fato secundário e o grau de vinculação deste com a consequência.

Os requisitos das presunções *hominis* definidos por Alvim Neto são: a) gravidade, como a intensidade da convicção provocada no juiz; b) precisão, no sentido de que as consequências extraídas pelo julgador sejam precisas, claras e efetivamente possíveis; e c) concordância, como a reunião de diversos indícios que conduzem a uma conclusão logicamente presumível.

Estabelecer presunções judiciais através de súmulas dos Tribunais Superiores minimiza, de certa forma, estas consequências negativas, evitando o elemento surpresa no processo.

De qualquer modo, deve-se considerar minuciosamente a aplicação de presunções judiciais, pois, ao passo que ajudam na solução da lide, podem ser extremamente prejudiciais se aplicadas sem a exigível prudência, a ponto de violar princípios constitucionais consagrados, como o da ampla defesa e do contraditório.



Por isso, pode-se dizer que a presunção comum é mais fraca do que as presunções legais, além de aumentar os riscos da atividade probatória.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou a importância e a complexidade da prova no processo civil brasileiro, destacando sua função como meio de verificação das proposições formuladas pelas partes em juízo. A análise revelou que, tecnicamente, são as alegações sobre os fatos que devem ser provadas, e não os fatos em si, pois estes existem independentemente da prova. No entanto, tanto a praxe forense quanto a legislação exigem que as partes comprovem os fatos pertinentes e controvertidos em juízo.

Diferentemente da prova penal, que se caracteriza por uma atuação inquisitiva do juiz, a prova civil é restrita àquelas apresentadas pelas partes, com o objetivo de criar a convicção do juiz. Tal convicção é formada a partir das alegações controvertidas das partes sobre fatos relevantes para o julgamento da causa, conforme destacado por Dinamarco. Nesse contexto, a presunção desempenha um papel significativo como prova indireta, inferindo fatos desconhecidos a partir de outros já conhecidos, denominados indícios.

A doutrina processual brasileira apresenta divergências quanto ao objeto de prova, oscilando entre a concepção de que seriam os fatos propriamente ditos e a de que seriam apenas as alegações de fatos. Autores como Cambi e Cintra defendem que são os fatos o verdadeiro objeto de prova, enquanto outros, como Carnelutti e Câmara, argumentam que são as alegações de fatos que devem ser provadas.

No âmbito das presunções, Marinoni e Arenhart esclarecem que estas podem ser legais ou judiciais, com diferenças claras entre as duas. As presunções legais são estabelecidas por lei e não admitem prova em contrário (*juris et de jure*) ou permitem prova em sentido diverso (*juris tantum*). Já as presunções judiciais são realizadas pelo raciocínio lógico do juiz, baseando-se em máximas de experiência e senso comum.

O ônus da prova é um elemento crucial no processo civil, sendo distribuído conforme o interesse na afirmação das partes. A norma do CPC atribui ao autor



o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito e ao réu, o ônus de provar os fatos extintivos, impeditivos ou modificativos do direito do autor. A correta distribuição do ônus da prova visa a garantir a justa composição da lide, evitando que o processo se transforme em um jogo de sorte para qualquer das partes.

No processo do trabalho, a regra do ônus da prova adota raciocínio semelhante ao do processo civil, com algumas peculiaridades específicas da legislação trabalhista. A jurisprudência trabalhista frequentemente aplica de forma complementar as disposições do CPC, reconhecendo a necessidade de um regramento mais detalhado e completo do que o oferecido pela CLT.

Por fim, a análise das presunções judiciais demonstra a necessidade de cautela em sua aplicação, evitando violações a princípios constitucionais como o da ampla defesa e do contraditório. Embora as presunções comuns sejam mais fracas que as presunções legais, elas aumentam os riscos da atividade probatória, exigindo prudência e rigor na sua utilização.

Assim, conclui-se que a prova no processo civil é um instrumento vital para a busca da verdade e a justa composição da lide, demandando uma abordagem equilibrada e criteriosa tanto por parte dos litigantes quanto do julgador. O desenvolvimento da atividade probatória deve sempre visar à formação de uma convicção sólida e fundamentada, garantindo a efetividade do processo e a salvaguarda dos direitos das partes envolvidas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentado**: legislação, doutrina jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2015.

ALMEIDA, Isis de. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. São Paulo: Rideel, 2014.

ALVIM NETO, José Manual de Arruda. **Manual de direito processual civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.





BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2014.

CAMBI, Eduardo. **A prova civil**: admissibilidade e relevância. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CARNELUTTI, Francesco. **A prova civil**: o conceito jurídico da prova. São Paulo: Pillares, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1990.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo. **Comentários ao código de processo civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, 2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007.

LOPES, João B. **A prova no direito processual civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida arbitrária ou sem justa causa**. São Paulo: Malheiros, 2000.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MARQUES, Fabíola; ABUD, José Claudia. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa causa**: do empregado, do empregador, culpa recíproca. São Paulo: LTr, 2010.



- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.
- PEGO, Rafael Foresti. **A inversão do ônus da prova: no direito processual do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo trabalhista de conhecimento**. São Paulo: LTr, 2005.
- RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1997.
- SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- SILVA, Ovídio Baptista da. **Curso de processo civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. A convenção n. 158, da OIT: vigência e aplicabilidade, ano 60, n. 6. **Revista Ltr**. São Paulo: p. 755-756, 1996.