

## PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

### *DIGITAL TESTS IN THE WORK PROCESS*

*Laís Afonso<sup>1</sup>*

**RESUMO:** Este artigo aborda a crescente utilização das provas digitais no processo trabalhista, um reflexo das transformações tecnológicas que moldam as interações entre empregados e empregadores. A problemática central consiste na adaptação do sistema probatório trabalhista para incorporar provas digitais de forma que assegure a autenticidade, integridade e validade jurídica. Assim, o objetivo deste estudo é analisar as modalidades de provas digitais, identificar os requisitos legais e destacar sua admissibilidade na Justiça do Trabalho, considerando o princípio da primazia da realidade e o direito à ampla defesa. A metodologia empregada inclui uma revisão bibliográfica e análise de jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o uso de provas digitais, como dados de geolocalização e registros de mensagens em aplicativos. Os principais resultados indicam que, embora as provas digitais sejam amplamente aceitas, há limitações devido à ausência de regulamentação específica, o que levanta questionamentos sobre sua validade e integridade. A jurisprudência revela a necessidade de observar critérios rigorosos, como a preservação da cadeia de custódia e o uso de certificação digital, para evitar manipulação. O estudo conclui que, quando bem fundamentadas, as provas digitais contribuem para decisões mais justas e ágeis no processo trabalhista, e recomenda-se que o judiciário desenvolva diretrizes para consolidar seu uso de maneira segura e eficaz.

**Palavras-chave:** Provas Digitais; Processo Trabalhista; Tecnologia e Direito, Justiça do Trabalho; Admissibilidade Jurídica.

**ABSTRACT:** This article addresses the growing use of digital evidence in labor law proceedings, reflecting the technological transformations shaping interactions between employees and employers. The central issue lies in adapting the labor law evidentiary system to incorporate digital evidence while ensuring authenticity, integrity, and legal validity. Thus, the aim of this study is to analyze the types of digital evidence, identify the legal requirements, and highlight its admissibility in Labor Courts, considering the principle of the primacy of reality and the right to a full defense. The methodology includes a literature review and an analysis of case law from Regional Labor Courts (TRTs) and the Superior Labor Court (TST) regarding the use of digital evidence, such as geolocation data and message logs from applications. The main findings indicate that, although digital evidence is widely accepted, limitations arise due to the lack of specific regulations, raising questions about its validity and integrity. Case law underscores the need to adhere to strict criteria, such as preserving the chain of custody and using digital certification, to prevent tampering. The study concludes that, when properly substantiated, digital evidence contributes to fairer and faster decisions in labor law proceedings. It recommends that the judiciary develop guidelines to consolidate its use in a secure and effective manner.

**Keywords:** digital evidence; labor law process; technology and law; labor Court; legal admissibility.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – Campus do Pantanal. E-mail: laisafonso3232@gmail.com

## INTRODUÇÃO

No cenário atual, o avanço tecnológico trouxe transformações profundas nas relações de trabalho e na forma como as provas são apresentadas nos tribunais. Essa modernização reflete-se no judiciário trabalhista, onde as interações entre empregado e empregador tornaram-se predominantemente digitais, exigindo que o sistema probatório se adapte para garantir a efetividade dos direitos e a busca pela verdade. Este artigo examina a crescente importância das provas digitais no processo trabalhista, abordando inicialmente os fundamentos do sistema probatório, com ênfase na teoria geral das provas e no ônus da prova, destacando as especificidades do direito processual do trabalho.

Logo, a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso LV, prevê o uso de todos os meios de provas lícitas para garantir o direito à ampla defesa, impondo, contudo, a necessidade de comprovar certos requisitos para que sejam aceitas como prova, especialmente quando oriundas de meios digitais, que são suscetíveis a alterações. Embora seja comum o uso de provas digitais, não existe legislação específica que regule seu uso. Isso gera discussões sobre os limites e a validade dessas provas nos órgãos de justiça. Provas digitais são utilizadas para comprovar fatos ocorridos no ambiente digital, incluindo registros em aplicativos como WhatsApp, Telegram e Instagram, os quais possuem funções de gravação de áudio, vídeo, e troca de e-mails e mensagens, que permitem comprovar acontecimentos em tempo real.

No contexto das provas digitais, as interações entre empregado e empregador têm se intensificado por meio de canais digitais, especialmente com o aumento do teletrabalho, modalidade respaldada pela Lei nº 14.442/2022, que define o teletrabalho como aquele realizado majoritariamente fora das dependências da empresa, mediante o uso de tecnologias de comunicação e informação. Esse cenário exige que o sistema trabalhista incorpore provas digitais para refletir as realidades do ambiente de trabalho virtual, consolidando-as como ferramentas eficazes para comprovar fatos e assegurar direitos de ambas as partes. Ao permitir a demonstração precisa das alegações, as provas digitais oferecem suporte ao princípio da primazia da realidade, promovendo na relação de trabalho uma percepção de segurança e confiança entre as partes, que devem estar cientes de seus direitos e deveres, cuja violação pode resultar em responsabilidades e reparação.

Em seguida, o artigo examina as modalidades de provas digitais e suas implicações práticas, com foco nos requisitos de validade que a jurisprudência impõe para assegurar a autenticidade e a integridade das evidências digitais, incluindo a preservação da cadeia de custódia. O artigo também aborda a admissibilidade das provas digitais na Justiça do Trabalho, apresentando exemplos práticos extraídos da jurisprudência dos Tribunais Regionais do

Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Casos como o uso de dados de geolocalização, mensagens de aplicativos de comunicação e registros eletrônicos ilustram as complexidades envolvidas na aceitação dessas provas, bem como os desafios de verificar sua autenticidade diante do risco de adulteração. Ao longo do artigo, são analisadas as implicações legais e os avanços normativos que asseguram a confiabilidade das provas digitais, reforçando seu papel fundamental no esclarecimento dos fatos e na proteção dos direitos laborais. Com base nessa análise, o estudo busca demonstrar como o uso de provas digitais, desde que adequadamente validado, contribui para um processo trabalhista mais ágil, seguro e justo.

## **1 O SISTEMA PROBATÓRIO TRABALHISTA**

O sistema probatório no domínio do direito processual do trabalho é um conjunto de regras e princípios que regem a produção, avaliação e utilização de provas em processos de déficit laboral. No Brasil, tal sistema acompanha os mesmos fundamentos gerais do sistema probatório do direito processual civil, mas com características que atendem às peculiaridades do contexto das relações de trabalho. Este sistema cumpre o papel de assegurar que o juiz tenha condições de desempenhar seu importante papel, que é o de esclarecer os elementos fáticos necessários à busca da verdade real, proporcionando a entrega de uma prestação jurisdicional justa e correta.

Dentro dessa estrutura, a teoria geral das provas parte da premissa de que a prova é o meio pelo qual as partes no processo demonstram a existência de fatos que fundamentam suas alegações. O artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o artigo 373 do Código de Processo Civil (CPC) são as principais normas que regulamentam o sistema probatório no direito do trabalho, estabelecendo que cabe às partes comprovar suas alegações.

Assim, as provas sobre os fatos relevantes para o julgamento podem ser conceituadas como o conjunto de elementos capazes de formar a convicção do juiz. A função principal da prova é permitir ao magistrado a reconstrução da verdade dos fatos apresentados, garantindo uma decisão informada e justa. Segundo Nucci (2023), a prova é uma ferramenta fundamental para que o juiz possa exercer sua função de forma imparcial, orientado pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Delimitando a responsabilidade de cada parte na produção das provas necessárias o ônus da prova vem para sustentar as alegações, visto que é um ponto central no sistema probatório trabalhista.

## 1.1 ÔNUS DA PROVA NO DIREITO TRABALHISTA

O ônus da prova é um conceito essencial no direito, referindo-se à responsabilidade atribuída às partes para demonstrar a veracidade dos fatos que alegam durante um processo judicial. No contexto do direito processual do trabalho brasileiro, esse princípio é regulamentado pelo artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo artigo 373 do Código de Processo Civil (CPC). Em linhas gerais, quem faz uma alegação tem a obrigação de comprová-la, refletindo o princípio fundamental de que “quem alega, deve provar.”

O ônus da prova é um encargo legal que impacta diretamente a capacidade das partes em obter sucesso em suas pretensões no âmbito judicial. Segundo Nelson Nery Júnior, define ônus de provar da seguinte forma:

A palavra vem do latim, onus, que significa carga, fardo, peso, gravame. Não existe obrigação que corresponda ao descumprimento do ônus. O não atendimento do ônus de provar coloca a parte em desvantajosa posição para a obtenção do ganho de causa. A produção probatória, no tempo e na forma prescrita em lei, é ônus da condição de parte. (Nery Júnior, 1999, p. 835)

Nery enfatiza que a produção probatória, além de ser uma prerrogativa, é uma exigência inerente à condição da parte no processo. Por outro lado, o professor Homero Batista Mateus da Silva:

[...] A expressão clássica do art. 818 original, no sentido de que a prova incumbe a quem fizer as alegações, foi objeto de profundas reflexões pela doutrina trabalhista, que invariavelmente atribuíam ao empregador o encargo de demonstrar os fatos, muitos deles negados, com documentação, perícias e testemunhos que ele supostamente estava mais propenso a fazer. (Silva, 2017, p. 151)

Dessa forma, Silva destacou que conforme o artigo 818 da CLT, atribui a prova à parte que faz as alegações, portanto, reconhecem que o empregador, em virtude de sua posição e recursos, está regularmente em melhores condições para produzir provas.

Entretanto, no direito do trabalho, ocorre uma flexibilização do ônus da prova em favor do trabalhador, em virtude do princípio da proteção que orienta essa área do direito. Este princípio reconhece que o trabalhador, em muitas circunstâncias, se encontra em uma posição de vulnerabilidade, com menos recursos e oportunidades para produzir provas comparativamente ao empregador. Esse contexto de assimetria nas relações de trabalho justifica a adoção de um tratamento processual que favoreça a parte mais fraca, garantindo que os direitos trabalhistas sejam efetivamente protegidos e que o acesso à justiça seja facilitado.

Assim, a análise do ônus da prova no âmbito do direito processual do trabalho destaca não apenas a importância das normas legais, mas também a necessidade de considerar as dinâmicas sociais e econômicas que envolvem as relações laborais. Essa abordagem é fundamental para promover um sistema jurídico mais equitativo, que reconhece e busca mitigar

as desigualdades estruturais entre empregadores e empregados, garantindo a efetividade e a justiça nas relações de trabalho.

## 1.2 DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

A distribuição do ônus da prova, ou seja, a atribuição da responsabilidade para produzir provas no processo trabalhista é aspecto fundamental que orienta a responsabilização das partes. Essa distribuição segue diretrizes específicas, é adaptada às particularidades da relação de trabalho e é essencial para garantir a vigência dos direitos trabalhistas.

Em linhas gerais o ônus da prova na área trabalhista prevê que o trabalhador deve comprovar os fatos que constituem seu direito. Isso inclui evidenciar a prestação de serviços, a existência do vínculo empregatício, a jornada de trabalho, e quaisquer ofensas aos seus direitos, como assédio moral ou desvio de função. Esse ônus da prova é importante, pois o empregado deve provar que sua situação se enquadra no âmbito das proteções previstas pela legislação trabalhista. Não obstante, cabe ao empregador, por sua vez, a obrigação de provar os fatos que possam extinguir, alterar ou impedir os direitos do trabalhador. Isso inclui demonstrar que os salários foram pagos corretamente, que a licença foi concedida de acordo com a lei, que as normas de saúde e segurança no trabalho foram seguidas ou que uma demissão foi realizada de forma lícita e justificada.

É importante destacar que, em certas circunstâncias, esse equilíbrio na distribuição do ônus da prova pode mudar. Um exemplo importante ocorre em condutas que envolvem assédio ético ou sexual. Nesses casos, há uma tendência na jurisprudência de inverter o ônus da prova em favor do trabalhador, reconhecendo as dificuldades que a vítima pode enfrentar ao tentar provar a ocorrência desse tipo de situação. A mudança visa criar um ambiente mais justo e igualitário para os trabalhadores, que muitas vezes se encontram em posições desfavorecidas, especialmente em relações com poder desigual, como o caso de documentação que estiver na posse da empresa.

Conforme a jurisprudência trabalhista, a distribuição do ônus da prova segue princípios específicos que procuram equilibrar as responsabilidades entre empregador e empregado, garantindo a correta apuração dos fatos. Assim, a Súmula do TST abaixo nos remete que:

**SÚMULA Nº 338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA**

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.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Diante disso, a Súmula estabelece que registros de ponto que apresentem horários uniformes de entrada e saída não são considerados válidos como prova, invertendo-se, nesse caso, o ônus da prova das horas extras ao empregador. Dessa forma, se o empregador não conseguir demonstrar a veracidade da jornada de trabalho, prevalecerá a jornada apresentada pelo trabalhador na inicial.

Ainda em consonância com a Súmula 338 do TST a Súmula 212 do TST, cabe ao empregador provar o fim da relação contratual quando houver negativa da prestação de serviços ou do despedimento, uma vez que o princípio da continuidade da relação de emprego gera uma presunção favorável ao trabalhador.

Assim, o objetivo principal das jurisprudências é propiciar um equilíbrio probatório no processo trabalhista, respeitando a vulnerabilidade do trabalhador na relação laboral e incentivando o empregador a manter controles e registros adequados. Essa sistemática reforça o papel das provas como elemento essencial na busca pela verdade real e no esclarecimento dos fatos, estabelecendo uma estrutura que orienta a produção e valoração das evidências no âmbito da Justiça do Trabalho.

Diante disso, a repartição do ônus da prova no processo trabalhista é um mecanismo que reflete a dinâmica das relações trabalhistas e visa garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo respeitando os direitos do empregador. Esta abordagem equilibrada é vital para promover a justiça nas relações laborais e garantir que as partes tenham oportunidades adequadas para se defenderem em tribunal.

### 1.3 PRINCÍPIOS DO SISTEMA PROBATÓRIO TRABALHISTA

No âmbito do direito processual do trabalho, a produção e a valoração das provas são guiadas por princípios fundamentais que garantem a justiça e a equidade nas relações laborais. Estes princípios são essenciais para assegurar que os direitos das partes sejam respeitados e que as decisões judiciais sejam baseadas em uma análise justa e precisa dos fatos. Assim, Geraldo Prado (2015, p. 217), nos remete que os princípios “são fundamentais para garantir o juízo mediante a redução dos riscos de erro judiciário”.

Américo Plá Rodriguez destaca a importância desses princípios ao afirmar que:

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos

legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele. (Rodriguez, 2000, p. 49)

Um dos princípios norteadores do Sistema Probatório Trabalhista é o da primazia da realidade, que nos remete que num conflito entre os fatos da documentação formal e a realidade, a realidade deve prevalecer. Esta abordagem é particularmente relevante, visto que os documentos apresentados pelo empregador podem ser insuficiente ou distorcer as condições reais de trabalho. Ao priorizar a realidade dos fatos, este princípio procura proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que a verdadeira natureza da relação de trabalho seja tida em conta na análise.

Entre os princípios existentes, o princípio da legalidade da prova estabelece que as partes não têm total liberdade para utilizar quaisquer meios probatórios, devendo respeitar os limites impostos pela legislação para a sua obtenção. Esse princípio está consagrado no artigo 5º, inciso LVI, da Constituição da República, que afirma: “[...] são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos” (BRASIL, 1988). Contudo, é fundamental interpretar esse princípio em conjunto com os princípios da razoabilidade e da hipossuficiência do trabalhador. Nesse contexto, admite-se a utilização de provas obtidas por meios ilícitos quando não houver outra forma disponível e eficaz para demonstrar a veracidade dos fatos alegados.

Essa abordagem busca equilibrar a necessidade de proteger os direitos fundamentais e garantir a justiça no processo, reconhecendo que, em algumas circunstâncias, a realidade dos fatos deve prevalecer sobre a forma como as provas foram obtidas, especialmente em situações em que o trabalhador, geralmente em posição de desvantagem, necessita de um recurso que assegure a efetividade de seus direitos.

Desse modo, o princípio da proibição de provas ilícitas é uma garantia fundamental do processo, cujo objetivo é preservar a legalidade e a ética na obtenção de elementos de prova, assegurando que os direitos das partes sejam respeitados. Contudo, esse princípio não é absoluto e pode ser relativizado em situações concretas, especialmente quando está em jogo a proteção de direitos fundamentais, como a dignidade e a segurança do trabalhador.

Em busca de equilibrar a necessidade de proteger os direitos fundamentais com a efetividade da justiça, especialmente em situações de vulnerabilidade em que o trabalhador precisa de meios eficazes para fazer valer seus direitos. Bezerra Leite, esclarece que:

O princípio da proibição de prova ilícita vem sendo mitigado, em casos concretos, com base nos princípios da proporcionalidade (ou da razoabilidade), segundo o qual não se deve chegar ao extremo de negar validade a toda e qualquer prova obtida por meios ilícitos, como por exemplo, uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada

que deseja fazer prova de que fora vítima de assédio sexual pelo seu empregador ou superior hierárquico, sem o conhecimento deste. (LEITE, 2010, p. 548).

Além disso, o princípio do contraditório garante que ambas as partes no processo tenham a oportunidade de apresentar as suas provas e as provas concorrentes apresentadas pela parte contrária. Assegurando assim que as decisões judiciais sejam tomadas com base em uma consideração abrangente e equilibrada de todas as evidências e argumentos apresentados. Tendo em vista, que todas as provas são fundamentais para a legitimidade do processo judicial.

A respeito do princípio supracitado, Alexandre Freitas Câmara explica que:

Do ponto de vista estritamente jurídico, entretanto, é que se analisa o princípio do contraditório em primeiro lugar. Assim entendido, pode-se definir contraditório como a garantia de ciência bilateral dos atos e termos do processo com a consequente possibilidade de manifestação sobre os mesmos. (Câmara, 2011, p. 69)

Em estreita consonância com o contraditório, o princípio da ampla defesa permite que as partes utilizem todos os meios legais disponíveis para apresentar suas alegações, desde que respeitem as regras processuais e utilize todos os meios legais disponíveis. Sendo um elemento central do Estado de direito, já que garante que os litigantes privados sejam capazes de defender os seus interesses. Incluindo também o direito de apresentar documentos, testemunhas e outros meios de provas que possam apoiar suas reivindicações.

Adicionalmente, o princípio da necessidade da prova reforça que as alegações apresentadas pelas partes, tanto na defesa quanto na petição inicial, são insuficientes para demonstrar a verdade real.

Este princípio enfatiza que no processo não basta apenas afirmar. É preciso verificar através das provas e garantir que o julgamento seja baseado em fatos concretos e não apenas nas declarações das partes como ensina Schiavi,

Por este princípio, as partes têm o encargo de comprovar suas alegações em juízo. Não basta alegar, a parte deve provar. Diz a doutrina clássica que o sucesso do processo depende da qualidade da atividade probatória da parte. De outro lado, é bem verdade que a necessidade da prova depende do encargo probatório das partes no processo e da avaliação das razões da inicial e da contestação (arts. 818, da CLT e 373 e 374, do CPC/2015). (Schiavi, 2012, p. 582).

Esses princípios não apenas orientam a produção e a valoração das provas no processo trabalhista, mas também reforçam a busca por um sistema judiciário que proteja os direitos dos trabalhadores e assegure um julgamento justo e equitativo. A aplicação rigorosa desses princípios é essencial para garantir que a justiça seja alcançada nas relações laborais e para promover a confiança no sistema judicial.



#### 1.4 CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO DAS PROVAS PELO JUIZ

No âmbito do processo do trabalho, a valoração das provas é guiada pelo princípio do livre convencimento motivado do juiz. Esse sistema permite que o magistrado exerça liberdade na avaliação das evidências apresentadas, podendo formar sua convicção com base nas provas produzidas durante o processo. No entanto, essa liberdade é acompanhada de uma exigência fundamental: o juiz deve justificar adequadamente as razões que o levaram a chegar a essa convicção.

A importância do livre convencimento motivado reside na sua capacidade de promover a justiça e a transparência no processo judicial. Ao exigir que o juiz fundamente suas decisões em provas concretas, esse princípio garante que o julgamento não seja influenciado por suposições, preconceitos ou opiniões pessoais. Em vez disso, as decisões devem ser embasadas em uma análise rigorosa das evidências, permitindo que as partes envolvidas compreendam claramente as razões que levaram à conclusão do juiz.

Além disso, o livre convencimento motivado contribui para a legitimidade do sistema judiciário, uma vez que permite um exame mais amplo e equitativo das provas. Isso é particularmente relevante no contexto do direito do trabalho, onde as relações entre empregadores e empregados são muitas vezes marcadas por assimetrias de poder. Ao permitir que o juiz valorize as provas com liberdade, mas com a obrigação de justificar suas decisões, busca-se equilibrar essas dinâmicas, assegurando que os direitos dos trabalhadores estejam protegidos de maneira adequada.

Ademais, essa abordagem incentiva uma maior responsabilidade do juiz em sua função, visto que a ausência de uma justificativa clara para a valoração das provas pode levar a questionamentos sobre a imparcialidade e a equidade do processo. Portanto, a valoração das provas no direito do trabalho não se limita à simples análise dos elementos probatórios, mas envolve um compromisso com a transparência e a fundamentação das decisões judiciais.

Nesse sentido, o princípio do livre convencimento motivado é um elemento central na valoração das provas no direito do trabalho, assegurando que as decisões sejam justas, fundamentadas e em conformidade com os direitos das partes envolvidas. Essa prática não apenas enriquece o processo judicial, mas também fortalece a confiança da sociedade no sistema legal, promovendo uma justiça mais eficaz e equitativa.

## 2 PROVAS DIGITAIS: EXEMPLOS E IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

No âmbito trabalhista, a produção de provas é imprescindível para a verificação de fatos e o apoio das alegações das partes. Admite-se a produção de várias categorias de provas, cada

qual com suas características, sendo as provas documentais, testemunhais, periciais e digitais, as mais empregadas. A prova documental inclui documentos físicos ou digitais que comprovam a ocorrência de um fato, como contratos de trabalho, contracheques, e-mails empresariais, etc. Por seu poder probatório, é um dos tipos de prova mais tradicionais no processo judicial. No entanto, sua força depende de fatores como autenticidade, autoria e as formas como é impugnada. O Código de Processo Civil (CPC) de 2015 introduziu inovações no tratamento das provas documentais, reconhecendo administrativamente a validade dos documentos eletrônicos e digitalizados, tornando o processo mais flexível e adaptável à era digital, além de dispor detalhadamente sobre o procedimento de arguição de falsidade, possibilitando decidir sobre a autenticidade de documento com esta prova robusta, como perícia, se necessário.

Estas inovações demonstram os esforços dos legisladores para acompanhar a evolução tecnológica e garantir que a produção e avaliação de provas documentais sejam eficientes e juridicamente seguras. Atualmente, os documentos digitais e eletrônicos têm o mesmo valor dos documentos físicos desde que comprovada sua autenticidade, tornando este meio de prova cada vez mais importante no processo trabalhista.

Outro meio de prova importante é a testemunhal, visto que é uma das ferramentas mais utilizadas e também mais eficazes para esclarecer os fatos nos conflitos laborais. Leva-se em conta, neste trabalho, o testemunho de pessoas, que não possuem um contato direto com o processo, mas que possuem conhecimento acerca dos fatos usufruídos. Portanto, os depoimentos são elementos essenciais na reconstrução da verdade dos fatos, quando faltam documentos e outras provas materiais.

A diferença mais importante entre a prova testemunhal e outros tipos de prova, como o depoimento pessoal das partes, é que a testemunha deve ser um terceiro (imparcial), sem interesse no resultado do julgamento. Este terceiro (imparcialidade) confere maior credibilidade às provas, a menos que o juiz analise, judicial e livremente, que a testemunha não é confiável ou que o seu relato não é consistente. Nos processos de trabalho, onde as relações são muitas vezes informais ou onde os documentos são raros, o depoimento testemunhal torna-se essencial (exemplo: para comprovar a prestação de serviços e a existência de assédio moral). De qualquer forma, a produção e avaliação das provas devem ser feitas com cautela, pois a presença de depoimentos distorcidos ou mesmo manipulados pode impedir a busca pela verdade.

A legislação atual modernizou a utilização do conjunto probatório, permitindo, por exemplo, a obtenção de provas por videoconferência ou registrados eletronicamente. Assim, estas inovações facilitam o acesso às provas testemunhais, tornando-as mais rápidas e eficazes, sem, claro, comprometer a qualidade da justiça.

A prova pericial é utilizada quando a resposta a uma questão controvertida no julgamento depende da utilização de conhecimento especializado que o juiz não possui. Nos casos em que são necessários conhecimentos especializados, como no caso de condições de insalubridade, situações perigosas ou doenças profissionais, a realização de uma perícia é a forma mais adequada de procurar a verdade. O CPC introduzido em 2015, em seu art. 464, prescreve que a perícia será desentranhada quando puder haver prova do fato, sem que se necessite de conhecimento especializado. Outrossim, quando se demonstrar necessária a elucidação por conhecimentos especializados, poderá ser requerida e realizada antecipadamente a prova pericial. O CPC também introduziu a prova técnica simplificada, em casos de menor complexidade, permitindo que o expert possa ser ouvido de uma maneira mais rápida e direta. Ainda, o CPC admite a perícia consensual, ou seja, quando as partes, de comum acordo, escolhem o perito, o que revela uma evolução do procedimento jurídico, que permite maior autonomia às partes e torna o procedimento mais célere.

Portanto, o depoimento do perito, em assuntos que envolvam cientistas ou técnicos, é essencial para a decisão do caso, pois a decisão judicial é baseada em informações precisas. Na legislação trabalhista, é frequentemente utilizado em casos de perícia médica ou de segurança do trabalho.

As provas digitais têm adquirido cada vez mais importância no âmbito do Direito do Trabalho, em virtude da crescente digitalização da comunicação e do registro empresarial. Essa prova pode englobar e-mails, mensagens de WhatsApp, dados de geolocalização, registro de ponto eletrônico, entre outros. É utilizado para verificar os fatos ocorridos no ambiente digital, como a troca de mensagens, e também para registrar dados sobre eventos ocorridos no mundo físico. Evidência digital significa qualquer prova obtida por meios eletrônicos ou cibernéticos, armazenada em dispositivos como computadores, telefones celulares ou aplicativos de Internet. Além dos e-mails e mensagens recebidas, graças aos avanços tecnológicos, a coleta de evidências digitais pode ser obtida em redes sociais, sites ou mesmo em dispositivos chamados Internet das Coisas (IoT), como geladeiras inteligentes, câmeras de segurança, segurança ou sistemas virtuais. . assistentes (por exemplo, Alexa, Siri). O desafio das provas digitais é garantir a sua autenticidade e integridade, uma vez que estão sujeitas a manipulação. Por isso, para ser aceito como prova, deve ser verificada a sua origem e autenticidade, o que requer ferramentas como a assinatura digital ou atos notariais.

Essas provas são particularmente úteis em ações laborais que envolvam assédio, comunicação de ordens de trabalho, controle de horários de trabalho e outras situações em que a interação entre o trabalhador e o empregador se processe em ambiente virtual. Com a evolução

das tecnologias e a expansão do trabalho remoto, a importância das provas digitais no processo de trabalho aumentou significativamente, consolidando-se como uma das principais ferramentas de prova nos conflitos contemporâneos.

A diversidade de meios de prova disponíveis e sua validação reflete na influência das modificações legislativas para adaptar o Judiciário às transformações nas relações de trabalho e ao uso cada vez mais acentuado da tecnologia. Documentais ou testemunhais, as provas periciais aceitáveis, na versão material ou digital, as diferenciações devem unir-se em uma estrutura coesa que propicie uma decisão justa para o caso concreto. O CPC de 2015 possibilitou avanços na produção e valoração de provas; ainda, muito em virtude do contínuo progresso e mudança tecnológica.

Logo, as provas digitais têm se tornado cada vez mais presentes no âmbito trabalhista, refletindo a crescente digitalização das relações de trabalho e da comunicação entre empregado e empregador. Elas abrangem uma ampla gama de modalidades, como e-mails, mensagens de aplicativos de comunicação instantânea (WhatsApp, Telegram), arquivos de áudio e vídeo, dados de geolocalização, registros de ponto eletrônico, entre outros. A utilização dessas provas traz novos desafios práticos e jurídicos, especialmente no que diz respeito à sua validade e admissibilidade em juízo.

## 2.1 EVOLUÇÃO DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA

Nas últimas décadas, o progresso tecnológico trouxe transformações significativas para diversos aspectos da vida cotidiana, e o sistema probatório não ficou imune a essas mudanças. As provas digitais passaram a desempenhar um papel crucial no processo trabalhista, oferecendo novas oportunidades para comprovar fatos relevantes que antes eram difíceis de demonstrar. Ferramentas como e-mails, conversas em aplicativos de mensagens, registros de GPS e dados biométricos são cada vez mais utilizadas para sustentar alegações relacionadas a horas extras, demissões sem justa causa, e questões de discriminação e assédio.

Entretanto, essas modalidades de prova, trazem consigo desafios únicos. Um dos pontos mais relevantes a ser levado em consideração é a exigência de assegurar a veracidade e a integridade das evidências digitais. Segundo Lessa:

[...] as provas digitais são facilmente alteráveis, sem deixar vestígios: os documentos digitais podem ser modificados; a data e hora de gravação podem ser alteradas; imagens digitais são facilmente transformadas; e-mails podem ser adulterados, no que se refere ao remetente, ao destinatário ou mesmo no corpo da mensagem; arquivos podem ser apagados etc. (Lessa, 2010, p. 1)

Diante disso, Lessa acima argumenta que os documentos digitais podem sofrer modificações, e que representam riscos significativos que não prevalecem em documentos

físicos. Esses fatores acabam levantando a confiabilidade das evidências digitais no ambiente jurídico. Essa possibilidade de modificação levanta dúvidas quanto à confiabilidade das provas digitais no ambiente jurídico, exigindo métodos rigorosos para garantir sua autenticidade e integridade. No entanto, a vulnerabilidade das informações digitais a alterações e manipulações exige que métodos rigorosos sejam empregados para validar sua veracidade. Segundo Motta e Freitag (2023), provas digitais, como capturas de tela (print screen), devem ser acompanhadas por mecanismos que assegurem que os dados não foram alterados. Isso pode incluir o uso de certificação digital e a análise de metadados, que servem para confirmar a origem e a integridade das informações.

A implementação de tecnologias que assegurem a validade das provas digitais é fundamental, principalmente em um contexto judicial em que a credibilidade das informações é de suma importância. Além disso, a admissibilidade dessas provas em juízo pode ser objeto de contestação, exigindo que as partes envolvidas no processo estejam preparadas para demonstrar não apenas a relevância, mas também a autenticidade das evidências digitais.

À medida que a tecnologia avança, o sistema jurídico deve se adaptar e estabelecer diretrizes claras para a utilização dessas novas formas de prova, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos e que a justiça seja alcançada de maneira eficaz e equitativa.

## 2.2 MODALIDADES DE PROVAS DIGITAIS

Os tipos de provas digitais podem ser classificados com base na natureza dos dados e nos meios de captura, sendo que cada tipo possui características específicas que os tornam valiosos para diferentes tipos de disputas. Entre as principais categorias, destacam-se as mensagens eletrônicas, como e-mails, mensagens de texto e comunicações em aplicativos como WhatsApp e Telegram, que registram comunicações importantes entre as partes. Além disso, existem os documentos digitalizados ou eletrônicos, que incluem contratos, recibos de pagamento e e-mails empresariais, bem como documentos armazenados em plataformas de nuvem como Google Drive e Dropbox que comprovam compromissos e acordos assinados.

Outro tipo essencial é o registro de geolocalização obtido através de GPS, aplicações de transporte ou outros serviços de localização, que permite verificar a localização de uma pessoa num determinado momento, sendo especialmente útil para o controle de viagens. As redes sociais são também uma importante fonte de provas, seja através de publicações, mensagens privadas ou interações em plataformas como Facebook, Instagram e Twitter, que podem fornecer contexto e evidências em casos de assédio ou discriminação. Além disso, dados

provenientes da Internet das Coisas (IoT), como gravações captadas por câmeras de segurança, assistentes virtuais (Alexa, Google Assistant) e sensores conectados à Internet, ganham cada vez mais importância, proporcionando registros automáticos de interações no ambiente de trabalho.

Estas provas digitais desempenham um papel vital nos conflitos laborais, especialmente em casos como o teletrabalho, o controle de jornada, o assédio moral e a discriminação, onde as interações digitais e os registros eletrônicos podem tornar-se a principal fonte de provas. As ferramentas usadas para obter essas evidências incluem geolocalização, postagens em redes sociais, palavras-chave ou tags, biometria, coleta de dados, conversas em aplicativos de mensagens e e-mails e verificação de grandes bancos de dados. Essas tecnologias podem extrair informações relevantes para comprovar fatos, consolidando a prova digital como parte fundamental do processo trabalhista moderno.

### 2.3 REQUISITOS PARA VALIDADE DAS PROVAS DIGITAIS

Para que as provas digitais sejam admissíveis em juízo, devem cumprir determinados requisitos de validade estabelecidos na legislação e na jurisprudência, garantindo que as provas sejam confiáveis e não foram manipuladas ou adulteradas. Os principais requisitos são: Autenticidade, Integridade e Preservação da Cadeia de Custódia. A autenticidade garante que uma prova digital é autêntica, ou seja, foi realmente criada ou enviada pela pessoa ou entidade original. Este aspecto pode ser verificado através de certificação digital, metadados ou outros métodos de verificação eletrônica, sendo frequentemente utilizado um ata notarial para certificar a fonte e o conteúdo das provas.

Vale destacar que tais parâmetros – autenticidade e integridade – são expressamente previstos pela legislação processual para o registro de atos processuais eletrônicos (art. 195 do Código de Processo Civil) e podem ser estendidos, seja por analogia, seja pela própria finalidade da prova, a todo e qualquer registro eletrônico que se pretenda utilizar com força probante no processo. (Pastore, 2020, p. 68-69)

A integridade é fundamental para que as provas digitais sejam consideradas confiáveis, demonstrando que permanecem intactas desde o momento em que são capturadas até ao momento em que são apresentadas em tribunal. Ferramentas como o hashing (uma “impressão digital” de um arquivo) são utilizadas para confirmar a integridade, pois qualquer alteração no conteúdo modificará o valor do hash, permitindo a detecção de alterações inadequadas. A integridade é amparada pelo art. Artigo 4º, inciso VII e artigo 12 da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/11) e Artigo 195 do Código de Processo Civil (CPC).

Por fim, a preservação da cadeia de custódia é um controle rigoroso que monitora o acesso e o armazenamento de provas ao longo do tempo. Estes requisitos são particularmente

importantes para as provas digitais, que são suscetíveis de adulterações que podem comprometer a sua validação. A cadeia de custódia demonstra que as provas foram mantidas sob controle razoável desde o momento da entrega até serem levadas a tribunal, garantindo a ausência de adulteração ou interferência externa. Estes requisitos, se forem extensos, garantem a admissibilidade das provas digitais em tribunal e reforçam a sua confiabilidade para a tomada de decisões judiciais. A doutrina nos remete que:

[...] é preciso preservar a autenticidade e a integridade em todo processo de produção da prova digital, desde sua identificação, coleta, extração de resultados, até a apresentação no processo ou procedimento de destino. A ideia é construir verdadeiro registro histórico da evidência, de toda a vida da prova. A ideia é que se alguém seguir os mesmos passos já dados na produção da prova, o resultado será exatamente o mesmo. Nesse ponto, é importante sinalizar datas, horários, quem teve acesso, onde o acesso foi feito e até quaisquer alterações inevitáveis relacionadas. (Thamay, 2020, p. 114)

As provas eletrônicas, por sua natureza, podem ser facilmente manipuladas ou adulteradas, o que exige cuidados especiais tanto na sua obtenção quanto na preservação. Medidas de segurança, como o uso de sistemas de criptografia e o armazenamento seguro dos registros, são essenciais para proteger a integridade desses elementos de prova e evitar que sofram alterações. Além disso, o uso de provas eletrônicas envolve a coleta e o armazenamento de informações pessoais, o que requer uma atenção redobrada às questões de privacidade e proteção de dados dos envolvidos. Nesse contexto, é fundamental observar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que estabelece diretrizes para o uso de informações pessoais, assegurando o respeito aos direitos dos indivíduos impactados pelas provas digitais.

A análise dessas provas geralmente exige a expertise de peritos técnicos, profissionais qualificados que possuem as habilidades necessárias para verificar a autenticidade e integridade dos dados apresentados em juízo. A contratação de peritos experientes reforça a validade e a confiabilidade das provas eletrônicas, garantindo que essas evidências sejam examinadas de forma precisa e em conformidade com os padrões legais. Dessa forma, o uso adequado de provas eletrônicas pode contribuir significativamente para a busca da verdade no processo judicial, desde que respeitados os protocolos de segurança e as normativas legais de proteção de dados.

Para garantir a validade e admissibilidade das provas digitais, é necessário que elas atendam a requisitos como autenticidade, integridade e a preservação da cadeia de custódia. Esses elementos são fundamentais para assegurar que as provas digitais possam ser utilizadas de forma eficaz na comprovação dos fatos alegados, promovendo uma justiça mais precisa e ágil. Em resumo, as provas digitais oferecem meios inovadores e eficientes para comprovar a veracidade dos fatos, sendo uma ferramenta essencial no contexto do processo trabalhista

moderno, especialmente diante da digitalização crescente das interações e da necessidade de agilidade na resolução de conflitos.

## 2.4 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

As evidências digitais estão revolucionando o processo de trabalho ao trazer maior celeridade, a precisão e a eficácia da comprovação dos fatos, o que ajuda a tomar decisões mais justas e bem fundamentadas. Porém, para que tais provas sejam admissíveis e tenham pleno valor neste processo, é fundamental que as partes cumpram requisitos técnicos e legais específicos, por exemplo, se obtidas através de mensagens em aplicações de comunicação como WhatsApp ou Telegram, as provas devem fornecer metadados que contém informações técnicas como data e hora do envio e recebimento das mensagens, para assim, assegurar a integridade da prova. Além disso, usar registros autenticados para provar a exatidão e o conteúdo de suas provas pode aumentar significativamente sua credibilidade perante um juiz, por meio da ata notarial.

Outro ponto fundamental é a preservação da cadeia de custódia, que garante que as provas digitais permaneçam intactas desde o momento da aquisição até o momento em que são apresentadas em juízo. Qualquer falha nesse controle poderá comprometer a validade da prova, tornando sua autenticidade questionável pela parte contrária.

À medida que tecnologias como a Internet das Coisas (IoT) avançam, o número de dispositivos capazes de coletar e armazenar informações digitais aumentou significativamente. Dispositivos como câmeras de segurança, assistentes virtuais (Alexa, Siri) e sensores conectados podem ser fontes valiosas de prova. No entanto, este avanço tecnológico exige que os operadores jurídicos estejam preparados e atualizados para lidar com estes novos tipos de provas digitais, respeitar os requisitos legais e garantir o tratamento adequado dos dados para que as provas sejam seguras e eficazes.

As vantagens da evidência digital são muitas. São sólidos e concretos porque se baseiam em elementos técnicos e materiais muitas vezes irrefutáveis. Além disso, a celeridade proporcionada pela digitalização agiliza a coleta e análise de provas, como forma de acelerar a tramitação dos processos. As provas digitais também atendem à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo a segurança e a privacidade das informações e protegendo os direitos das partes. A digitalização possibilita um rastreamento mais preciso de patrimônios, facilitando a execução de dívidas trabalhistas. Além disso, essas provas proporcionam maior confiabilidade porque os registros digitais são objetivos e imutáveis, muitas vezes mais confiáveis do que as provas testemunhais que podem ser distorcidas ou imprecisas. A utilização de novas tecnologias



está em plena conformidade com a legislação em vigor e promove maior proximidade com a situação real.

A aplicabilidade dos documentos digitais no sistema de prova trabalhista é amplamente respaldada pelo artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo artigo 369 do Código de Processo Civil (CPC), que garantem grande liberdade ao Juiz e às partes para conduzir a produção de provas.

Com base no artigo 765 da CLT, o juiz trabalhista tem o poder discricionário de dirigir o processo com flexibilidade, permitindo que ele admita os meios de prova que julgar necessários ao esclarecimento dos fatos e à busca da verdade real. Nesse contexto, ferramentas digitais como e-mails, registros eletrônicos de ponto, mensagens de aplicativos de comunicação como WhatsApp e Telegram e dados de geolocalização são cada vez mais aceitos como meios probatórios relevantes, ampliando as possibilidades de comprovação e facilitando a análise de evidências. Em consonância com o Artigo 765 da CLT o artigo 369 do CPC permite às partes apresentarem "todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados em lei" (Brasil, 1943), para provar a veracidade dos fatos. Complementando essa flexibilidade, o artigo 369 do CPC permite às partes apresentarem "todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados em lei", para provar a veracidade dos fatos.

Portanto, a ampla liberdade probatória assegurada pelo CPC combinada com os poderes de orientação processual conferidos aos juízes pela CLT criam um ambiente propício para a admissibilidade das provas digitais, que serão disponibilizadas quando for dada a devida atenção à autenticidade e à integridade das provas. Sendo fundamental para estabelecer decisões justas no processo trabalhista.

### **3 JURISPRUDÊNCIA SOBRE A VALIDADE DE PROVAS DIGITAIS**

Após análise de diversas decisões em tribunais regionais do trabalho, é possível observar que a jurisprudência brasileira tem avançado na delimitação dos critérios necessários para que uma prova digital seja considerada válida no processo judicial. Tribunais trabalhistas têm reconhecido a importância de provas digitais em ações que envolvem disputas sobre horas extras, comunicação de ordens via mensagens, acordos de teletrabalho e outras questões laborais.

No decorrer da admissibilidade desta modalidade de provas os tribunais enfatizam que para sua admissibilidade e eficácia, é indispensável o atendimento aos requisitos de autenticidade, integridade e preservação da cadeia de custódia. A ausência desses requisitos

pode levar à rejeição da prova, ou à diminuição de seu valor probatório. Porém a preservação é imprescindível quando se trata de provas digitais, visto que para assegurar que o material probatório permaneça íntegro e confiável ao longo do processo.

A jurisprudência reforça a importância da cadeia de custódia como um dos requisitos para a validade das provas digitais assim, no acórdão nos remete que:

PROVAS DIGITAIS. VALIDADE COMO MEIO DE PROVA. REQUISITOS. NECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DA AUTENTICIDADE E AUTORIA. [...], ao se utilizar provas digitais, a parte deve cuidar para que reste clara a ordem cronológica dos fatos, a certeza da autoria e a autenticidade dos fatos discutidos, valendo-se, para tanto, da ata notarial ou outros meios digitais aptos a assegurar a força probatória quanto a tais fatos, ônus do qual não se desincumbiu o reclamante. (TRT-2 - RORSum: 10017858720225020014, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma)

O acórdão supracitado reforça que a parte reclamante não observou a necessidade de demonstrar a autenticidade e autoria das provas digitais apresentadas, especialmente no que se refere à ordem cronológica dos fatos e à autenticidade dos dados envolvidos, reforçando que a ata notarial é um meio eficaz para assegurar a validade probatória. Assim, qualquer prova digital que não observe a segurança e integridade legalmente previstas será considerada frágil sem eficácia processual, pois não atende ao devido processo legal.

Em complemento, é necessário ressaltar a importância da ata notarial, visto que é mecanismo essencial para formalizar provas digitais, sendo elaborada por tabeliães que, a pedido da parte interessada, verificam e atestam a veracidade de fatos ou declarações. Este instrumento público garante maior força probatória, especialmente em casos de capturas de tela de conversas de aplicativos como o WhatsApp, sem a comprovação de cadeia de custódia ou integridade, não constitui prova eficaz. E que a ausência dos procedimentos para assegurar a autenticidade compromete o valor probatório. Essa posição é corroborada em decisão do TRT-2, proferida pelo Desembargador Gabriel Lopes:

PROCESSO DO TRABALHO. PROVAS DIGITAIS. PRINTS DE CONVERSAS DE APLICATIVO WHATSAPP. A juntada de prints de telas de conversa de aplicativo "Whatsapp", a exemplo de qualquer prova digital, isoladamente considerada, em regra e ao contrário do senso comum, não configura meio de convencimento eficaz, pois as capturas de tela, sem a apresentação da necessária cadeia de custódia ou produção de prova da integridade da comunicação, não têm a autenticidade confirmada. Inteligência do art. 411, do CPC, e artigos 158-A a 158-F do Código de Processo Penal (Lei 13.964/2019), aplicáveis subsidiariamente. (TRT-2 10005468220215020014 SP, Relator: GABRIEL LOPES COUTINHO FILHO, 7ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 07/07/2022)

Da mesma forma, a 3ª Turma do TRT-18, também analisou a fragilidade da prova digital desprovida de formalização adequada e pontuou que a falta de formalização de diálogos em ata notarial fragilizou a prova digital. Como não houve impugnação específica, presume-se a veracidade, mas a prova apresentada não foi suficiente para comprovar a alegação da parte, configurando-se apenas como prova indiciária. Nesse sentido, o acórdão, destaca:

DIREITO PROCESSUAL. PROVA ELETRÔNICA. IMAGEM DE TELA DE TELEFONE. CONVERSA DE WHATSAPP. CADEIA DE CUSTÓDIA. IMPUGNAÇÃO PRECLUSA. FATO PRESUMIDO COMO VERDADEIRO. PROVA INDICIÁRIA INSUFICIENTE. ART. 225, CÓDIGO CIVIL; ARTS. 384, PARÁGRAFO ÚNICO E 422, CPC. A prova eletrônica caracteriza-se, substancialmente, por credenciais que lhe permitem extrair a precisão do que se quer demonstrar. Por isso, sua captura deve observar procedimentos que sejam capazes de assegurar a cadeia de custódia (auditabilidade, justificabilidade, repetibilidade ou reprodutibilidade - ver, a propósito, a ABNT 27037, que cuida da tentativa de padronização do tratamento de evidências digitais). No caso, houve apenas anexação de reprodução de uma tela de telefone celular contendo suposto diálogo travado em rede social de mensagens e que, a rigor, deveria ter sido formalizada em ata notarial ou em registro similar à presunção de fé pública, Mesmo assim, como não houve impugnação específica e em tempo hábil, atrai-se a preclusão e a presunção de veracidade do fato que se quer demonstrar. Entretanto, o fato demonstrado (diálogo em rede social de mensagens) não prova a alegação da tese defensiva quando o registro não ultrapassar as raíais da prova indiciária e sua fragilidade se revelar diante de uma análise lógica dos acontecimentos. (TRT18, RORSum - 0010752-63.2020.5.18.0241, Rel. KLEBER DE SOUZA WAKI, 3ª TURMA, 07/05/2021) (TRT-18 - RORSUM: 00107526320205180241 GO 0010752-63.2020.5.18.0241, Relator: KLEBER DE SOUZA WAKI, Data de Julgamento: 07/05/2021, 3ª TURMA)

Outro tema relevante na jurisprudência é o uso de dados de geolocalização como prova. Verificando em diversos tribunais, destaca-se a posição do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que abrange os estados do Pará e Amapá. Esse tribunal firmou entendimento de que a geolocalização do trabalhador não pode ser utilizada como prova sem o seu consentimento, pois essa prática violaria direitos fundamentais de privacidade e o sigilo de dados, conforme assegurado pela Constituição Federal. Veja-se o teor da decisão:

OBTENÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO DO CELULAR DO EMPREGADO COMO MEIO DE PROVA NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. DIREITO À INVIOABILIDADE DO SIGILO DOS DADOS E DAS COMUNICAÇÕES TELEFÔNICAS. DIREITO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DE ÍNDOLE INDIVIDUAL. CLÁUSULA PÉTREA (ART. 60, § 4º, INCISO IV, DA CF). NECESSIDADE DE CONSENTIMENTO DO EMPREGADO. [...] (TRT da 8ª Região; Processo: 0000613-07.2022.5.08.0000 IRDR; Data: 11/12/2023; Órgão Julgador: Pleno; Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR) (TRT-8 - IRDR: 0000613-07.2022.5.08.0000, Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR, Pleno, Data de Publicação: 11/12/2023)

Por outro lado, o TRT-12 estabeleceu que a obtenção de dados de geolocalização pode ser legítima, desde que seja limitada às partes envolvidas e mantida sob sigilo. Tal coleta deve respeitar os direitos à privacidade e intimidade, sendo utilizada apenas para confirmar fatos do processo. Confira o trecho do acórdão:

PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL, CONSISTENTE EM PESQUISA DE GEOLOCALIZAÇÃO. O requerimento formulado por uma das partes no sentido de produção de determinada prova, inclusive digital, revela o exercício regular de um direito, notadamente considerando a maior solidez e alto grau de confiabilidade das informações que dela possam advir, em comparação com outros meios probatórios clássicos. Não se tratará de prova obtida por meio ilícito, nem tampouco se estará desprezando os direitos à privacidade assegurados pelos arts. 5º, X e XII da CF e arts. 7º, I e II, e 10 da Lei nº 12.965/2014 ( Marco Civil da Internet) quando conferido aos dados coletados o adequado sigilo, reservada sua análise às partes envolvidas no processo e com vista à confirmação dos fatos afirmados pela própria parte. (TRT12 -

MSCiv - 0001013-44.2021.5.12.0000 , GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE , Seção Especializada 2 , Data de Assinatura: 31/08/2022) (TRT-12 00010134420215120000, Relator: GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, Gab. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone, Data de Publicação: 31/08/2022)

Outrossim, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) analisou que reconheceu que prints de conversas de WhatsApp são considerados válidos como prova desde que a impugnação seja específica e fundamentada. Na ausência de uma contestação sólida, aplica-se a presunção de veracidade, com base no princípio da atipicidade dos meios de prova. No caso abaixo, foi negada validade à prova digital apresentada por falta de elementos que garantissem sua autenticidade:

"PRINTS" DE CELULAR. CAPTURAS DE TELA. MEIO DE PROVA. NECESSÁRIO REGISTRO CLARO DA CADEIA DE CUSTÓDIA DAS MÍDIAS. A juntada de "prints" de telas de conversa de aplicativo "Whatsapp", a exemplo de qualquer prova digital, por si só, não configura meio de convencimento eficaz. Embora as capturas de telas e de áudios sejam frequentemente utilizadas como meio de prova, podendo ser uma prática viável e útil ao processo trabalhista nos tempos atuais, é imprescindível que seja produzida de maneira adequada e em conformidade com as regras e procedimentos legais. Na situação dos autos, não é possível confirmar a autenticidade dessas evidências, na medida em que desprovidas de um registro claro da cadeia de custódia das mídias, capaz de demonstrar o inteiro teor da conversa, como e quando foram coletadas. Recurso da ré que se dá provimento. (TRT-9 - RORSum: 0000294-88.2023.5.09.0125, Relator: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA, Data de Julgamento: 23/04/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2024)

Em contrapartida, em outra decisão do mesmo tribunal, a validade das provas digitais foi aceita quando a impugnação da parte contrária foi considerada genérica e desprovida de argumentos sólidos. Reforçando o princípio da atipicidade dos meios de prova que estabelece que o processo judicial não está limitado a meios de prova previamente determinados pela lei. Esse princípio permite ao juiz admitir como prova elementos que não estejam expressamente previstos no Código de Processo Civil, desde que respeitem a legislação, a moral e os bons costumes. Assim, o magistrado pode autorizar a produção de provas atípicas, que são aquelas não descritas em lei, mas que auxiliam na elucidação dos fatos da causa. Portanto, promovendo maior flexibilidade na obtenção de evidências, mas não dispensa a necessidade de comprovação da autenticidade, integridade e cadeia de custódia das provas digitais. Veja o entendimento:

PROVA DIGITAL. PRINTS DE CONVERSAS DO APLICATIVO WHATSAPP. VALIDADE. As conversas de aplicativo digital são consideradas meio de prova idôneo e admitidas como prova válida quando a impugnação da parte contrária é genérica e desprovida de argumentos sólidos, pois vigora, no Direito Processual Brasileiro, o princípio da atipicidade dos meios de prova, conforme indicado no art. 369 do CPC. O STF já decidiu que a gravação de conversa feita por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do outro para fins de prova de direito, não é ilícita e pode ser utilizada em processo, desde que um dos interlocutores faça a gravação, que pode ser pessoal, telefônica ou ambiental. Para que houvesse o repúdio da prova produzida, deveria a reclamada ter sido categórica em sua impugnação, incitando o juízo a instaurar incidente processual para averiguar a autenticidade das mensagens, via legítima e adequada para a impugnação da prova, o que não fez. Dessarte, não há elementos, nos autos, que desabonem a confiabilidade dos prints das conversas de WhatsApp trazidas pela autora. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT-9 - RORSum: 0000891-47.2023.5.09.0678, Relator: LUIZ

EDUARDO GUNTHER, Data de Julgamento: 22/02/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 26/02/2024)

O Tribunal Superior do Trabalho reforçou a necessidade de ponderação entre o direito à prova e o direito à privacidade, especialmente em casos de Geolocalização. O caso abaixo envolveu um pedido de mandado de segurança contra a geolocalização de um trabalhador com suposta violação de privacidade. No entanto, o tribunal concluiu que a coleta de dados de geolocalização poderá ser utilizada como prova desde que limitada aos horários e locais especificados no processo e mantida em sigilo, evitando exposição excessiva ao trabalhador

O TST mencionou o programa VERITAS, desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12), como exemplo de tecnologia que ajuda a criar provas digitais de forma segura e proporcional. Este programa reduz os dados à área de interesse judicial, como onde são prestados os serviços, e elimina qualquer informação irrelevante ou sensível. Essa precisão torna a geolocalização mais confiável e menos invasiva do que métodos tradicionais, como depoimentos, que são propensos a falhas de memória ou de subjetividade.

Segue o trecho relevante da decisão:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. COLISÃO DE PRINCÍPIOS. PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS. (CF, ART. 5º, LXXIX). DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. MEDIDA ADEQUADA, NECESSÁRIA E PROPORCIONAL PARA OBTENÇÃO DA VERDADE PROCESSUAL.[...]A diligência de geolocalização do trabalhador, nos períodos e horários por ele indicados como de trabalho efetivo, só invade a intimidade no caso de ele descumprir o dever de cooperação (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, 77, I). 9. Não há violação ao sigilo telemático e de comunicações (CF, 5º, XII) na prova por meio de geolocalização, haja vista que a proteção assegurada pela constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si [...]. O programa VERITAS, criado e aperfeiçoado pelo TRT da 12ª Região, possui filtros que permitem reduzir os dados ao específico espaço de interesse judicial, como por exemplo, o local da execução dos serviços do trabalhador (o que afasta completamente a ideia de violação de sigilo, afinal servirá apenas para demonstrar que o trabalhador estava, ou não, no local da prestação de serviços, sendo apenas mais preciso e confiável do que o depoimento de uma testemunha[...]) (TST - ROT: 0023218-21.2023.5.04.0000, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 14/05/2024, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 14/06/2024)

Em conclusão, as jurisprudências analisadas evidenciam que a validade das provas digitais exige a observância de critérios de autenticidade, integridade e preservação da cadeia de custódia. Além disso, há um cuidado em resguardar os direitos fundamentais, como a privacidade dos envolvidos, aplicando o princípio da proporcionalidade para equilibrar os interesses em conflito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As provas digitais representam um avanço significativo no processo trabalhista, refletindo as transformações tecnológicas que permeiam as relações de trabalho e o próprio sistema de justiça. Este trabalho analisou como a utilização de provas digitais pode ser uma ferramenta eficaz e necessária para garantir a veracidade e proteger os direitos dos empregadores e dos trabalhadores. Esta nova realidade exige uma adaptação no sistema judiciário, estabelecendo diretrizes e requisitos específicos como autenticidade, integridade e preservação da cadeia de custódia para garantir a confiabilidade e validade das provas durante o processo trabalhista.

A análise expressou que embora as provas digitais sejam amplamente aceitas, ainda enfrentam limitações, uma vez que não existem regulamentos específicos que detalhem a utilização destas provas. No entanto, a legislação brasileira, especialmente por meio dos artigos 765 da Consolidação do Código do Trabalho (CLT) e o artigo 369 do Código de Processo Civil (CPC), autorizam os juízes do trabalho a aceitar provas digitais, respeitando os parâmetros de integridade e autenticidade. A lei reconhece cada vez mais estas provas como uma ferramenta válida, o que constitui um passo importante para garantir que as decisões judiciais sejam mais justas e transparentes.

A importância das provas digitais vai além do contexto do teletrabalho, embora esse cenário tenha destacado ainda mais seu papel. Com o aumento do trabalho remoto regulamentado pela Lei nº 14.442/2022, que reconhece o trabalho fora das instalações da empresa e reforça a necessidade de registrar e comprovar digitalmente as atividades e interações de trabalho. Nesse contexto, as provas digitais como mensagens de aplicativos, e-mails, registros eletrônicos de ponto e dados de geolocalização começam a desempenhar um papel crucial.

Não só proporcionam uma visão mais precisa da dinâmica do trabalho remoto, como também favorecem a aplicação do princípio da primazia da realidade, permitindo que o judiciário considere a essência dos fatos e das relações laborais, independentemente da sua forma ou do meio pelo qual foram documentados.

Este estudo reforça a necessidade de que o poder judiciário continue avançando em sua compreensão e regulamentação sobre as provas digitais, promovendo segurança jurídica e garantindo que os direitos das partes sejam preservados em um ambiente cada vez mais digital. As jurisprudências recentes destacaram um esforço para estabelecer parâmetros claros quanto à admissibilidade das provas digitais e ao cumprimento dos direitos fundamentais, como a

privacidade dos envolvidos, equilibrando os interesses em conflito e promovendo uma justiça mais moderna e eficiente.

Portanto, é notório que o uso de provas digitais, desde que sustentado por procedimentos rigorosos de comprovação, é essencial para a evolução do processo trabalhista. A adoção de tecnologias como certificação digital e preservação da cadeia de custódia assegura que as provas digitais sejam fontes confiáveis, permitindo ao judiciário trabalhista cumprir sua função primordial de alcançar a verdade real e promover a justiça de forma eficaz e equitativa. Assim, o uso adequado e regulamentado dessas evidências digitais tem o potencial de não apenas agilizar a resolução dos litígios, mas também fortalecer a confiança no sistema judicial, assegurando que ele continue a evoluir em resposta às demandas da sociedade digital.

Conclui-se que a utilização de provas digitais é crucial para a evolução dos processos trabalhistas, desde que apoiada em procedimentos rigorosos de verificação. A adoção de tecnologias como a autenticação digital e a preservação da cadeia de custódia assegura fontes confiáveis de provas digitais e permite que a justiça trabalhista desempenhe de forma eficaz e justa a sua função principal de apurar a verdade e promover a justiça. Por conseguinte, o uso adequado e regulamentado dessas evidências digitais tem o potencial de não apenas agilizar a resolução dos litígios, mas também fortalecer a confiança no sistema judicial, assegurando que ele continue a evoluir em resposta às demandas da sociedade digital.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 de outubro de 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 de outubro de 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 10 de outubro de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acesso em: 10 de outubro de 2024

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. V. I. 9. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004.

LESSA, Breno Minucci. **A invalidade das provas digitais no processo judiciário**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2455, 22 mar. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14555>>. Acesso em: 04 de novembro de 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MOTTA, Débora; FREITAG, Leandro Ernani. **Provas digitais e o problema do print screen**. Revista da ESMESC, 2023. Disponível em: <<https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/392>>. Acesso em: 02 de novembro de 2024.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de Processo Civil Comentado**. 4ª ed. Revista e ampliada. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1999, p. 835.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Curso de Direito Processual Penal**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

PASTORE, Guilherme de Siqueira. **Considerações sobre a autenticidade e a integridade da prova digital**. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, n. 53, p. 63-79, jan./mar. 2020.

PRADO, Geraldo. Verdade, certeza e dúvida: as questões em torno da cadeia de custódia das provas no processo penal. In: D'AVILA, Fabio Roberto; SANTOS, Daniel Leonhardt dos (org.). **Direito penal e política criminal**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2002.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 151.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212 - Despedimento. Ônus da prova**. Disponível em: <[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1168/sumulas](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/sumulas)>. Acesso em: 30 de outubro de 2024.

TST-Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 338 - Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova**. Disponível em: <[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1008/Sumulas\\_e\\_enunciados](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1008/Sumulas_e_enunciados)>. Acesso em: 30 de outubro de 2024.

THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no direito digital: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

TRT-2 - **RORSum: 10017858720225020014**, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma.



TRT-2. **10005468220215020014** SP, Relator: GABRIEL LOPES COUTINHO FILHO, 7ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 07/07/2022.

TRT-18 - **RORSUM: 00107526320205180241 GO 0010752-63.2020.5.18.0241**, Relator: KLEBER DE SOUZA WAKI, Data de Julgamento: 07/05/2021, 3ª TURMA.

TRT da 8ª Região; **Processo: 0000613-07.2022.5.08.0000 IRDR**; Data: 11/12/2023; Órgão Julgador: Pleno; Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR) (TRT-8 - IRDR: 0000613-07.2022.5.08.0000, Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR, Pleno, Data de Publicação: 11/12/2023.

TRT-12 Região; **Processo n. 00010134420215120000**, Relator: GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, Gab. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone, Data de Publicação: 31/08/2022.

TRT-9 – **ROR Sum: 0000294-88.2023.5.09.0125**, Relator: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA, Data de Julgamento: 23/04/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2024.

TRT-9 - **RORSum: 0000891-47.2023.5.09.0678**, Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, Data de Julgamento: 22/02/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 26/02/2024.

TST - **ROT: 0023218-21.2023.5.04.0000**, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 14/05/2024, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 14/06/2024.