

ASPECTOS TEÓRICOS E PRÁTICOS DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO¹

THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF DIGITAL EVIDENCE IN THE LABOR PROCESS

Cláudio Iannotti da Rocha²

João Victor Loss de Souza³

Resumo: A pesquisa busca realizar um estudo aprofundado a respeito dos aspectos teóricos e práticos das provas digitais, pontuando as nuances de sua utilização no ordenamento jurídico brasileiro. O artigo visa responder o seguinte questionamento principal: como ocorre a utilização das provas digitais no cotidiano da justiça do trabalho? Para responder essa questão, parte-se da hipótese de que as provas digitais possuem grande relevância na seara trabalhista, podendo ser produzidas por meios como redes sociais, aplicativos de mensageria e geolocalização, sendo muitas vezes cruciais para o deslinde processual. O objetivo do presente estudo é assentar as premissas teóricas a respeito da produção de provas digitais no processo do trabalho e demonstrar, com casos práticos, de que formas ela pode ocorrer. Por fim, busca-se confirmar a hipótese por meio de uma metodologia dedutiva, com caráter qualitativo.

Palavras-Chave: Provas Digitais; Processo do Trabalho; Direito Probatório; Justiça do Trabalho.

¹ Este artigo é resultado da pesquisa desenvolvida pelos autores no âmbito do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq), da Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES) e do Projeto de Pesquisa Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental (UFES).

² Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Coordenador do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Bolsista de Produtividade em Pesquisa FAPES (2024-). Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). Coordenador e Pesquisador do Projeto de Pesquisa Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental (UFES). Pesquisador do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade (UFBA-CNPq). Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB-CNPq). Pesquisador do Grupo de Pesquisa A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho (USP-CNPq). Membro do Instituto Ítalo Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT). Membro Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO). Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG. Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no exterior. Pesquisador. Palestrante. Advogado. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com

³ Mestrando em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bolsista pela FAPES. Professor Voluntário em Instituições de Direito na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas" (UFES-CNPq). E-mail: lossjoavictor@gmail.com.

Abstract: The research seeks to carry out an in-depth study regarding the theoretical and practical aspects of digital evidence, highlighting the nuances of its use in the Brazilian legal system. The article aims to answer the following main question: how is digital evidence used in everyday labor justice? To answer this question, we start from the hypothesis that digital evidence has great relevance in the labor field, and can be produced through means such as social networks, messaging applications and geolocation, and is often crucial for procedural resolution. The objective of this study is to establish the theoretical premises regarding the production of digital evidence in the work process and demonstrate, with practical cases, how it can occur. Finally, we seek to confirm the hypothesis through a deductive methodology, with a qualitative nature.

Keywords: Digital Evidence; Labor Process; Probation Law; Labor Justice

1. INTRODUÇÃO

As tecnologias da informação e comunicação (TICs) mudaram a forma como a sociedade interage e criaram uma busca constante por inovações, que impacta todos os segmentos da vida humana. Diante desse relevante advento, os dados passaram a ter uma importância cada vez maior, na medida em que contêm informações valiosas e com grande potencial nas relações intersubjetivas e jurídicas.

O universo do direito não escaparia desse fenômeno. As inovações tecnológicas impactam cada vez mais o direito e o processo, seja nas diversas leis que instituem o uso das tecnologias no cotidiano da ciência, seja na atuação dos profissionais, que atualmente ocorre de maneira quase que totalmente online.

Quando se analisa o instituto das provas judiciais, a tendência segue a mesma. Antes produzida basicamente apenas por meios convencionais, a produção de provas acompanha a evolução da sociedade e aparece cada vez mais de maneira digital nos processos, haja vista ser esse o modal em que a vida acontece atualmente.

Para que seja possível estudar detidamente esse instituto, faz-se necessário uma análise aprofundada de seus aspectos teóricos, bem como sobre a forma com que esse tipo de prova se mostra, muitas vezes crucial, na prática jurídica.

Nesse contexto, a presente pesquisa busca servir como uma contribuição doutrinária ao estudo das provas digitais no processo do trabalho, analisando suas nuances e buscando responder a seguinte pergunta principal: como ocorre a utilização das provas digitais no cotidiano da justiça do trabalho?

Para tanto, utiliza-se uma metodologia dedutiva, com caráter qualitativo, com a finalidade de assentar as premissas teóricas a respeito da produção de provas

digitais no processo do trabalho e demonstrar, com casos práticos, de que formas ela pode ocorrer.

Inicialmente, faz-se uma análise geral do instituto das provas digitais, trazendo seu surgimento, conceito, relevância e as possibilidades que foram proporcionadas às partes a partir de sua instauração. Logo após, estuda-se a manifestação prática das provas digitais na justiça do trabalho, desde aplicativos de mensageria a redes sociais e controle por geolocalização.

Por fim, conclui-se a pesquisa confirmando a hipótese de que as provas digitais as provas digitais possuem grande relevância na seara trabalhista, podendo ser produzidas por meios como redes sociais, aplicativos de mensageria e geolocalização, sendo muitas vezes cruciais para o deslinde processual.

2. AS PROVAS DIGITAIS

Existem três tipos de provas convencionais estabelecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro: testemunhal, documental e pericial. Em um processo judicial, compete ao magistrado instruir as partes a produzirem as provas que forem consideradas necessárias ao correto deslinde da causa, bem como indeferir, mediante decisão devidamente fundamentada, as diligências que considerar inúteis ou meramente protelatórias.

Todo tipo de instrumento que for considerado idôneo pela ciência jurídica pode ser utilizado na tentativa de demonstrar fato ou acontecimento e influenciar a convicção do juiz no processo judicial. Dessa maneira, entende-se que as partes possuem o legítimo direito de convencer o julgador de suas razões mediante todos os meios eticamente aceitáveis, haja vista a garantia constitucional do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

O grande avanço das tecnologias da informação e comunicação faz com que a sociedade caminhe a passos largos para uma transição cada vez mais rápida do mundo físico para o mundo virtual, de modo que essa realidade é estendida ao mundo do direito e, também às provas judiciais.

A esse tipo de prova dá-se o nome de prova digital, que pode ser compreendida como o instrumento jurídico voltado a demonstrar a ocorrência de um

determinado fato que tenha ocorrido em meios digitais ou, caso tenha ocorrido fora deles, dependam dos meios digitais para sua comprovação⁴.

Ou seja, são fatos ocorridos em meio digital, como cópias de softwares, mensagens em aplicativos como Telegram e WhatsApp, e-mails e postagens e conversas em redes sociais como Instagram, X, Facebook e Youtube. Todos os fatos ocorridos nas plataformas citadas podem ensejar a utilização de uma prova digital em um processo.

A averiguação das provas obtidas em meios digitais é mais fácil do que as extraídas por meios “convencionais”, haja vista a possibilidade de rastrear praticamente todos os atos das partes na rede, podendo ser colhidas por elas mesmas de maneira instantânea através de um simples print ou gravação. Quando alguém realiza uma compra online, é possível saber qual o horário, qual o IP do servidor e qual o endereço em que essa compra foi realizada, dados relevantes para o julgador enquanto destinatário das provas em um processo⁵.

No que diz respeito à análise das provas digitais, existem duas vertentes possíveis de investigação, a primeira relacionada a fatos ou atos praticados nos próprios meios digitais e a segunda que trata de fatos ou atos praticados nos meios “convencionais”, mas que necessitam do uso de tecnologias para serem demonstrados.

Vídeos e mensagens nas redes sociais com conteúdo difamatório, postados tanto contra um empregado quanto contra uma empresa, que sejam capazes de manchar sua imagem, são exemplos claros de fatos ocorridos em meio digital e servem como objeto de provas digitais em processos que buscam indenização por danos morais e até mesmo uma possível reversão da dispensa arbitrária. Do mesmo modo, a prática de assédio por parte do empregador pode ser comprovada pela análise de mensagens enviadas por aplicativos⁶.

Por outro lado, pode-se utilizar as ferramentas digitais para comprovar fatos que tenham acontecido fora desse ambiente quando, por exemplo, uma pessoa ou um terceiro publica momentos de sua vida em fotos ou vídeos nas redes sociais. O

⁴ THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no direito digital**: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 33.

⁵ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 75.

⁶ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A Prova Digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* **Provas Digitais no Processo do Trabalho**: realidade e futuro. Campinas: Lacier Editora, 2022. p. 71.

fato não ocorreu em meio digital, mas a prova em si é produzida a partir de meios ou suportes digitais. As imagens armazenadas e divulgadas em redes sociais servem de valioso auxílio na busca pela verdade no processo judicial.

2.1. Utilidade e Relevância Jurídica das Provas Digitais

Conforme demonstrado, a prova digital possibilita a demonstração tanto de fatos ocorridos em meio digital quanto de acontecimentos fora dele, mas que podem dispor desse advento para serem comprovados.

Sabendo disso, as situações em que esse tipo de prova se mostra juridicamente útil são incontáveis, de modo que seria impossível trazer todas nessas breves linhas. No entanto, cabe relacionar, de maneira exemplificativa, situações práticas da utilidade das provas digitais no cotidiano. Na seara cível, as possibilidades de surgimento de pretensões jurídicas oriundas de fatos ocorridos em meio digital são inúmeras. A esse respeito:

Imagine-se, por exemplo, se determinada pessoa realiza postagem inverídica, desatualizada ou desonrosa em mídia social (Facebook, Instagram, Twitter, entre outros) ou o faz por meio de vídeo disponibilizado no YouTube. O fato, claramente, se perfaz na utilização dos meios digitais, mais precisamente nos serviços dos respectivos provedores de aplicação. Aquele que se sentir atingido pelo conteúdo (pessoa natural ou jurídica, art. 55, CC, e Súmula nº 227 do STJ) pode buscar a reparação pelo dano moral verificado em razão do ato ilícito (arts. 186 ou 187 e 927, CC), para tanto, porém, terá de fazer prova de tal fato, o que passa pela preservação do conteúdo e identificação técnica do usuário responsável (obtenção dos registros eletrônicos e dados cadastrais respectivos). Também, como base no mesmo fato, poderá buscar a remoção do conteúdo e a tutela judicial inibitória a fim de que cesse a conduta contrária aos direitos da personalidade⁷.

No âmbito trabalhista, os exemplos também são muitos. É muito comum o desvio de documentos ou informações sigilosas das empresas empregadoras para terceiros, mesmo com o empregado sabendo da expressa proibição para tal.

Outra hipótese ocorre quando o empregado acaba por descumprir os seus deveres no trabalho utilizando os meios digitais, como quando alega uma doença para não comparecer ao serviço e seja demonstrado, por postagens em redes sociais, que na verdade estava mentindo. O mesmo vale para os casos em que um determinado trabalhador divulga ou publica conteúdos desonrosos ou caluniosos a outro empregado nos grupos de WhatsApp ou Telegram, tumultuando o ambiente laboral e levando transtornos ao colega.

⁷ THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no Direito Digital**: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. 34.

Nesse contexto, importante destacar que as possibilidades de atos praticados pelos empregadores também são vastas. Caso corriqueiro é a prática de assédio moral ou sexual em relação ao empregado por aplicativos de mensagens, em que o empregador desrespeita o período de férias ou de descanso do trabalhador com mensagens a respeito do serviço, fora do tempo de trabalho estipulado.

Igualmente comum é o envio de mensagens por parte do empregador a empregados com tom indecoroso, insinuando possibilidades sexuais, muitas vezes até com o envio de imagens, o que gera grande constrangimento à pessoa e é configurado como um caso de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Entretanto, a utilização de provas digitais exige o cumprimento de três requisitos de validade, quais sejam: (I) autenticidade; (II) integridade e (III) preservação da cadeia de custódia, sobre os quais serão trazidos mais detalhes nas linhas que seguem.

2.2. Provas Digitais e seus Requisitos de Validade

Existem diversas ferramentas aptas a serem utilizadas na colheita de provas digitais, dentre as quais destacam-se as postagens em redes sociais, biometria, raspagem de dados (data script), conversas em aplicativos de mensagens e e-mails, varredura em grandes bancos de dados e geolocalização da parte.

A averiguação das provas obtidas em meios digitais é mais fácil do que as extraídas por meios “convencionais”, haja vista a possibilidade de rastrear praticamente todos os atos das partes na rede, podendo ser colhidas por elas mesmas de maneira instantânea através de um simples print ou gravação.

Quando alguém realiza uma compra online, é possível saber qual o horário, qual o IP do servidor e qual o endereço em que essa compra foi realizada, dados relevantes para o julgador enquanto destinatário das provas em um processo⁸.

O requisito da autenticidade pode ser entendido como “a qualidade da prova digital que permite a certeza com relação ao autor ou autores do fato digital”⁹. É, portanto, o que assegura que o aparente autor do fato é, em verdade, o autor real da coisa.

⁸ PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 75.

⁹ THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no Direito Digital**: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. 40.

Se uma postagem difamatória é feita nas redes sociais por um perfil falso, a vítima pode solicitar uma ordem judicial para encontrar o IP (Protocolo de Internet) do autor, a fim de averiguar a verdadeira autoria do fato. Todos os computadores têm um número de IP próprio. Sempre que uma pessoa acessa a internet, sua conexão gera um número particular de IP, que é essencial para o funcionamento da internet.

Por meio desse endereço, é possível obter informações como a localização do usuário, algo importante no que diz respeito às provas digitais. Pela ordem judicial solicitada aos provedores de aplicação, identifica-se de qual aparelho eletrônico foi realizada a publicação difamatória e é possível obter, por mandado judicial ao provedor da conexão, os dados cadastrais do responsável pelo aparelho, a fim de comprovar a autoria do fato e a autenticidade da prova digital obtida.

Já a integridade é um requisito que versa sobre a característica da prova digital que permite a certeza e respeito de sua idoneidade, sendo a qualidade da prova que permite a certeza de sua completude e da sua não adulteração. Uma prova é íntegra, então, quando não tiver sofrido alterações e puder reproduzir o fato em sua completude¹⁰.

Nesse contexto, uma matéria controversa diz respeito aos *prints* de tela de arquivos e imagens, que costumam ser frequentemente adulterados, bem como conversas em aplicativos de mensageria, em que a parte interessada edita ou apaga alguma mensagem buscando forjar uma conversa que não existiu. Nesses casos, pode-se utilizar técnicas de exportação do conteúdo íntegro das conversas, o que garantirá que aquela prova não possui contaminações e preenche o requisito da integridade.

Para evitar fraudes em ocasiões assim, o juízo pode determinar que a coleta da prova seja acompanhada da lavratura presencial de ata notarial, para que se ateste com fé pública que a integridade do documento foi respeitada¹¹.

Por fim, tem-se o requisito da preservação da cadeia de custódia, que diz respeito à preservação da autenticidade e da integridade da prova durante todo o processo da prova digital, desde sua identificação, coleta, extração de resultados, até a apresentação no processo ou procedimento de destino.

¹⁰ SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 324.

¹¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A Prova Digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* **Provas Digitais no Processo do Trabalho**: realidade e futuro. Campinas: Lacier Editora, 2022. p. 85.

A intenção primordial desse requisito é garantir que, sempre que alguém tente analisar o caminho de produção da prova, o resultado seja o mesmo, desde as datas, horários, quem teve acesso a que documentos, de onde o acesso foi realizado, dentre outras alterações relacionadas¹².

Se a autenticidade e a integridade não forem mantidas incólumes durante todo o transcorrer do processo, a prova deixa de ser válida, uma vez que surgirá uma dúvida razoável acerca de seus requisitos. Garantir que a prova se mantenha intacta é justamente o objetivo da preservação da cadeia de custódia.

A preservação da cadeia de custódia é mais simples em situações específicas, como quando há a requisição de prova da geolocalização do usuário de um celular em um período determinado de tempo que se busca analisar. Há, porém, maior dificuldade quando se fala em fontes de provas abertas e quando a parte apresenta dados oriundos de seus aparelhos digitais, como fotos ou conversas de aplicativos de mensagens.

É necessário ressaltar, ainda, que todos os requisitos devem ser preenchidos para que a prova digital seja considerada válida. Uma prova que cumpra o requisito da integridade, mas que não se mostre autêntica, não possui capacidade de instruir um processo judicial. Do mesmo modo, se os requisitos da autenticidade e integridade estão presentes, mas a cadeia de custódia não está preservada, a prova não está apta a produzir seus efeitos.

Como todos os demais tipos de prova, as partes devem requerer a produção das provas digitais que considerarem cabíveis, não cabendo ao juiz atuar de maneira ativista no processo para determinar a instrução probatória que entender cabível. Do mesmo modo, se uma prova digital produzida não for impugnada, ela passa a ser válida no processo normalmente, como acontece com qualquer outras¹³.

Nota-se, assim, que apesar de ser produzida e comprovada por meios diferentes dos tipos de prova tradicionais, a conduta a respeito das provas digitais é estritamente a mesma, não havendo uma diferenciação especial na sua utilização no processo.

3. MEIOS DE PRODUÇÃO DE PROVAS DIGITAIS

¹² PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 280.

¹³ CESÁRIO, João Humberto. **Provas no Processo do Trabalho**. 2. ed. Brasília: Editora Venturoli, 2023, p. 61.

A evolução constante do mundo digital faz com que aplicativos como WhatsApp, Instagram, Telegram, X, Facebook e e-mail sejam aliados inseparáveis das pessoas, que se veem cada vez mais dependentes de suas funcionalidades. Esse aumento vertiginoso no uso dessas tecnologias cria um campo fértil para que sejam utilizadas como provas em processos judiciais.

Uma extensa gama de profissões já pode ser exercida de maneira remota, cada vez mais estudantes que buscam realizar sua graduação em cursos online à distância, amigos preferem se reunir em chamadas de vídeo ao invés de combinarem um encontro em algum lugar, dentre tantas outras mudanças cada vez mais comuns na sociedade¹⁴.

Há ainda o uso de serviços bancários de modo online, bem como negociações empresariais e contratação de prestação de serviços de profissionais autônomos, que corriqueiramente acontecem por E-mail ou WhatsApp, por serem mais práticos, rápidos e eficientes.

Quando se fala em casos judiciais, evidências sólidas são fundamentais para consubstanciar os argumentos aduzidos em juízo. Assim, as redes sociais, por exemplo, podem servir como uma rica fonte de informações, vez que as pessoas as utilizam para compartilhar opiniões, relacionamentos e atividades que realizam, fotos, mensagens, vídeos e postagens podem proporcionar evidências fortes, levando aos tribunais, muitas vezes, a real verdade dos fatos¹⁵.

Esse conteúdo é muito utilizado na justiça do trabalho, em que muitas vezes o conteúdo de uma mensagem, e-mail ou registro de localização do empregado servem como prova robusta de seu direito, razão pela qual é amplamente utilizado nessa seara.

Quando se analisa a produção de provas digitais por meio de aplicativos de mensageria, nota-se que é prática comum dos usuários utilizarem registros de conversas e ligações em suas argumentações. Nesse sentido, a justiça do trabalho tem aceitado amplamente esse tipo de prova, desde que respeite os requisitos acima descritos.

¹⁴ FERREIRA NETO, Arthur Leopoldino; JOÃO, Paulo Sergio. A Prova Documental Eletrônica no Processo do Trabalho: validade e valoração. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 206, p. 205-231, out. 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

¹⁵ RENAULT, Luiz Otávio Linhares; ROCHA, Cláudio Iannotti da. O Direito e o Processo do Trabalho 4.0: presente ou futuro? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 223, p. 175-190, maio/jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

A Constituição Federal (art. 5º, LVI), a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 818) e o Código de Processo Civil (art. 369) são claros ao dispor que ‘todos os meios de prova’ serão aceitos, desde que obtidos por meios lícitos. Assim, mesmo sendo uma prova atípica, não usualmente adotada (como a prova documental, testemunhal ou pericial), o ordenamento jurídico aceita as ditas provas tecnológicas no convencimento do juízo, garantindo o cumprimento dos princípios da ampla defesa e do contraditório¹⁶.

É o caso, por exemplo, de um trabalhador que aciona a justiça buscando o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa onde prestou serviços. Para respaldar suas alegações, constantemente vê-se a apresentação de trocas de áudios e mensagens escritas via WhatsApp ou Telegram, como prova de que o reclamante possuía de fato relação jurídica típica de emprego com a empresa reclamada.

Situações como essa possibilitam que tanto o empregado quanto o empregador utilizem os aplicativos de mensageria em suas alegações para confirmar prestação de serviços ou estabelecer algum ajuste contratual, efetivar transações financeiras, repassar ou receber ordens, realizar algum tipo de trabalho extraordinário ou até mesmo os casos de ofensas ocorridas nas conversas. Tudo isso pode ser juntado como meio de prova em um processo trabalhista por meio de prints, imagens ou mensagens de voz.

De igual modo, as redes sociais têm servido constantemente como fonte de provas nos processos trabalhistas. A oportunidade de compartilhar registros, pensamentos e expressar opiniões sobre tudo o que for possível cativa cada vez mais pessoas, que se veem seduzidas pelo universo criado por aplicativos como Instagram, X e Facebook.

O aumento vertiginoso do uso dessas redes sociais faz com que, cada vez mais, a vida aconteça *online*, vez que as redes sociais constituem parte intrínseca da vida da sociedade. Muitas informações são compartilhadas nessas redes, de modo que se tornou corriqueiro o uso de registros feitos por usuários como provas em demandas judiciais, uma vez que as provas processuais sempre acompanham a evolução da tecnologia¹⁷.

¹⁶ SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023, p. 46.

¹⁷ FERREIRA NETO, Arthur Leopoldino; JOÃO, Paulo Sergio. A Prova Documental Eletrônica no Processo do Trabalho: validade e valoração. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 206, p. 205-231, out. 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

As publicações feitas nas redes sociais são de amplo acesso e ficam disponíveis para qualquer usuário que queira acompanhar. Pessoas dos mais variados lugares do mundo compartilham voluntariamente suas vidas na internet e, por vezes, acabam postando conteúdos impróprios que podem ser utilizados em seu desfavor no futuro.

Constantemente, tais publicações servem como forma de comprovação de vínculos, sejam elas formato de fotos ou textos. É comum a utilização desses registros para fins de contradição de testemunhas, comprovando relações familiares ou de amizade. De igual modo, utiliza-se frequentemente fotos da equipe de uma empresa em que apareça algum funcionário não registrado para fins de reconhecimento de vínculo trabalhista¹⁸.

Há ainda os casos de um trabalhador que apresenta atestado médico por determinada doença e, no mesmo período, posta foto com a família e amigos em viagens nas redes sociais, bem como as situações de pessoas que trabalham na modalidade home office com controle de jornada e que realizam postagens em passeios durante o horário de expediente¹⁹.

No entanto, há algo em comum quando se trata de provas juntadas tanto por aplicativos de mensagens quanto por redes sociais, que é a juntada de prints. É comum ver casos em que as provas são consideradas inválidas pelo julgador, haja vista não apresentarem os requisitos da integridade, autenticidade e preservação da cadeia de custódia.

Isso ocorre porque as impressões das telas das mensagens não são, tecnicamente, a própria mensagem. Uma imagem pode ser facilmente manipulada por qualquer pessoa com conhecimentos mínimos de tecnologia, haja vista os recursos estarem disponíveis em todos os computadores da atualidade, não sendo possível atestar a autoria, a autenticidade, a integridade ou a temporalidade desses registros²⁰.

¹⁸ COSTA, Juliana Batista; BATISTA, Daniela Pozza. As Redes Sociais como Meio de Prova no Processo Civil. **Revista do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo**, São Paulo, v. 16, n. 16, p. 77-92, 2021. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/10707>. Acesso em: 22 fev. 2024.

¹⁹ VEGAS JUNIOR, Walter Rosati. Redes Sociais: mecanismos de vigilância e suas repercussões no contrato de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 226, p. 241-262, nov./dez. 2022. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

²⁰ JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; HIGA, Flávio da Costa. Admissibilidade das Provas Digitais: o que se faz na nuvem; fica na nuvem. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 229, p. 75-95, maio/jun. 2023. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/>. Acesso em: 06 fev. 2024.

Há maneiras, no entanto, de agregar fidedignidade a essas provas carreadas unicamente por prints, dentre as quais a que mais se destaca é o blockchain. De acordo com de Jonatan Bergquist²¹

A blockchain is a distributed computing architecture where a computer is called a node if they are participating in the blockchain network. Every node has full knowledge of all the transactions that have occurred, information is shared. Transactions are grouped into blocks that are successively added to the distributed database. Only one block at a time can be added, and for a new block to be added it has to contain a mathematical proof that verifies that it follows in sequence from the previous block. The blocks are thus connected to each other in a chronological order.

O *blockchain* se configura, portanto, como uma maneira de obter um protocolo seguro em que uma rede de computadores verifica de forma coletiva uma transação antes de atestar seu registro e posterior aprovação.

A tecnologia que sustenta o *blockchain* consiste em criar confiança ao permitir que pessoas que não o conhecem colaborem sem precisarem passar por uma autoridade central neutra, consistindo, assim, em um livro contábil compartilhado, programável e criptograficamente seguro²². Dessa forma, agrega-se verossimilhança à prova, garantindo que seja aceita pelo juízo e sirva para infirmar a cognição do magistrado.

Outra ferramenta constantemente utilizada como meio de prova na justiça trabalhista é o e-mail. Isso ocorre porque essa tecnologia constitui uma das principais ferramentas de comunicação nos dias atuais, sobretudo quando se analisa o ambiente de trabalho. Todos os dias, inúmeros assuntos são resolvidos por e-mails, como instruções e orientações que podem, por exemplo, caracterizar a existência de uma relação de emprego.

O e-mail, em sua natureza, se constitui como uma prova por documento digital, ou seja, é um “caracterizado pela codificação em dígitos binários, que somente pode ser criado, transmitido e acessado por meio de um sistema computacional, ainda que portátil”²³. Ou seja, é plenamente aceito pela justiça trabalhista a utilização de e-

²¹ BERGQUIST, Jonatan H. **Blockchain Technology and Smart Contracts**: privacy-preserving tools. 2017. 62 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Science And Technology, Computing Science, Uppsala Universitet, Uppsala, 2017. Disponível em: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1107612&dswid=8104>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²² THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no direito digital**: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 176.

²³ MOREIRA, Fernando Mil Homens. Observações Sobre a Eficácia Probatória do E-mail no Processo Civil Brasileiro. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 193, p. 697-793, out. 2011. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

mails que comprovem determinada situação de emprego ou de desrespeito às normas trabalhistas, de modo a embasar as alegações que são levadas a juízo.

Para que tais documentos sejam plenamente aceitos pela justiça, basta à parte proceder com a juntada dos metadados do e-mail, que podem ser obtidos através do acesso ao cabeçalho ou ao código fonte da mensagem, na aba onde se encontram as informações completas sobre a mensagem e é possível verificar o caminho completo que ela percorreu²⁴. Dessa forma, atribui-se elevado grau de verossimilhança à prova.

A ferramenta também pode servir para ajudar os empregadores. A esse respeito, importante destacar que a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que não configura prova ilícita o monitoramento do e-mail corporativo do empregado. Ou seja, o acesso e a utilização pela empresa das mensagens de e-mail trocadas pelo obreiro em sua conta de trabalho não é ilegal²⁵.

No entendimento do TST, o e-mail corporativo utilizado pelo empregado tem natureza de ferramenta de trabalho. Por essa razão, essa fiscalização é condizente com o controle de um empregador sobre o empregado, não configurando uma afronta aos princípios da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, CF) e inviolabilidade do sigilo da correspondência, comunicações e dados (art. 5º, XII, CF).

Por fim, cabe destacar a última ferramenta objeto de análise do presente artigo: o controle do empregado por meio de sua geolocalização. Como dito, o avanço das tecnologias proporciona formas de controle antes inimagináveis, de modo que hoje é comum que se depare com o modo de subordinação algorítmica²⁶.

Os sistemas de geolocalização utilizados em veículos, chips e celulares tornam possível o conhecimento e o controle da localização exata do trabalhador, o que pode se mostrar válido em algumas modalidades de serviço prestadas fora do

²⁴ CARDOSO, Oscar Valente. Dados e Metadados, Provas e Metaprovas: as provas sobre as provas digitais. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**. São Paulo, v. 21, out./dez. 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1347-42.2014.5.12.0059**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 22 fev. 2024.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª ed. rev. atual e amp. São Paulo: JusPodivm, 2023, p. 351.

ambiente de trabalho convencional, como motoristas, vendedores, vigilantes, empregados externos, entregadores de mercadorias²⁷.

Inúmeros provedores de serviços como Amazon, Uber, iFood e aplicativos de agências bancárias registram a localização de seus usuários, dados que as operadoras de celulares também dispõem em seus acervos. Tais registros podem ser utilizados como provas digitais em processos judiciais e ajudar a resolver controvérsias com exatidão, o que a prova oral, por exemplo, nem sempre oferece²⁸.

Na justiça do trabalho, isso é comumente visto em ações de reconhecimento vínculo empregatício em que há confronto de informações entre as alegações do trabalhador e da empresa. Nesses casos, de acordo com o artigo 765 da CLT, cabe ao magistrado determinar as diligências necessárias ao esclarecimento da lide, sendo a prova de geolocalização do trabalhador uma delas.

Os meios de obtenção da geolocalização do usuário de um aparelho celular podem ser os mais diversos, cabendo citar os mais utilizados como Google Take Out, sistema IOS da Apple, estação rádio base (ERB), metadados de fotos digitais, registros do WhatsApp, do Instagram ou do Facebook, dentre tantos outros. Essa prática, no entanto, deve ocorrer de maneira cautelosa e em conformidade com o que dispõem as leis a respeito do tema.

Isso se dá devido ao enorme potencial invasivo e possibilidade de vigilância proporcionados pelas novas tecnologias, risco que aumenta quando se considera a assimetria da relação de trabalho, o que faz com que seja mínima a possibilidade de consentimento para base legal do tratamento desses dados, de modo que deve caber ao empregador a observância de um meio pertinente e legal para tal ação.

Todos os princípios contidos na Lei nº 13.709/18 (LGPD), devem ser observados nos casos de tratamento de dados de geolocalização de trabalhadores. Devem existir transparência e proporcionalidade na utilização dessa ferramenta, bem

²⁷ SILVA, Fabrício Lima. Do Panoptismo ao Pós-Panoptismo: controle da geolocalização dos trabalhadores pelo empregador. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* **Provas Digitais no Processo do Trabalho**: realidade e futuro. Campinas: Lacier Editora, 2022. p. 254.

²⁸ LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de; ALBINO, João Pedro. Técnicas de Captura de Geolocalização para Produção de Prova Judicial. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 8, n. 1, p. 216-233, jul. 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/409>. Acesso em: 22 fev. 2024.

como compatibilidade entre o tratamento dos dados e a finalidade definida inicialmente²⁹.

4. CONCLUSÃO

O grande avanço nas tecnologias da informação e comunicação tem provocado mudanças profundas nas relações humanas, o que conseqüentemente atinge a esfera jurídica. É natural que, uma vez que a “vida” das pessoas aconteça cada vez mais no ambiente virtual, as provas judiciais também passam a advir cada vez mais do formato digital, surgindo a necessidade de se estudar a respeito das provas digitais.

A virtualização da vida e das informações extraídas das plataformas, dos aplicativos e das redes sociais, bem como os dados de navegação dos usuários e até mesmo a geolocalização de seus aparelhos celulares, passaram a poder constituir provas nos processos judiciais, com o direito à produção de prova – inclusive em meios digitais – estando inserido nos princípios constitucionais devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa.

A prova digital é fruto do grande avanço tecnológico vivenciado pela sociedade e constitui mais um meio de auxiliar a justiça na busca pela verdade dos fatos dentro do processo. Assim como todas as outras, possui suas particularidades e pontos de atenção, no entanto, a intenção final é sempre influenciar a cognição do magistrado a fim de satisfazer o direito pretendido no caso concreto.

A difusão das provas digitalmente obtidas é notória. É raro que se encontre, nos dias atuais, processo na justiça do trabalho que não possua ao menos algum registro de provas digitais em sua instrução probatória ou até mesmo a notícia de alguma página da internet que fundamente as alegações da parte.

Restou, assim, demonstrado que as provas digitais, além de servirem como um meio de prova fundamental ao processo do trabalho, podem ser produzidas através das mais variadas plataformas, seja por redes sociais, por mensagens entre empregado e empregador, envio de e-mails ou controle da geolocalização de um empregado.

²⁹ SILVA, Fabrício Lima. Do Panoptismo ao Pós-Panoptismo: controle da geolocalização dos trabalhadores pelo empregador. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* **Provas Digitais no Processo do Trabalho**: realidade e futuro. Campinas: Lacier Editora, 2022. p. 256.

Sem qualquer pretensão de esgotar o tema estudado, conclui-se que esse modal de prova constitui uma alternativa muitas vezes crucial na seara trabalhista, uma vez que pode significar a única maneira de uma parte provar em juízo.

5. REFERÊNCIAS

BERGQUIST, Jonatan H. **Blockchain Technology and Smart Contracts: privacy-preserving tools**. 2017. 62 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Science And Technology, Computing Science, Uppsala Universitet, Uppsala, 2017. Disponível em: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1107612&dswid=8104>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1347-42.2014.5.12.0059**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>.

CARDOSO, Oscar Valente. Dados e Metadados, Provas e Metaprovas: as provas sobre as provas digitais. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**. São Paulo, v. 21, out./dez. 2023. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/>.

CESÁRIO, João Humberto. **Provas no Processo do Trabalho**. 2. ed. Brasília: Editora Venturoli, 2023.

COSTA, Juliana Batista; BATISTA, Daniela Pozza. As Redes Sociais como Meio de Prova no Processo Civil. **Revista do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo**, São Paulo, v. 16, n. 16, p. 77-92, 2021. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/10707>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª ed. rev. atual e amp. São Paulo: JusPodivm, 2023. 1712 p.

FERREIRA NETO, Arthur Leopoldino; JOÃO, Paulo Sergio. A Prova Documental Eletrônica no Processo do Trabalho: validade e valoração. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 206, p. 205-231, out. 2019. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/>.

JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; HIGA, Flávio da Costa. Admissibilidade das Provas Digitais: o que se faz na nuvem; fica na nuvem. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 229, p. 75-95, maio/jun. 2023. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/>.

LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de; ALBINO, João Pedro. Técnicas de Captura de Geolocalização para Produção de Prova Judicial. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 8, n. 1, p. 216-233, jul. 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/409>.

MOREIRA, Fernando Mil Homens. Observações Sobre a Eficácia Probatória do E-mail no Processo Civil Brasileiro. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 193, p. 697-793, out. 2011. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/>.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito Digital**. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 760 p.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; ROCHA, Cláudio Iannotti da. O Direito e o Processo do Trabalho 4.0: presente ou futuro? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 223, p. 175-190, maio/jun. 2022. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/>.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023. 432 p.

SILVA, Fabrício Lima. Do Panoptismo ao Pós-Panoptismo: controle da geolocalização dos trabalhadores pelo empregador. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* **Provas Digitais no Processo do Trabalho: realidade e futuro**. Campinas: Lacier Editora, 2022. p. 247-258.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A Prova Digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos *et al.* **Provas Digitais no Processo do Trabalho: realidade e futuro**. Campinas: Lacier Editora, 2022. p. 68-94.

THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no direito digital**: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. 192 p.

VEGAS JUNIOR, Walter Rosati. Redes Sociais: mecanismos de vigilância e suas repercussões no contrato de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 226, p. 241-262, nov./dez. 2022. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/>.