

# O ÔNUS DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

Simone Siqueira da SILVA<sup>1</sup>

## Resumo

O presente artigo versa sobre o conceito de prova, a necessidade de sua existência no processo, assim como tem o intuito de demonstrar quais são os objetos da prova especificamente na esfera trabalhista. Elencar os aspectos constitucionais das provas, assim como a utilização subsidiária do Código de Processo Civil, que traz a idéia do objeto de prova. Possui ainda, o intuito de explicar com clareza as provas em espécie existentes no processo do trabalho e trazer os princípios norteadores e aplicáveis no que se refere à prova na justiça do trabalho. É ainda o objetivo, enfatizar a importância do ônus da prova para construção de argumentos que propiciem ao juiz a resolução do conflito, discorrer sobre sua competência e possibilidade.

**Palavras chave:** Ônus da Prova. Meios de Prova. Processo do Trabalho.

## Resumen

En este trabajo se analiza el concepto de prueba, la necesidad de su existencia en el proceso y pretende demostrar lo que son los objetos de prueba específicamente en cuestiones laborales. Enumerar los aspectos constitucionales de la prueba, así como la utilización subsidiaria del Código de Procedimiento Civil, que trae la idea del objeto de prueba. También cuenta, con el fin de explicar claramente la evidencia de las especies existentes en el proceso de trabajo y llevar a los principios rectores y aplicar en relación con las pruebas en los tribunales de trabajo. Todavía es el objetivo, hacer hincapié en la importancia de la carga de la prueba para construir argumentos que proporcionan el juez para resolver el conflicto, hablar de su competencia y posibilidades.

**Palabras clave:** Carga de la Prueba. Medios de Prueba. Proceso de Trabajo.

## 1. Introdução

O que é exatamente a prova? Qual a necessidade de haver uma prova no processo? Qual é o conceito de prova dentro do processo? Existem diversos conceitos acerca desta temática, a jurisprudência majoritária aduz o seguinte: Prova, é a demonstração no processo de uma realidade fática que se discute numa causa, e a transportação para dentro do processo por meios legítimos e admissíveis.

Diante desta sistemática surgem outros questionamentos: Do direito de toda realidade fática, que as partes estão apresentando a um juiz para que ele entregue às partes a tutela jurisdicional, qual é o objeto da prova especificamente no processo do trabalho?

Aspectos constitucionais das provas, em que a Constituição Federal no seu artigo 5º trata dos direitos e garantias e lá se encontra os três postulados constitucionais mais importantes no que tange a este assunto provas, qual seja, o devido processo legal, (dividido pelo princípio do contraditório e da ampla defesa), princípios estes destinados a tratar da questão constitucional da prova.

---

<sup>1</sup> Pós-Graduanda do 3º semestre do curso de Pós-Graduação lato senso em Direito do Trabalho/Previdenciário pelo Pró Juris Estudos Jurídicos da FIO (Faculdade Integrada de Ourinhos).

## 2. Provas

Para Ives Gandara<sup>2</sup>, na instrução, as provas consistem numa manifestação particular do princípio do contraditório (liberdade de contradizer com provas). São complexo de elementos que dispõe o juízo para conhecimento dos fatos. E ainda a busca do convencimento do juízo a respeito dos fatos que alicerçam a pretensão.

A fase probatória está subdividida em proposição (determinação dos fatos a serem demonstrados e indicação dos meios de prova) na admissão (poder que tem o juiz de indeferir-la) e produção (reprodução em juízo dos fatos afirmados pelas partes).

O conceito provas vem do latim *probare*, tem finalidade imediata e direta das provas: formação do convencimento do magistrado, que no Brasil vigora o sistema do livre convencimento motivado ou da persuasão racional do juiz, para que ele possa formar seu convencimento e aplicar o direito objetivo ao caso concreto. A segunda finalidade secundária ou mediata é a formação do convencimento da parte contrária.

A sistemática é narra-me o fato que te dou o direito, as partes narram e o juiz aplica o direito. No direito brasileiro não basta alegar precisa provar fato relevante relacionado a lide trazido pelo autor ou réu.

Os objetos da prova são os fatos e os mesmos deverão ser relevantes, pertinentes e objetivos, alguns independem de prova: notórios, incontroversos, confessados e cujo favor limitam uma presunção de veracidade.

O fato notório não precisa de prova é de conhecimento geral público. É sabido que apenas os fatos controvertidos devem restar cabalmente comprovados dentro do processo, caso de controvérsia e resistência da outra parte acerca dos fatos alegados pela parte contrária.

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) que é o estuário normativo celetista, que regula as relações de trabalho, não traz uma normatização concreta.

Entretanto, o artigo 769 da CLT aduz que as provas são utilizadas subsidiariamente, desde que haja uma compatibilidade com a sistemática laboral, as normas do CPC (Código de Processo Civil). Por essa razão é o artigo 332 do CPC que trará para aos jurisdicionados a idéia do objeto de prova, ou seja, dos fatos controvertidos.

Na realidade, não é preciso a prova acerca do direito. O direito não precisa ser provado, uma vez que compete ao juiz o dever de conhecer o direito. O direito que deve ser conhecido pelo juiz é o direito federal artigo 335 do CPC e as convenções da OIT são de conhecimento obrigatório do magistrado, e os demais como o direito Municipal, Estadual. Consuetudinário, Internacional –

---

<sup>2</sup> FILHO, Ives Gandara da Silva Martins. Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.p.159.

Estrangeiro, o juiz não é obrigado a conhecer, a prova precisa ser feita no decorrer do processo, o direito federal não deve se provado em um processo pelas partes.

A doutrina traz diversos conceitos acerca do tema, e não tem um conceito preciso, contudo, muitos são os meios de prova disponíveis para convencimento do juízo e alguns deles previstos em lei.

A CLT tratou de uma só vez tanto o direito material como processual do trabalho, mas em seu artigo 769, autorizou a utilização do CPC de forma subsidiária se não for incompatível com a norma do processo do trabalho.

Portanto a CLT não tratará de forma exaustiva dos meios de prova, mas será o CPC que explicará todos os meios de prova.

### **3. Provas trabalhistas em espécie**

Prova documental - O artigo 282 do CPC traz que a petição inicial deverá trazer todos os documentos a que a parte faz remissão. Sendo assim, tanto na ação como na contestação, o autor ou o réu deverão trazer todos os documentos pertinentes a qual a parte faz remissão e que são cabíveis para que comprove o que estiver postulando naquele processo

Acerca do novo artigo 830 alterado pela lei 11905/09, que conferiu ao advogado a prerrogativa de autenticar os documentos em cópia sendo de sua responsabilidade a autenticidade dos documentos que pretende usar no processo, sendo inteiramente válida a sua autenticação tanto na contestação como na petição. Este primeiro meio de prova documental na fase recursal não será admitido seu uso, nem a interposição de juntada de documentos novos, exceto pelo que diz a súmula 8 do TST<sup>3</sup>:

Súmula 8 TST: A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

Assim havendo provas de que no momento da instrução processual não se conseguiu ter acesso aqueles documentos é que se permite nova juntada.

Prova testemunhal - uma das provas mais importantes no processo do trabalho, principal prova no contendo da seara trabalhista, relação de trabalho. Temos no direito material do trabalho o princípio da primazia da realidade, que faz prevalecer a verdade de tudo o que aconteceu no mundo fático sobre a formalidade de um eventual documento.

Não há documento que possa prevalecer sobre uma realidade efetivamente ocorrida no contexto fático de uma relação de emprego, portanto uma testemunha pode dar um testemunho e ser válido contrariamente ao que eventualmente está descrito em um documento juntado pela parte contrária.

---

<sup>3</sup> TST: juntada de documento (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A importância da prova testemunhal no processo do trabalho é resultante de sua verdade, é a possibilidade de se ter ouvida uma testemunha numa instrução processual. Contudo, não fica à cargo da parte determinar quantas testemunhas serão ouvidas. No rito ordinário é possível a oitiva de três testemunhas para cada parte, já no rito sumaríssimo 2, e o artigo 821 da CLT estatui que no procedimento especial de inquérito para apuração de falta grave a parte pode ouvir até 6 testemunhas para cada parte. Primeiro se ouve testemunha da parte reclamante depois da parte reclamada. Não há necessidade de arrolamento de testemunhas, pelo artigo 825 da CLT fica a cargo da parte trazer as testemunhas que melhor convier.

Prova pericial – Será obrigatória no contexto do processo trabalhista para que seja julgado um precedente, um pedido de insalubridade e periculosidade. Atualmente, é necessário perícia médica quando a parte pleiteia algum tipo de reparação por dano moral, estético, material, pensionamento vitalício, e nos casos que envolvem acidente trabalho, nos termos do artigo 19 lei 8213/91, e mesmo no caso de revelia da parte contrária, havendo necessidade de se fazer uma prova no processo do trabalho por meio de perícia, o juiz deverá por norma imperativa e cogente que se colhe do artigo 195 § 2 da CLT, realizar prova pericia, assim ainda que haja revelia e confissão quanto a matéria fática se faz necessária a prova pericial.

No que tange a prova pericial quem arcará com o ônus dos honorários do perito será a parte sucumbente no objeto da perícia, exceto se a parte for beneficiária da justiça gratuita conforme o art. 790 B da CLT. Relegará ao perito a possibilidade de apurar um fato que dependa de seus conhecimentos técnicos específicos.

Inspeção Judicial – Esta prova configura-se quando o próprio juiz sai do gabinete da Vara e pretende checar a realidade fática, vai ao local a ser periciado, para que ele mesmo afira as condições que estão sendo noticiadas no processo, se há ou não local insalubre, jornada exaustiva, ambiente causador do acidente do processo do trabalho.

Na falta de provas pode se decidir com base em máxima experiência (observação comum dos fatos da vida) pelos indícios (circunstâncias conhecidas e provadas que tendo relação com o fato, autorizam por indução outras conclusões sobre outras circunstâncias) e pelas presunções *iuris tantum* (admitem prova em contrário) e *iuris et de iure* (não admitem prova em contrário).

Confissão ou depoimento de prova – Consiste em um interrogatório das partes realizado no momento da audiência. E a confissão decorre do depoimento em que se reconhecem os fatos alegados pela parte. A confissão pode ser espontânea ou provocada (que não existe no processo do trabalho), e pode ser ficta, (quando a parte não comparece para depor em audiência).

#### **4. Ônus da Prova**

A prova é um ônus (algo que a parte faz em seu próprio benefício), é um encargo atribuído a cada uma das partes para provar a quem alega.<sup>4</sup>

Quem tem o ônus de comprovar o que foi alegado no processo?

Nos termos do artigo 818 da CLT, quem terá o ônus de provar a alegação será a parte que a fizer, portanto se o reclamante pede horas extras ou salário por fora ou danos morais, será dele o ônus da prova.

Artigo 818 CLT: A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

E por se tratar de um artigo lacunoso, vem sendo complementado pela norma insculpada no artigo 333 do CPC que estatui de uma forma mais completa acerca do ônus da prova, e o que se tem é que o autor da ação deverá comprovar apenas os fatos constitutivos de seu direito (que se provado constitui um direito para quem o alega, em regra pelo autor).

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I- ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II- ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I- recair sobre direito indisponível da parte;

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

Já ao réu da ação terá o ônus de comprovar os fatos impeditivos, os fatos modificativos e os fatos extintivos do direito do autor (são sempre fatos alegados pelo réu), como novação de dívida, prescrição, modificação da obrigação.

A novidade é que a jurisprudência do TST está pacificada, e pela súmula do TST<sup>5</sup> que atribui à empresa da parte empregadora o ônus de comprovar o final da relação de emprego, se o trabalhador pediu demissão, ou foi mandado embora com ou sem justa causa. Tratando de do contrato de trabalho, nos termos da súmula 212, esculpida e embasada no princípio da continuidade da relação de emprego, o ônus da prova será sempre do empregador.

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.

A novidade é a inversão do ônus da prova que cabe somente ao juiz, virá com o novo Código de Processo Civil. Mas por enquanto está prevista a inversão no artigo 6 do CDC (Código de Defesa do Consumidor). Basta que o autor alegue e o réu terá que provar que o fato alegado não é verdadeiro, ou seja, ainda que tenha o ônus da prova, terá que provar que o fato constitutivo do direito do autor não é verdadeiro.

---

<sup>4</sup> FOERSTER, Gabriele. O Ônus da prova no processo do trabalho. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 80, set 2010. Disponível em <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8351](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8351)>. Acesso em agosto de 2014.

<sup>5</sup> Súmula nº 212 do TST- DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

#### **4.1 O ônus da prova do tempo de serviço.**

Segundo Mascaro<sup>6</sup>, a questão está relacionada à comprovação das horas extraordinárias e destina-se a evidenciar a prestação das mesmas e sua dimensão. Sendo o empregado a parte mais frágil da relação, a regra de que o ônus da prova cabe a quem alega, tem sido modificada justamente pelo fato de que o empregador tem melhores meios de provar os fatos.

Desta forma, nas audiências os juízes estão impondo que as empresas apresentem o meio de marcação de tempo laborado, presumindo que a não existência acarretará ao empregador o ônus da prova de que as horas extras não existiram.

#### **4. 2 Ônus da prova da jornada de trabalho**

Para diferenciar a inversão e distribuição do ônus da prova, o empregado ingressando com a reclamação pleiteando horas extras, a empresa tem que apresentar o cartão ponto, principalmente se tem mais de dez funcionários, a não apresentação injustificada resulta na presunção relativa de veracidade, presume-se verdadeira a jornada alegada na inicial.

Pela Súmula<sup>7</sup> do TST 338, o cartão de ponto britânico que traz horário de entrada e saída invariável é considerado inválido como meio de prova, inverte o ônus da prova e prevalece a jornada requerida na inicial, se dela o empregador não se desincumbir.

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)

Ocorreu a alteração da teoria estática para teoria dinâmica, a qual atualmente fala-se muito. A teoria dinâmica da prova é aquela em que o juiz pode analisar o ônus da prova a luz do caso concreto. Não é previamente estabelecida e em tese teria o ônus da prova a parte que conseguisse melhores condições de prova. Trata-se do princípio da aptidão da prova.

Segundo Vicente e Alexandrino<sup>8</sup>, o trabalhador alega a jornada de trabalho e quem tem o ônus de comprovar os períodos efetivamente trabalhados é o empregador que tenha mais de 10 funcionários (cartão ponto, quadro de horários, registro de entrada e saída).

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 787.

<sup>7</sup> Súmula 338 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

<sup>8</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Manual de Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Metodo, 2010, p. 164.

Se não possuir nenhum destes meios de prova poderá substituir por outros meios inclusive testemunha, e dependendo do caso não só provar o período trabalhado assim como também é obrigado a comprovar que o empregado não fazia as horas declaradas na inicial. Caso não consiga comprovar será acatado o pedido do empregado na reclamação.

#### **4.3 Ônus da prova da relação de emprego**

Segundo Amauri Mascaro<sup>9</sup>:

“A prova é a demonstração convincente da existência do contrato e das suas cláusulas. Necessária se faz em especial perante os órgãos administrativos e judiciais. Visa portanto, a facilitar a ação da autoridade pública e assegurar ao empregado meios de reconhecimento dos direitos que poderá exigir.”

A prova da relação de emprego é o contrato de trabalho e as cláusulas ajustadas entre os contratantes. As cláusulas contrárias às leis e normas trabalhistas, trazendo prejuízo aos empregados são ineficazes, por exemplo, renúncia ao salário mínimo. Assim como, quando as condições do serviço forem diversas das cláusulas pode-se requerer um ajuste contratual.

A forma de prova mais corriqueira na justiça de trabalho é o depoimento testemunhal, peça chave para se esclarecer as condições gerais do trabalho.

O consentimento também é uma forma de acordo, ou seja, a prova da relação de emprego também pode ser constatada através das formas de constituição do acordo, em que o consentimento pode ser verbal ou escrito, que consistem nas duas formas mais corriqueiras, assim como existe o consentimento tácito.

Como o consentimento deve ser lícito, existem as modalidades de vício do consentimento erro dolo simulação e fraude, o que chamamos de teoria do vício do consentimento deve ser aplicada em função dos sentidos das normas protecionista, uma vez que a numa relação de emprego as partes não podem retornar a situação inicial pois, o serviço já foi prestado.

Existe também a possibilidade de se utilizar como prova a conversa telefônica no ambiente do trabalho, não é ilícita a utilização desta prova.

#### **5. Princípios do processo do trabalho no que compete às provas.**

Da necessidade da prova- Todos os fatos alegados em juízo, principalmente os que apresentam controvérsia, para que sejam aceitos, é preciso comprovação de sua veracidade. Neste sentido o juiz não pode se deixar levar pelos argumentos da parte, nem por seu entendimento

---

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 875.

pessoal, mas sim observar as normas acerca de que o magistrado deve decidir de acordo com o conjunto de provas juntado nos autos.

Da unidade de prova- A prova constante nos autos precisa ser considerada em sua totalidade, de forma que a decisão do magistrado alcance ambas as partes, exceto quando houver previsão para acatar somente um entendimento.

Do contraditório e da ampla defesa- Assegura à parte o direito de provar e se manifestar à respeito das provas apresentadas. Manifestar-se tempestivamente sobre documentos juntados, testemunhas, peritos e outros meios de prova, não somente mediante impugnação, mas também como antecipação de tutela, liminares e medidas cautelares.

Oportunidade de provas - Momento em que as partes podem produzir provas, documental, inicial e defesa, depoimentos e testemunhas em audiência, perícia dependendo do caso, antecipação nos casos de perigo de perda e prova, e se for o caso a contraprova.

Da proibição da prova obtida ilicitamente - Deve-se levar em consideração o princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, necessidade da medida: no caso de não existir outra prova eficaz.

GRAVAÇÃO DE CONVERSA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. LICITUDE DA PROVA. RESCISÃO INDIRETA. Relativamente à gravação de conversa realizada por um dos interlocutores, o entendimento desta Corte caminha no sentido da licitude de prova. Assim, não é possível divisar violação do dispositivo constitucional invocado, ante o óbice do art. 896, §4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. (OMISSIS) (AIRR – 1682-63.2011.5.03.0044, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, data de Julgamento: 24/04/2013, 8ª Turma, data de Publicação: DEJT 03/05/2013)

Livre convencimento motivado - Princípio conhecido como persuasão racional. Os meios de prova devem ser valorados de igual forma pelo juiz, com raciocínio motivado, e conforme artigo 131 do CPC apreciação livre das provas, mas indicando os motivos que lhe firmaram o convencimento, 765 da CLT (determinação de qualquer diligência que considere útil, e 832 da CLT (da decisão devem constar os fundamentos da decisão) artigo 93 IX CF decisões judiciais fundamentadas sob pena de nulidade.

Comunhão da prova - É adquirida pelo processo, e refere-se à ambas as partes, e independe do que requereu sua produção, sua situação simplesmente informativa.

Impulso oficial - O juiz tem o poder de impulsionar de ofício após a instauração da relação processual. Este princípio aplica-se na fase instrutória. Ainda que a parte opte por não produzir certas provas, o juiz é livre para determinar que sejam produzidas.

Irrecorribilidade das decisões interlocutórias - O meio de manifestação no decorrer da instrução processual quanto as decisões interlocutórias é por protestos, que precisam ser reiterados nas razões finais e nulidade nos recursos que couberem na decisão final.

Gratuidade da Justiça- É aplicado o benefício da justiça gratuita quando a prova depender de alguma despesa, tal como o honorário pericial para elaboração de laudo relativo à pessoa carente,



sendo que existem julgados em que o crédito do reclamante foi retido por entender não ser mais hipossuficiente.

Eficiência Judicial - Segundo artigo 5º LXXVIII da carta Magna, é preciso um argumento eficiente para que sejam indeferidas as provas inúteis ou desnecessárias.

Da oralidade - As provas de preferência devem ser produzidas na audiência sob a observância do juiz, usando-se da oralidade e de sua redução a termo.

Da imediação - Consiste na aproximação do Magistrado dos meios probatórios, tal como no interrogatório das partes, testemunhas, peritos. A atuação e fiscalização do juiz no processo estabelece limites, acolhendo, rejeitando ou indeferindo provas protelatórias.

Aptidão para a prova - Caberá fazer a prova, a parte que tiver melhores condições de executá-la ou por não ser acessível à outra parte.

Concentração dos atos processuais - A instrução se realiza numa única audiência, contudo o processo eletrônico impossibilita a execução deste princípio, uma vez que existe a conciliação e a instrução quando a prova oral (depoimento e testemunhas são produzidas juntas).

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É inegável a importância da apreciação das provas no direito do trabalho, principalmente pelo fato de que é meio norteador para a resolução do conflito entre as partes e contribui para a correta apreciação do Magistrado, conforme dita o princípio do livre convencimento motivado.

E por conseguinte, é um direito previsto na Carta Magna de 1988, o contraditório e a ampla defesa. Mas também é extremamente necessário que se faça uma análise profunda do objeto de prova antes que se decida de quem é o ônus de provar.

Verificar se os fatos são notórios, incontroversos, confessados e cujo favor limita uma presunção de veracidade é ponto chave para uma concentração dos atos processuais e consequentemente dar celeridade ao processo.

Fato este que própria CLT traz as normas a serem seguidas, ofertando a prerrogativa de recorrer ao CPC, nos casos em que a mesma for omissa.

Caso se perceba realmente a existência do fato controvertido, cabe ao juiz e à parte responsável pelo ônus da prova, utilizar-se dos diversos meios probatórios adequados tais como a documental, pericial, testemunhal, para definir o fato a ser provado e por fim de quem é o direito.

E se no decorrer do processo perceba-se a impossibilidade do ônus da prova para a parte, é possível o juiz da causa determinar a inversão do ônus de provar, à luz do princípio da aptidão para a prova, primando sempre pelo respeito aos princípios a fim de que ocorra o devido processo legal.

## **7. REFERÊNCIAS**

FILHO, Ives Gandara da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Metodo, 2010.

FOERSTER, Gabriele. **O Ônus da prova no processo do trabalho**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 80, set 2010. Disponível em<[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8351](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8351)>. Acesso em agosto de 2014.