

## Princípio do *in dubio pro misero* (ou *in dubio pro operario*)

O princípio do *in dubio pro misero* (ou *in dubio pro operario*) surge como um **desdobramento do princípio de proteção do trabalhador** anteriormente enunciado. Assemelha-se, de certa forma, ao princípio do *in dubio pro reo* do Direito Penal (que, por sua vez, deriva do princípio da presunção de inocência enunciado em nosso texto Constitucional), que visa à proteção de **diminuir a distância existente entre os polos da relação**. No caso do Direito Penal, tem-se esta intenção entre o estado, uma máquina poderosa, e o indivíduo, e, no caso do Direito do Trabalho, entre o empregador, muito bem munido, e o trabalhador, vulnerável.

Assim, quando houver a hipótese de uma norma comportar **mais de uma interpretação possível**, em respeito ao princípio da proteção e do *in dubio pro misero*, **o aplicador da lei deve optar pela hipótese mais favorável ao trabalhador**.

Um exemplo bastante claro se dá no caso de uma empresa que regulamenta gratificação pro assiduidade com base no cálculo do salário. Neste cálculo, quando se escolhe entre salário mínimo, salário básico, salário contratual e remuneração como base, escolher-se-á aquele que ensejar o resultado **mais favorável** ao trabalhador.

## A inversão do ônus da prova é possível?

Não existe qualquer previsão expressa na legislação trabalhista acerca da inversão do ônus da prova. Contudo, cabe ao juiz, dentro de sua competência como condutor do processo, **analisar, à luz do caso concreto**, quais são as situações que exigem uma redistribuição do ônus probatório.

Isso levando-se sempre em conta a posição de **vulnerabilidade do empregado**, que nem sempre possui as ferramentas necessárias para a comprovação do seu direito. Principalmente se levado em conta que a maioria dos mecanismos de controle do trabalho encontra-se em poder do empregador, e não do empregado.

Nesse sentido, a inversão do ônus da prova pode ser aceita em respeito ao princípio de proteção do trabalhador quando o magistrado reconhecer que a capacidade probatória do demandante **não é suficiente para a consecução da verdade material**, determinando, assim, que o empregador prove a inexistência do direito alegado pelo empregado.