



## Provas no processo do trabalho: Efetividade, princípios e peculiaridades do sistema probatório laboral

### Evidence in labor law proceedings: Effectiveness, principles, and peculiarities of the labor evidence system

Leonasser Lima Rodrigues<sup>1</sup>

Daniel Aristides Natividade Campos<sup>2</sup>

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21192280>

**Resumo:** O presente artigo científico propõe uma análise detalhada do regime jurídico das provas no Processo do Trabalho, explorando suas particularidades à luz dos princípios constitucionais e da legislação vigente. O objetivo central é demonstrar como a especialidade do Direito Processual do Trabalho flexibiliza as regras probatórias estáticas do art. 818 da CLT, em prol da efetivação da Justiça Material. A pesquisa aprofunda o debate sobre a Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova (CLT, art. 818, § 1º), evidenciando sua fundamentação no Princípio da Aptidão para a Prova, que impõe o encargo probatório à parte com maior facilidade técnica ou fática para produzi-la. Essa dinâmica é crucial para combater a assimetria informacional inerente à relação de emprego. Adicionalmente, o estudo aborda o Princípio da Busca da Verdade Real (CLT, art. 765) como norte metodológico que confere ao juiz ampla liberdade na direção da instrução, e o sistema do Livre Convencimento Motivado (CPC, art. 371) na valoração dos elementos probatórios. Por fim, são analisados os desafios da Prova Digital (e-mails, geolocalização e Ata Notarial), examinando sua licitude e o diálogo necessário com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O artigo baseia-se na doutrina especializada de autores como Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado e na jurisprudência consolidada do TST (Súmulas 338 e 212).

**Palavras-chave:** Provas. Processo do Trabalho. Verdade real. Ônus da prova. Princípios processuais trabalhistas.

**Abstract:** This scientific article proposes a detailed analysis of the legal regime of evidence in Labor Law proceedings, exploring its particularities in light of constitutional principles and current legislation. The central objective is to demonstrate how the specialty of Labor Procedural Law makes the static evidentiary rules of Article 818 of the CLT (Consolidation of Labor Laws) more flexible, in favor of the effective realization of substantive justice. The research deepens the debate on the Dynamic Distribution of the Burden of Proof (CLT, Article 818, § 1), highlighting its foundation in the Principle of Aptitude for Proof, which imposes the burden of proof on the party with greater technical or factual ease in producing it. This dynamic is crucial to combat the informational asymmetry inherent in the employment relationship. Additionally, the study addresses the Principle of the Search for Real Truth (CLT, art. 765) as a methodological guide that grants the judge broad freedom in directing the proceedings, and the system of Free Motivated Conviction (CPC, art. 371) in the evaluation of evidentiary elements. Finally, the challenges of Digital Evidence (emails, geolocation, and Notarial Deeds) are analyzed, examining their legality and the necessary dialogue with the General Data Protection Law (LGPD). The article is based on the specialized doctrine of authors such as Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado, and the consolidated jurisprudence of the TST (Precedents 338 and 212).

**Keywords:** Evidence. Labor Lawsuit. Real truth. Burden of proof. Principles of labor law procedure.

<sup>1</sup>Graduado em Filosofia, Pedagogia, Letras – Português/Espanhol, Letras – Português/Inglês e História. Acadêmico de Direito. Iesgo. ORCID 0000-0002-0415-4010. E-mail: [leonasser.rodrigues@iesgo.edu.br](mailto:leonasser.rodrigues@iesgo.edu.br)

<sup>2</sup>Mestre em Ciências Sociais. Iesgo. ORCID 0000-0002-6592-8040. E-mail: [daniel.campos@iesgo.edu.br](mailto:daniel.campos@iesgo.edu.br)



## 1 INTRODUÇÃO

O tema da prova no Processo do Trabalho constitui um dos pilares da tutela jurisdicional efetiva, sendo elemento essencial para a concretização dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988 (CF/88). O Direito do Trabalho, por tutelar direitos humanos fundamentais e de natureza alimentar (CF/88, art. 6º), demanda um sistema probatório que vá além das formalidades processuais.

Conforme a clássica lição de Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 573), “a prova é o instrumento destinado a formar a convicção do juiz acerca dos fatos controvertidos relevantes para o julgamento da causa”. No contexto da Justiça do Trabalho, a função probatória ganha relevo por conta da desigualdade material entre as partes – empregado e empregador – o que exige uma abordagem que equilibre os princípios do contraditório, da ampla defesa e da proteção.

O Processo do Trabalho, por sua própria natureza, é orientado por princípios como a simplicidade, a oralidade e a celeridade (CLT, art. 764 e 765), mas sem jamais prescindir da busca pela verdade substancial dos fatos. Como ensina Enoque Ribeiro dos Santos (2017, p. 282), “a atividade probatória no processo trabalhista deve ser conduzida com o propósito de alcançar a verdade real, e não meramente formal, pois o Direito do Trabalho é essencialmente tutelar”. Essa concepção reflete a importância de um sistema probatório mais flexível, atento às peculiaridades da relação empregatícia.

A problemática central que norteia esta pesquisa, portanto, reside na seguinte questão: De que forma o princípio da aptidão para a prova e a aplicação da distribuição dinâmica do ônus probatório, positivados pela Reforma Trabalhista, asseguram a efetividade do acesso à justiça e o equilíbrio processual na produção das provas, especialmente diante dos desafios impostos pelo avanço da prova digital?

Para responder a esse questionamento, esta pesquisa se propõe a analisar a evolução doutrinária e legal do ônus da prova na esfera laboral, com foco nas inovações introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017. O trabalho será desenvolvido em três eixos principais: a) a análise dos fundamentos principiológicos que informam o sistema probatório trabalhista (Verdade Real e Livre Convencimento Motivado); b) a discussão detalhada sobre a Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova (CLT, art. 818, § 1º) e a incidência da Súmula 338 do TST como seu exemplo



clássico; e c) a avaliação crítica da admissibilidade e dos limites da Prova Digital (e-mails, gravações clandestinas e geolocalização), bem como a importância da Ata Notarial para a qualificação desses elementos, em face dos direitos à intimidade e da LGPD.

A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica e documental, de natureza qualitativa, com abordagem dedutiva, por meio da análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código de Processo Civil e da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e com finalidade exploratória e descritiva. Serão utilizadas as contribuições de renomados juristas da área, como Maurício Godinho Delgado e Mauro Schiavi, para embasamento teórico e a devida contextualização das transformações processuais. O objetivo final é fornecer um panorama atualizado e crítico que sirva de subsídio para a atuação prática e acadêmica no campo do Direito Processual do Trabalho.

## **2 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DAS PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO**

A atividade probatória trabalhista está inserida em um microssistema processual regido por princípios específicos. Leite (2020, p. 536) destaca que “o princípio da primazia da realidade irradia seus efeitos também na seara processual, impondo ao julgador a obrigação de considerar a verdade dos fatos acima das formalidades documentais”. Esse princípio decorre da natureza protetiva do Direito do Trabalho e confere ao juiz o papel ativo na colheita e valoração da prova.

De acordo com Antonio Carlos Aguiar (2017, p. 214), “a Justiça do Trabalho, por lidar com relações marcadas por desequilíbrio econômico e técnico, exige do magistrado uma atuação instrutória mais intensa, sobretudo quando a parte hipossuficiente se vê impossibilitada de produzir provas robustas”. Assim, o juiz trabalhista não é mero espectador, mas protagonista da instrução, devendo buscar elementos que assegurem um julgamento justo.

Basile (2018, p. 119) corrobora essa visão ao afirmar que “a instrução probatória no processo laboral é regida pela busca da verdade material, princípio que autoriza o magistrado a determinar a produção de provas de ofício sempre que entender necessário ao deslinde da causa”. Trata-se, portanto, de um processo cooperativo, no qual a forma serve à função de proteção da parte mais vulnerável.



O estudo da teoria geral das provas no Processo do Trabalho é crucial para a compreensão da dinâmica judicial na esfera laboral. O sistema probatório trabalhista, embora dialogando com as regras do Código de Processo Civil (CPC) em caráter subsidiário e supletivo (CLT, art. 769 e art. 8º), possui particularidades que refletem os princípios protetivos e a busca pela verdade real.

## **2.1 Os Princípios Estruturantes da Atividade Probatória**

A produção e valoração das provas na Justiça do Trabalho são regidas por princípios que conferem ao magistrado ampla liberdade e responsabilidade na condução da instrução processual.

### **2.1.1 Princípio da Busca da Verdade Real/Material**

Este princípio constitui a pedra angular do processo do trabalho. Contrariamente à verdade formal, que se limita ao que está escrito nos autos, o juiz trabalhista deve se empenhar para descobrir o que de fato ocorreu na relação empregatícia, orientando-se pelo Princípio da Primazia da Realidade.

O fundamento legal reside no poder instrutório conferido ao juiz pelo art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

Nesse sentido, a doutrina ressalta o papel ativo do magistrado: o juiz tem poderes para “determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas” (CLT, art. 765), o que significa que o magistrado pode agir *ex officio* na produção de provas, buscando a realidade fática (DELGADO, 2019, p. 195).

### **2.1.2 Princípio do Livre Convencimento Motivado**

Este princípio rege a valoração da prova e é um sistema misto adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro (CPC, art. 371). O juiz não está preso a tarifas legais (prova tarifada), mas também não pode decidir com base em convicção íntima.



O julgador é livre para apreciar e valorar os elementos probatórios, mas tem o ônus constitucional de motivar sua decisão (CF, art. 93, IX), indicando as razões de seu convencimento.

Conforme a doutrina processualista, o sistema da persuasão racional é aquele em que o juiz, embora livre para valorar a prova, deve apresentar "as razões do seu convencimento, em observância ao princípio constitucional da motivação das decisões judiciais" (SCHIAVI, 2021, p. 719).

A soberania da valoração da prova é reforçada pela Súmula 126 do TST, que impede o reexame de fatos e provas em sede de recurso de revista.

### **2.1.3 Princípio da Aptidão para a Prova (Distribuição Dinâmica)**

Este princípio materializa a busca pela igualdade processual, adaptando as regras estáticas do ônus da prova. O ônus probatório não recai apenas sobre quem alega (CLT, art. 818, *caput*), mas sobre a parte que tem a melhor condição ou a maior facilidade técnica de produzi-la.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) positivou essa teoria no art. 818, §1º, da CLT, permitindo ao juiz atribuir o ônus de forma diversa da regra legal, desde que por decisão fundamentada, nas hipóteses de: I) impossibilidade ou II) excessiva dificuldade de a parte cumprir o encargo, ou III) quando a prova do fato for mais fácil para a parte contrária.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, este princípio busca a "igualdade substancial no processo", impondo o encargo probatório a quem tem melhores condições técnicas e legais de produzi-lo (LEITE, 2021, p. 576).

O TST já aplicava essa lógica, notadamente na Súmula 338, I, que atribui ao empregador com mais de 20 empregados o ônus de provar a jornada de trabalho, dada sua aptidão e dever legal de manter os controles de ponto. Isso denota a praticidade da justiça para aplicar direitos e tornar o processo mais célere e equalizador.

## **3 ÔNUS DA PROVA E SUA DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA**



O artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a reforma de 2017, incorporou expressamente a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, permitindo que o juiz atribua o encargo probatório “de modo diverso quando a parte contrária detiver melhores condições de produzir a prova do fato contrário”. Essa mudança reflete a necessidade de uma aplicação mais equitativa do princípio da isonomia substancial.

Conforme ensina Enoque Ribeiro dos Santos (2017, p. 291), “a distribuição dinâmica do ônus da prova concretiza o princípio da proteção e o direito fundamental à prova, evitando que a desigualdade econômica se converta em desigualdade processual”. Essa teoria representa um avanço em direção ao processo justo e acessível, especialmente nas demandas em que o empregador detém a posse de documentos e registros que o trabalhador dificilmente possui.

Leone Pereira e Marco Antônio Araújo Júnior (2020, p. 273) acrescentam que “a aplicação prática da teoria depende da análise do caso concreto e da justificativa fundamentada pelo magistrado, a fim de evitar a inversão arbitrária ou desproporcional”. Assim, a flexibilidade na distribuição do ônus da prova não elimina a segurança jurídica, mas a reforça mediante critérios racionais e transparentes.

A teoria do ônus da prova estabelece um encargo processual de natureza não obrigacional, mas um imperativo do próprio interesse da parte em demonstrar a veracidade dos fatos que alega. Sua inobservância não gera penalidade direta, mas a desvantagem de um julgamento desfavorável, caso o juiz não forme sua convicção.

### 3.1 A Regra Estática do Ônus da Prova

No Processo do Trabalho, a regra tradicional, ou estática, de distribuição do ônus está prevista no art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no art. 373 do Código de Processo Civil (CPC), aplicado subsidiariamente. O sistema divide a responsabilidade probatória com base na natureza do fato jurídico alegado:

Art. 818. O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (BRASIL, 1943).

O reclamante, portanto, deve provar o fato que gera o direito pleiteado (ex: vínculo de emprego, horas extras trabalhadas). Ao reclamado, cabe provar que o direito alegado não nasceu, foi modificado ou extinto (ex: justa causa, pagamento).



A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sedimentou essa regra, aplicando-a de forma a favorecer o princípio da continuidade da relação de emprego. A Súmula 212 do TST é um exemplo claro: “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” (TST, 2003).

### 3.2 A Distribuição Dinâmica e a Aptidão para a Prova

A rigidez do critério estático, contudo, é insuficiente para garantir a paridade de armas no processo do trabalho, dada a hipossuficiência informacional do trabalhador. A doutrina, há muito tempo, defendia a aplicação da Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova, segundo a qual o encargo deve recair sobre a parte que possui a melhor condição técnica ou fática para produzi-la.

O renomado jurista Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 580) observa que a Teoria Dinâmica encontra seu fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, atuando como um mecanismo de justiça material:

A teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova encontra fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), da igualdade formal e substancial das partes (CF, arts. 3º, III, 5º, caput), do acesso justo à Justiça (CF, art. 5º, XXXV), da lealdade, boa-fé e veracidade (CPC, arts. 5º e 6º) (LEITE, 2021, p. 580).

A Reforma Trabalhista acolheu essa teoria, inserindo-a de forma expressa no art. 818 da CLT:

§1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído (BRASIL, 1943).

Portanto, o critério para a dinamização deve ser triplo, aplicando-se quando a distribuição estática gerar: 1) Impossibilidade de prova (a chamada *prova diabólica*); 2) Excessiva dificuldade de prova; ou 3) Maior facilidade de obtenção da prova pela parte adversa (a teoria da aptidão probatória).

A Súmula 338, I, do TST é o exemplo jurisprudencial mais antigo e emblemático da aptidão para a prova, embora tenha sido editada antes da positivação da distribuição dinâmica:



“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” (TST, 2005).

A aplicação da distribuição dinâmica, entretanto, exige do juiz a decisão fundamentada no momento oportuno, antes da prolação da sentença (fase de instrução), a fim de evitar o cerceamento de defesa e garantir o contraditório (CLT, art. 818, §1º).

#### 4 MEIOS DE PROVA E VALORAÇÃO JUDICIAL

O Processo do Trabalho admite todos os meios de prova moralmente legítimos, conforme previsão do art. 369 do CPC, aplicado subsidiariamente pela CLT. Contudo, a oralidade ainda desempenha papel central. Leite (2020, p. 545) observa que “a prova testemunhal continua sendo o meio probatório mais utilizado na Justiça do Trabalho, especialmente diante da informalidade das relações de emprego no Brasil”.

Antonio Carlos Aguiar (2017, p. 227) ressalta que “o valor da prova testemunhal deve ser apreciado com cautela, pois, embora essencial, pode estar sujeita a influências de subjetividade e emoção”. Ainda assim, ela mantém sua relevância na busca da verdade material, em razão da ausência frequente de provas documentais robustas.

Gustavo Cisneiros (2018, p. 305) sustenta que “a valoração da prova deve ser guiada pelo princípio do livre convencimento motivado, que impõe ao juiz o dever de fundamentar sua decisão, demonstrando a racionalidade de sua convicção”. Assim, o processo probatório no âmbito laboral não se submete ao formalismo rígido, mas deve sempre respeitar o contraditório e a ampla defesa.

A atividade probatória na Justiça do Trabalho transcende a mera verificação técnica dos fatos, assumindo uma dimensão de concretização dos direitos fundamentais. Conforme demonstrado, a informalidade e a flexibilidade do sistema probatório laboral, ancoradas nos princípios da celeridade e da busca da verdade real (CLT, art. 765), visam garantir que a desigualdade material entre empregado e empregador não se converta em obstáculo intransponível à tutela jurisdicional efetiva.



#### 4.1 A Valoração da Prova pelo Livre Convencimento Motivado

O sistema de valoração adotado pelo direito processual brasileiro é o da persuasão racional, ou Livre Convencimento Motivado (CPC, art. 371). Nele, o magistrado tem liberdade para apreciar as provas, mas possui a irrenunciável obrigação de fundamentar sua decisão, indicando como os elementos dos autos formaram sua convicção. Sobre essa temática, disserta José Aparecido dos Santos:

A decisão do juiz sempre está, em certa medida, calcada em critério de verossimilhança ou de aparência de verdade, mas ao decidir pela verdade parte-se da premissa de que as partes já trouxeram todos os elementos disponíveis para a decisão, enquanto a verossimilhança é o projeto de verdade possível de ser construído em determinado momento do processo. Talvez seja possível definir verossimilhança como a probabilidade que possa ser fundamentada pelo juiz em determinado momento do processo, enquanto que a verdade é a probabilidade estabelecida na decisão transitada em julgado. (SANTOS, 2009, p.560-561)

O magistério de José Aparecido dos Santos nos oferece uma distinção crucial entre verdade e verossimilhança, que encontra ressonância especial no Processo do Trabalho, onde a prova raramente é perfeita e a realidade fática (subordinação, assédio, jornada) é construída por testemunhos falíveis.

O autor acerta ao afirmar que a decisão judicial está, em certa medida, “*calcada em critério de verossimilhança ou de aparência de verdade*”. No dia a dia da Justiça do Trabalho, o juiz, como ser humano e regente do processo (CLT, art. 765), não presenciou os fatos. Ele trabalha com a narrativa das partes e os fragmentos de prova que lhe são apresentados.

A verossimilhança, nesse cenário, é a “verdade possível” construída sob o peso da urgência e da natureza alimentar dos créditos. Humanizadamente, o juiz não pode paralisar o processo indefinidamente à espera da “Verdade” com V maiúsculo. A urgência do trabalhador, que depende do salário para subsistência (direitos sociais, CF, art. 6º), impõe que a justiça seja entregue no tempo possível, baseada na probabilidade mais robustamente fundamentada naquele momento.

Essa verossimilhança se torna o limite ético e prático para o exercício do Livre Convencimento Motivado (CPC, art. 371). O juiz deve justificar por que uma versão (a do trabalhador, amparada por indícios e a presunção da Súmula 338, ou a do empregador, sustentada por documentos) é mais crível que a outra, mesmo que a prova não seja irrefutável.



A reflexão de Santos culmina na dolorosa conclusão de que a verdade é, na prática, a probabilidade estabelecida na decisão transitada em julgado. Essa perspectiva é, ao mesmo tempo, realista e reflexiva. Ela nos lembra da fragilidade do direito de ação: uma vez que o processo se encerra, aquela "probabilidade" adquire a força coercitiva da lei (coisa julgada), tornando-se a verdade jurídica, mesmo que a verdade ontológica (o que realmente aconteceu) seja outra.

No Processo do Trabalho, a busca pela verdade real tenta mitigar essa "tragédia formal". A Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova (CLT, art. 818, §1º) surge como uma ferramenta de humanização processual, um esforço consciente do Direito para não transformar o erro probatório em uma injustiça social. Ao exigir que a prova seja produzida por quem tem a aptidão (o empregador), o processo minimiza o risco de que a decisão final se baseie apenas na verossimilhança mais superficial.

Em essência, o trecho de José Aparecido dos Santos é um convite à humildade judicial. O juiz não é onisciente; ele é um artesão da justiça, trabalhando com o material imperfeito das provas. Sua responsabilidade não é desvendar o passado com perfeição divina, mas sim aplicar a técnica e a lei para construir a probabilidade mais justa e digna no presente.

Essa exigência constitucional (CF, art. 93, IX) é a salvaguarda contra o arbítrio e ganha especial relevo no Processo do Trabalho. A doutrina de Mauro Schiavi (2021, p. 735) sintetiza o ponto de equilíbrio: “A valoração da prova é subjetiva, decorrendo do livre convencimento motivado do magistrado, que é uma garantia constitucional, entretanto, o convencimento firmado deve ser fundamentado”.

Portanto, o juiz do trabalho, como destinatário da prova, deve utilizar-se das máximas de experiência, mas nunca em detrimento do dever de motivação, sendo-lhe permitido, inclusive, desconsiderar elementos específicos, como a conclusão de um laudo pericial, desde que o faça com base em outros fatos e provas constantes dos autos (TST, Súmula 126).

#### **4.2 O Reflexo da Distribuição Dinâmica na Prova Documental e Testemunhal**

A adoção expressa da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova (CLT, art. 818, § 1º) materializa o princípio da aptidão probatória. Não se trata de um favoritismo cego, mas sim de uma igualação processual para que o trabalhador não seja prejudicado pela posse de



documentos que, por dever legal (como os controles de jornada, Súmula 338 do TST), cabem unicamente ao empregador. O legislador e o juiz atuam, nesse momento, como verdadeiros agentes da isonomia material.

Essa lógica se estende aos diversos meios de prova. A prova testemunhal, por exemplo, embora essencial, pode ser mitigada ou confirmada por documentos que, pela natureza da relação, são de posse exclusiva do empregador. Para Maurício Godinho Delgado (2020, p. 876), o ônus da prova no Direito do Trabalho não pode mais ser interpretado sob a ótica da mera defesa, mas sim como um dever de colaboração: “O Direito Processual do Trabalho também já produz a necessária sincronia entre esse desequilíbrio [social] e a teoria processual do ônus da prova, mediante o princípio da aptidão para a prova”.

#### **4.3 O Desafio dos Meios Atípicos e a Prova Digital**

A crescente utilização da Prova Digital — seja por meio de gravações lícitas por interlocutor, e-mails corporativos, ou requisição de dados de geolocalização — insere a discussão da prova em um novo paradigma. A tecnologia, embora poderosa na busca pela verdade, exige cautela redobrada. O desafio é conciliar a eficácia da prova digital com a garantia dos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade (CF, art. 5º, X).

Nesse contexto, instrumentos como a Ata Notarial (CPC, art. 384) tornam-se essenciais, pois elevam o dado digital volátil ao *status* de documento com fé pública, assegurando sua autenticidade na cadeia de custódia e, conseqüentemente, a confiabilidade no resultado do julgamento. A admissão da gravação clandestina, realizada por um dos participantes, pelo TST, exemplifica a prevalência da busca da verdade sobre a formalidade, desde que a prova não seja obtida por meios ilícitos.

Com o avanço tecnológico, o uso da prova digital (e-mails, mensagens, geolocalização) se tornou recorrente, mas levanta questões sobre sua validade e licitude.

##### **4.3.1 A Questão da Gravação Clandestina**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), seguindo a orientação do Supremo Tribunal Federal (STF), considera lícita a gravação ou a juntada de conversas (áudios, mensagens) realizada por um dos próprios interlocutores, ainda que sem o conhecimento da outra parte.



Essa conduta não se confunde com interceptação telefônica (vedada pela CF, art. 5º, XII), mas com a gravação de fato próprio como meio de prova pré-constituída.

#### 4.3.2 A Validade da Ata Notarial e do E-mail

O e-mail é prova documental aceita, com licitude assegurada para fins de fiscalização quando se tratar de e-mail corporativo. Para conferir robustez a outros dados digitais (como *prints* de *WhatsApp*), a Ata Notarial (CPC, art. 384) é o instrumento mais seguro.

A Ata Notarial, lavrada por tabelião, goza de fé pública, conferindo presunção de veracidade ao conteúdo atestado. Embora o juiz mantenha o livre convencimento (não sendo a Ata uma prova tarifada), ela transfere o ônus de provar a falsidade para a parte que a impugna, tornando-a um mecanismo de excelência na cadeia de custódia da prova digital.

#### 4.3.3 Limites Constitucionais e a LGPD

O uso da prova digital deve sempre respeitar os direitos fundamentais à intimidade e privacidade (CF, art. 5º, X). A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) não impede o uso de dados em processos judiciais (Art. 7º, VI), mas reforça a necessidade de proporcionalidade e razoabilidade.

O TST, ao analisar a quebra de sigilo telemático (como a geolocalização), exige que a medida seja estritamente necessária e limitada ao período e horários de trabalho relevantes, sob pena de violar a privacidade de forma excessiva.

Em última análise, a prova trabalhista não é um fim em si mesma, mas o instrumento pelo qual o processo se humaniza. Ao garantir que o hipossuficiente tenha reais condições de provar seu direito e ao exigir do julgador uma análise transparente e motivada de cada elemento, o sistema probatório se torna meio de realização da justiça social e da verdade substancial.

## 5 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, de natureza qualitativa, exploratória e descritiva, desenvolvida por meio da análise da legislação trabalhista e processual vigente, da doutrina especializada e da jurisprudência consolidada do Tribunal



Superior do Trabalho (TST). O estudo adota abordagem dedutiva, partindo da análise geral dos princípios constitucionais e processuais que estruturam o sistema probatório trabalhista para, posteriormente, examinar suas aplicações práticas diante das peculiaridades do Processo do Trabalho contemporâneo.

A pesquisa bibliográfica fundamentou-se em obras clássicas e contemporâneas do Direito Processual do Trabalho, especialmente nas contribuições de Carlos Henrique Bezerra Leite (2021), Maurício Godinho Delgado (2019), Mauro Schiavi (2021), Enoque Ribeiro dos Santos (2017) e Antonio Carlos Aguiar (2017), autores que oferecem relevante suporte teórico acerca da teoria geral das provas, do ônus probatório e da busca da verdade real na Justiça do Trabalho.

No plano documental, foram examinados dispositivos da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do Código de Processo Civil (CPC) e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), além de súmulas e entendimentos jurisprudenciais consolidados pelo Tribunal Superior do Trabalho, notadamente as Súmulas 212 e 338, relacionadas à distribuição do ônus da prova e à presunção de continuidade da relação empregatícia.

A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar interpretação crítica dos fenômenos jurídicos relacionados à produção probatória no âmbito laboral, permitindo compreender como os princípios da proteção, da aptidão para a prova e da busca da verdade real influenciam a atuação judicial e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista.

Quanto ao método de abordagem, utilizou-se o método dedutivo, mediante a análise dos princípios gerais do Direito Processual do Trabalho e sua concretização prática nos mecanismos contemporâneos de produção e valoração da prova, especialmente diante dos desafios impostos pela crescente utilização da prova digital.

A pesquisa possui finalidade exploratória e descritiva, buscando não apenas sistematizar os fundamentos teóricos do sistema probatório trabalhista, mas também examinar criticamente os desafios atuais relacionados à distribuição dinâmica do ônus da prova, à admissibilidade da prova digital e à necessidade de equilíbrio entre efetividade processual e proteção dos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade.



## 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise desenvolvida ao longo da pesquisa permitiu verificar que o sistema probatório do Processo do Trabalho possui características próprias que o diferenciam substancialmente do modelo processual civil tradicional, especialmente em razão da necessidade de concretização da justiça social e da proteção da parte hipossuficiente da relação processual.

Os resultados demonstram que os princípios da busca da verdade real e da primazia da realidade exercem papel central na dinâmica probatória trabalhista, conferindo ao magistrado atuação mais ativa na condução da instrução processual. Verificou-se que o artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho legitima a ampliação dos poderes instrutórios do juiz, permitindo a adoção de medidas destinadas ao esclarecimento efetivo dos fatos controvertidos.

Observou-se, ainda, que a positivação da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) representou importante avanço na efetivação da isonomia material dentro do processo laboral. A possibilidade de atribuição do encargo probatório à parte que detém melhores condições técnicas ou documentais para produzir a prova fortalece o acesso à justiça e reduz os impactos da desigualdade econômica e informacional existente entre empregado e empregador.

A pesquisa evidenciou que a Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho permanece como um dos exemplos mais emblemáticos da aplicação prática do princípio da aptidão para a prova, especialmente ao atribuir ao empregador o dever de apresentação dos controles de jornada. Tal entendimento demonstra que a distribuição dinâmica não constitui favorecimento automático do trabalhador, mas instrumento de racionalidade processual e equilíbrio probatório.

Outro resultado relevante identificado refere-se à crescente importância da prova digital no âmbito trabalhista. O uso de e-mails corporativos, mensagens eletrônicas, gravações realizadas por interlocutores e dados de geolocalização revela uma significativa transformação no sistema probatório contemporâneo, exigindo constante adaptação dos operadores do Direito diante das novas tecnologias e da virtualização das relações de trabalho.

Nesse contexto, verificou-se que a admissibilidade da prova digital depende da observância dos direitos fundamentais à intimidade, à privacidade e à proteção de dados



pessoais, especialmente diante da incidência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Instrumentos como a Ata Notarial mostraram-se essenciais para garantir autenticidade, integridade e confiabilidade aos elementos digitais apresentados em juízo.

A discussão também permitiu concluir que o sistema do Livre Convencimento Motivado continua sendo a principal garantia contra decisões arbitrárias, impondo ao magistrado o dever constitucional de fundamentar adequadamente a valoração das provas produzidas. Tal exigência reforça a legitimidade da atividade jurisdicional e assegura transparência na construção da verdade processual.

Por fim, constatou-se que o Processo do Trabalho contemporâneo caminha para um modelo probatório mais cooperativo, flexível e humanizado, comprometido não apenas com a resolução formal dos conflitos, mas com a efetiva concretização da dignidade da pessoa humana e da justiça social nas relações laborais.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As provas no Processo do Trabalho representam mais do que simples instrumentos de demonstração de fatos; constituem o meio pelo qual se concretiza a própria justiça social, que é o valor fundante da Justiça do Trabalho. A informalidade e a flexibilidade do sistema probatório laboral, ancoradas nos princípios da celeridade e da busca da verdade real, visam garantir que a desigualdade material entre empregado e empregador não se converta em obstáculo intransponível à tutela jurisdicional efetiva.

A adoção expressa da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova (CLT, art. 818, § 1º), que impõe o encargo a quem tem a maior aptidão probatória, reflete uma maturidade processual indispensável. Não se trata de um favoritismo cego, mas sim de uma igualação processual para que o trabalhador não seja prejudicado pela posse de documentos que, por dever legal (como os controles de jornada, Súmula 338 do TST), cabem unicamente ao empregador. O legislador e o juiz atuam, nesse momento, como verdadeiros agentes da isonomia material.

Como afirma Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 576), “a função social do processo do trabalho exige que o magistrado vá além das aparências formais e busque a verdade real, sob pena de transformar o processo em mera encenação jurídica”. Essa visão reforça a necessidade



de um modelo probatório comprometido com os valores constitucionais de dignidade, proteção e efetividade, onde o Livre Convencimento Motivado do juiz (CPC, art. 371) deve ser a bússola que orienta a correta aplicação dos princípios.

Ademais, a crescente utilização da Prova Digital — seja por meio de gravações lícitas por interlocutor, e-mails corporativos, ou requisição de dados de geolocalização — insere a discussão da prova em um novo paradigma. A tecnologia, embora poderosa na busca pela verdade, exige cautela redobrada. O desafio é conciliar a eficácia da prova digital com a garantia dos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade (CF, art. 5º, X). Nesse contexto, instrumentos como a Ata Notarial tornam-se essenciais, pois elevam o dado digital volátil ao *status* de documento com fé pública, assegurando sua autenticidade na cadeia de custódia e, consequentemente, a confiabilidade no resultado do julgamento.

Em última análise, a prova trabalhista não é um fim em si mesma, mas o instrumento pelo qual o processo se humaniza. Ao garantir que o hipossuficiente tenha reais condições de provar seu direito e ao exigir do julgador uma análise transparente e motivada de cada elemento, o sistema probatório se torna meio de realização da justiça social e da verdade substancial. O futuro do Direito Processual do Trabalho, portanto, dependerá da capacidade contínua de seus operadores em utilizar a técnica e a tecnologia para resguardar, acima de tudo, a dignidade humana do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. *Advocacia trabalhista*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BASILE, César Reinaldo Offa. *Processo do trabalho: recursos trabalhistas, execução trabalhista e ações de rito especial*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 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: 29 out. 2025.

CISNEIROS, Gustavo. *Manual de prática trabalhista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.



DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PEREIRA, Leone; ARAÚJO JÚNIOR, Marco Antônio. *Prática trabalhista*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Processo coletivo do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SANTOS, José Aparecido dos. *Teoria Geral das Provas e Provas em Espécie*, in “Curso de Processo do Trabalho”, São Paulo: LTr, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n.º 212**. *Ônus de provar o término do contrato de trabalho*. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n.º 338**. *Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova*. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.