



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA

JOÃO VICTOR BRÁS HOLANDA DE OLIVEIRA

**OS DESAFIOS DAS PROVAS DIGITAIS NO ÂMBITO DO PROCESSO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LGPD**

Maceió/AL
2024

JOÃO VICTOR BRÁS HOLANDA DE OLIVEIRA

**OS DESAFIOS DAS PROVAS DIGITAIS NO ÂMBITO DO PROCESSO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LGPD**

Monografia de conclusão de curso, apresentada à
Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL)
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: **FLAVIO LUIZ DA COSTA**
Assinado de forma
Prof. Dr. Flavio Luiz da Costa
DA COSTA:308191074
COSTA:3081910
Dados: 2024.12.11
74 12:44:47 -03'00'

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Helena Cristina Pimentel do Vale – CRB4/661

O48d Oliveira, João Victor Brás Holanda de.

Os desafios das provas digitais no âmbito do processo do trabalho : uma análise à luz da LGPD / João Victor Brás Holanda de Oliveira. – 2024.
64 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoa, Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2024.

Bibliografia. f. 61-64.

1. Provas digitais. 2. Lei geral de proteção de dados pessoais. 3. Direito do trabalho. 4. Proteção de dados. 5. Princípios. I. Título.

CDU: 349.2(81)

JOÃO VICTOR BRÁS HOLANDA DE OLIVEIRA

**OS DESAFIOS DAS PROVAS DIGITAIS NO ÂMBITO DO PROCESSO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LGPD**

Este trabalho de conclusão de curso, apresentado ao corpo docente do curso de graduação da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, obteve a devida aprovação perante a presente banca examinadora em 10 de dezembro de 2024.

Banca Examinadora:

FLAVIO LUIZ DA

COSTA:308191074

Orientador. Prof. Dr. Flavio Luiz da Costa

Assinado de forma digital por
FLAVIO LUIZ DA

COSTA:308191074

Dados: 2024.12.11 12:45:34 -03'00'



Documento assinado digitalmente

ERICK LUCENA CAMPOS PEIXOTO

Data: 10/12/2024 10:49:28-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Presidente:

LUCAS VIANA

COUTINHO:122428

63401

Assinado de forma digital por

LUCAS VIANA

COUTINHO:12242863401

Dados: 2024.12.10 15:03:22

-03'00'

Membro:

**Maceió/AL
2024**

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força infinita e pela luz que guiou cada passo dessa jornada.

À minha família, alicerce inabalável que me sustentou com amor, compreensão e apoio nos momentos mais desafiadores da graduação.

Ao meu professor orientador, cuja dedicação, paciência e partilha de conhecimento foram fundamentais para a construção deste trabalho e para o meu crescimento acadêmico.

Aos amigos e colegas de curso, pelo companheirismo, pelas trocas enriquecedoras e pela amizade que tornou essa caminhada mais leve e significativa.

Aos professores da faculdade, que, com dedicação e entusiasmo, transmitiram-me não apenas conhecimentos, mas também inspiração e motivação para seguir em frente.

RESUMO

O presente trabalho aborda os desafios das provas digitais no âmbito do processo do trabalho: uma análise à luz da LGPD, desenvolvendo um levantamento de literatura sistemático com base nos repositórios de documentação científica e referencial teórico doutrinário, bem como na vigente jurisprudência disponível e suas respectivas bases legais. Em escopo restrito, analisar a construção e a utilização cada vez mais frequente de provas digitais em processos, especificamente, no direito do trabalho. Apresentará a dicotomia entre o princípio da publicidade processual e o princípio da privacidade traz desafios complexos que precisam ser analisados à luz da LGPD, responsável por estabelecer regras específicas para a coleta, uso e tratamento de dados pessoais, sobretudo aqueles considerados sensíveis. Percebe-se que o tema tratado gera o questionamento, até onde se pode invadir a privacidade para construir provas digitais? A pesquisa do tipo teórico, utilizando-se como norte o método dedutivo e, sobretudo a técnica da pesquisa bibliográfica, reunindo, contudo, as mais abalizadas posições doutrinárias e jurisprudenciais.

Palavras-chave: *Provas Digitais. LGPD. Direito do Trabalho. Proteção de Dados. Princípios.*

ABSTRACT

This work addresses the challenges of digital evidence within the scope of the work process: an analysis in light of the LGPD, developing a systematic literature survey based on repositories of scientific documentation and doctrinal theoretical references, as well as the current available jurisprudence and their respective legal bases. In a restricted scope, analyze the construction and increasingly frequent use of digital evidence in processes, specifically, in labor law. It will present the dichotomy between the principle of procedural publicity and the principle of privacy, bringing complex challenges that need to be analyzed in light of the LGPD, responsible for establishing specific rules for the collection, use and processing of personal data, especially those considered sensitive. The topic discussed raises the question, how far can privacy be invaded to build digital evidence? Theoretical research, using the deductive method as a guide and, above all, the technique of bibliographical research, bringing together, however, the most authoritative doctrinal and jurisprudential positions.

Keywords: *Digital Evidence. LGPD. Labor Law. Data Protection. Principles.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. HISTÓRICO DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA.....	10
2.1. Definição de prova na seara trabalhista.....	11
2.2. Origem e conceito das provas digitais no processo trabalhista.....	14
2.3. Os fundamentos legais das provas digitais no direito pátrio.....	22
3. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) – LEI N.º 13.709/18.....	27
3.1. As principais características e implicações da LGPD no ordenamento jurídico brasileiro.....	30
3.2. Princípios da LGPD aplicáveis à produção probatória digital.....	35
3.3. Compatibilidade das provas digitais com a LGPD.....	49
4. PRINCIPAIS DESAFIOS DE PRODUÇÃO, COLETA E ANÁLISE DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO.....	44
4.1. Diretrizes de produção e coleta das provas digitais.....	44
4.2. Os métodos de análise das provas digitais (autenticidade e integridade da prova).....	47
4.3. Condições de validade das provas digitais (limites).....	51
4.4. Conciliação entre o princípio da publicidade processual e da privacidade – aplicação prática desses princípios, com a garantia de proteção de dados pessoais sensíveis e a valoração da prova digital pelo magistrado do trabalho.....	54
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
6. REFERÊNCIAS.....	61

1. INTRODUÇÃO

De observação pública e notória, nos últimos anos, a crescente digitalização dos processos judiciais tem ampliado o uso de provas eletrônicas no direito do trabalho, impondo a necessidade de uma abordagem crítica sobre as implicações jurídicas e práticas dessa mudança. A utilização de provas digitais, embora ofereça vantagens significativas em termos de eficiência e agilidade, também traz à tona questões complexas, especialmente relacionadas à privacidade e à proteção de dados pessoais sensíveis, que se tornam ainda mais relevantes à luz da LGPD.

O presente trabalho visa discutir os desafios que envolvem a utilização de provas digitais no âmbito do processo do trabalho, especialmente quando analisadas sob a ótica da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Nesse toar, não é novidade que vivemos em uma sociedade extremamente conectada e tecnológica, onde todos os aspectos de nossa vida estão, de alguma forma, relacionados a dispositivos informáticos.

A partir disso, a coleta, o registro e o tratamento de dados (obtidos por meio dos mais diversos provedores de internet) são cada vez mais constantes em nosso cotidiano, e essas informações podem ser utilizadas, para além de outros fins, como prova em diversos contextos processuais, de modo a elucidar as controvérsias postas ao Judiciário. Especificamente no âmbito do direito, principalmente no Direito do Trabalho, onde a produção de provas digitais vem, em ritmo acelerado, tornando-se mais comum e necessária à solução de litígios, de forma complementar aos outros meios de prova.

No entanto, é fundamental que essas provas sejam coletadas e tratadas de maneira legal e ética, em observância aos princípios da publicidade processual e da privacidade, bem como às normas estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), evitando-se incorrer em qualquer nulidade de ordem processual para que não haja produção de prova ilícita.

Não à toa, a Justiça do Trabalho, sob cooperação profícua entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), imprimiu grandes esforços à implementação das provas digitais na seara trabalhista, sendo a pioneira nesse sentido. Para tanto, impulsionada pelas transformações sociais impostas pelo advento

da pandemia da COVID-19, deu início, em 2020 – emplacando maiores investimentos em 2021 –, a uma ação institucional com vistas à formação, à capacitação e à especialização de magistrados e servidores na produção e coleta de provas por meios digitais.

Tal iniciativa foi chamada de “Programa Provas Digitais”, que tem por finalidade precípua a utilização de informações tecnológicas digitais no auxílio aos magistrados na instrução processual, em especial na produção de provas para solucionar casos controvertidos, numa espécie de alternativa às provas testemunhais. Isto é, a capacitação dos servidores públicos da justiça trabalhista no trato com esse novo meio de prova buscou emprestar maior celeridade à tramitação processual, bem como facilitar a busca pela verdade real dos fatos, acentuando a efetivação da prestação jurisdicional pleiteada, em homenagem ao princípio da primazia da realidade.

Nesse contexto, há uma crescente defesa e propagação da utilização de provas digitais no processo trabalhista, devido às diversas vantagens que elas oferecem. Entre os principais benefícios, destacam-se: I) a capacidade de apresentar dados precisos e confiáveis sobre fatos controversos; II) a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); III) o aumento da celeridade na resolução dos processos; IV) a produção de registros objetivos, que são mais confiáveis do que as provas testemunhais, entre outros.

Como linha de base central à problemática tratada no presente trabalho, destaca-se em relevante evidência o questionamento, até onde se pode invadir a privacidade para construir provas digitais?

O trabalho mergulha nos Desafios das Provas Digitais no Âmbito do Processo Do Trabalho: Uma Análise à Luz da LGPD, no segundo capítulo versa acerca do histórico das provas digitais no processo trabalhista, além disso, a definição de prova na seara trabalhista, bem como, a origem e o conceito das provas digitais no processo trabalhista, e, por fim, os fundamentos legais das provas digitais no direito pátrio.

O terceiro capítulo desta monografia, diz respeito à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – Lei nº 13. 709/18, citando as principais características e implicações da LGPD no ordenamento jurídico brasileiro; os princípios da referida lei, aplicáveis à produção probatória digital; e a compatibilidade das provas digitais com a LGPD.

E, em último momento, no quarto capítulo, versa acerca dos principais desafios de produção, coleta e análise das provas digitais no processo do trabalho, apresentando as diretrizes de produção e coleta de provas digitais; elencando os

métodos de análise das provas digitais (autenticidade e integridade da prova); as condições de validade das provas digitais (limites); a conciliação entre o princípio da publicidade processual e da privacidade – aplicação prática desses princípios, com a garantia de proteção de dados pessoais sensíveis, e a valoração da prova digital pelo magistrado do trabalho.

Este estudo adota um levantamento de literatura sistemático, com base em fontes acadêmicas e jurídicas, para analisar como a LGPD impacta a produção, coleta e análise das provas digitais no processo trabalhista. Em particular, busca-se compreender como os princípios da publicidade processual e da privacidade, que se encontram em dicotomia na construção dessas provas, podem ser conciliados dentro dos limites estabelecidos pela legislação vigente.

A LGPD, que regula o tratamento de dados pessoais no Brasil, estabelece regras específicas para garantir que o uso de informações sensíveis, especialmente em contextos judiciais, seja realizado de forma segura e responsável, sem prejudicar os direitos dos indivíduos. No contexto trabalhista, a utilização de provas digitais deve respeitar os princípios da proteção à privacidade e da integridade dos dados, sem comprometer a transparência e a publicidade necessárias aos processos.

Nesse sentido, é relevante discutir a compatibilidade entre a produção de provas digitais e os direitos previstos pela LGPD, buscando uma abordagem equilibrada entre o direito à privacidade dos trabalhadores e a necessidade de provas adequadas à busca pela verdade material nos processos judiciais. O trabalho também se propõe a discutir os desafios encontrados pelos operadores do direito, como advogados, juízes e peritos, ao lidarem com a validação, autenticidade e integridade dessas provas no ambiente digital.

O objetivo central deste estudo é analisar, por meio da pesquisa bibliográfica e do método dedutivo, as principais questões que envolvem a utilização de provas digitais no direito do trabalho, considerando tanto os aspectos técnicos da coleta e análise das provas quanto as implicações legais e éticas relacionadas à privacidade e à proteção de dados pessoais. Em um cenário de constante evolução tecnológica, é imprescindível que os profissionais do direito compreendam os limites e as possibilidades da produção probatória digital, à medida que o direito à privacidade continua a ser um tema central na sociedade contemporânea.

2. HISTÓRICO DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA

A Era Digital desembocou em nossas vidas de forma extremamente acelerada, sendo um marco da chamada Revolução Tecnológica 4.0, a partir da qual as pessoas passaram a interagir e se relacionar de forma eminentemente virtualizada, por meio de dispositivos eletrônicos, aplicativos, redes sociais, dentre outros elementos digitais. Algo muito próximo do mundo líquido definido pelo sociólogo polonês Zygmunt Bauman, a partir de sua fluidez e volatilidade característicos ante a celeridade com que as mudanças se concretizam, o que proporcionou a necessidade de adaptação pelos diversos segmentos da sociedade, e com o Judiciário não foi diferente.¹

Pierre Lévy conceitua essa alteração comportamental das pessoas, caracterizada por uma vida hiperconectada à Internet, como sendo a denominada cibercultura, alcunha que serviu para retratar as mudanças significativas nas esferas econômica, política, jurídica e, sobretudo, social, decorrentes da transferência das interações pessoais, da troca de conhecimentos e da divulgação de informações para o ambiente virtual ou digital.²

E foi nesse meandro, impulsionada pela necessidade premente de dar prosseguimento às atividades do Judiciário durante o período pandêmico da COVID-19, que a Justiça do Trabalho investiu na capacitação de seus servidores, especialmente os magistrados, para satisfazerem os anseios da sociedade mediante a produção, coleta e análise de dados que servissem como provas digitais, auxiliando-os, em um período marcado pelo distanciamento social, a construírem o seu convencimento remotamente.

Nesse íterim, para que possamos compreender os desafios e implicações que permeiam a utilização de dados digitais como provas em processos da justiça laboral, faz-se necessário, antes, imergir em alguns aspectos introdutórios, como a concepção genérica de prova na justiça trabalhista, além de perpassar pela origem (ainda que recente) das provas digitais e sua conceituação, assim como pelos fundamentos legais que lhes sustentam no ordenamento jurídico pátrio, o que será desenvolvido nas próximas subseções.

No âmbito do Direito do Trabalho, a prova possui um papel essencial na promoção da justiça e da equidade nas relações laborais. Sob a ótica jurídica, constitui

¹ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

² LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

o instrumento pelo qual as partes litigantes procuram demonstrar a veracidade de suas alegações perante o juízo competente.³

A obtenção e produção de provas no processo trabalhista são disciplinadas por um conjunto normativo específico, destinado a assegurar que as assertivas das partes sejam devidamente confrontadas e analisadas, permitindo que a decisão judicial seja fundamentada em elementos robustos e verídicos.⁴

O presente capítulo tem por objetivo analisar a concepção de prova no contexto trabalhista, sua definição, origem e conceito, e, por fim, os fundamentos legais das provas digitais no direito pátrio.

2.1. Definição de prova na seara trabalhista

A prova, no Direito Processual de forma ampla, pode ser conceituada como o conjunto de meios ou instrumentos utilizados pelas partes para evidenciar a veracidade dos fatos alegados, com a finalidade de convencer o juízo acerca da autenticidade das alegações. No contexto do Direito do Trabalho, essa definição segue os princípios gerais do direito probatório, mas apresenta peculiaridades que visam atender às especificidades das relações laborais. O Código de Processo Civil, em seu artigo 369, define a prova como o meio lícito de convencer o juiz da verdade dos fatos alegados.⁵

O processo trabalhista apresenta uma particularidade relevante: a legislação laboral, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), busca assegurar a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, frequentemente em situações de desigualdade de poder entre empregado e empregador. Em razão disso, a legislação trabalhista proporciona um amplo leque de meios de prova, com a intenção de facilitar a comprovação dos direitos pleiteados, especialmente nos casos em que há assimetria de informações ou de recursos entre as partes.⁶

³ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁶ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

De acordo com Dimarco, a prova é um dos pilares essenciais do devido processo legal e do sistema processual contemporâneo, sendo sua regulamentação adequada crucial para um processo justo. Quanto mais precisa for a reprodução dos fatos no processo, maior a probabilidade de alcançar uma decisão justa, que promova uma melhora social. Por isso, o "papel", como meio de registro de fatos, tornou-se uma ferramenta fundamental no ordenamento jurídico ao longo do tempo.⁷

A prova, no processo trabalhista, é regida por alguns princípios fundamentais, que buscam garantir a proteção dos direitos do trabalhador e a efetividade da justiça. Como o princípio da realidade, a partir do qual se extrai a premissa de que a verdade dos fatos se sobrepõe das formalidades. Isso significa que o juiz deve buscar a verdade substancial dos acontecimentos, sem se apegar excessivamente a aspectos formais ou contratuais.⁸

Já o princípio da proteção, a seu turno, visa proteger a parte mais vulnerável na relação de trabalho, ou seja, o empregado. Por esse princípio, o juiz pode admitir provas que, em outros ramos do Direito, poderiam ser consideradas inadequadas, caso isso contribua para uma decisão justa e equilibrada.⁹

E em último momento, o princípio da livre convicção motivada, onde o juiz do trabalho possui ampla liberdade para formar sua convicção acerca dos fatos do processo, desde que fundamentada nas provas apresentadas pelas partes. No entanto, a convicção do juiz deve ser sempre motivada, ou seja, explicada de forma clara e coerente, conforme o conteúdo das provas.¹⁰

No processo trabalhista, as possibilidades de provas são bastante diversas e variam conforme as especificidades de cada caso. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código de Processo Civil (CPC) estabelecem várias modalidades de prova, incluindo a prova documental. Essa categoria abrange os documentos apresentados pelas partes, como contratos de trabalho, recibos de pagamento, extratos bancários, entre outros. A prova documental é uma das mais comuns e

⁷ DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 7. ed. São Paulo, SP: Malheiros, 2017, v. 3, p. 51.

⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Manual de Direito Administrativo**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

¹⁰ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

relevantes no contexto trabalhista, pois permite a comprovação das condições de trabalho e do cumprimento (ou descumprimento) das obrigações contratuais.¹¹

Bem como, a prova testemunhal, sendo a oitiva de testemunhas uma das formas mais comuns e recorrentes no Direito do Trabalho. A CLT permite que as partes apresentem testemunhas que possam confirmar ou contestar os fatos alegados no processo. Contudo, a credibilidade das testemunhas será analisada pelo juiz, que atribuirá maior ou menor peso ao depoimento conforme a imparcialidade e a veracidade das declarações apresentadas.¹²

Outra modalidade de prova é a pericial, em situações que envolvem questões técnicas, como condições de trabalho, insalubridade ou periculosidade, pode ser imprescindível a realização de uma perícia técnica. Nesse caso, um especialista é designado para conduzir a perícia e emitir um laudo técnico sobre o aspecto relevante para a resolução da causa.¹³

Posto isto, temos a prova emprestada, que consiste na utilização de provas obtidas em outro processo, desde que essas sejam consideradas válidas para o caso em questão. A prova emprestada pode ser de natureza documental, testemunhal ou pericial e é frequentemente utilizada em situações nas quais há processos interligados ou quando os elementos de prova já foram analisados por outro juiz.¹⁴

Por fim, temos a confissão, que ocorre quando uma das partes admite os fatos alegados pela outra parte. A confissão pode ser expressa, quando a parte a declara de forma clara e direta; ou tácita, quando resulta de comportamentos ou omissões que indicam a aceitação dos fatos. Sua admissibilidade está condicionada à liberdade da parte para realizar tal admissão, ou seja, a confissão deve ser feita sem coação ou restrição.¹⁵

Destarte, a prova no processo trabalhista é fundamental para a formação da convicção do juiz e, conseqüentemente, para a elaboração da decisão judicial. Em conformidade com o princípio da busca pela verdade real, a prova é considerada um

¹¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

¹² DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

¹³ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

¹⁴ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

¹⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

dos pilares do processo, uma vez que o juiz trabalhista possui ampla discricionariedade para analisar e valorar as provas apresentadas. Isso inclui a possibilidade de desconsiderar provas que, embora admissíveis, sejam julgadas insuficientes ou irrelevantes para o caso em questão.¹⁶

Além disso, é importante destacar que o juiz não está restrito a um tipo específico de prova, podendo valorá-las livremente, conforme sua convicção, desde que sua decisão seja devidamente fundamentada e explicada. Esse aspecto é crucial no processo trabalhista, pois possibilita uma análise mais detalhada das particularidades de cada caso, garantindo que a decisão seja ajustada às circunstâncias específicas da disputa.¹⁷

Portanto, no Direito do Trabalho, a prova desempenha um papel fundamental na construção da verdade real e na aplicação justa do direito. A legislação trabalhista, alinhada aos princípios da proteção ao trabalhador e da busca pela verdade real, oferece flexibilidade na produção e valoração das provas, permitindo a correção das desigualdades nas relações de trabalho.¹⁸

Meios como a prova documental, testemunhal, pericial, entre outros, são ferramentas essenciais para que o juiz forme sua convicção e profira uma decisão equitativa, levando em conta as particularidades de cada caso. Em última instância, a prova no processo trabalhista não só contribui para a resolução de conflitos, mas também para a efetivação dos direitos fundamentais.¹⁹

2.2. Origem e conceito das provas digitais no processo trabalhista

Nos últimos anos, os avanços tecnológicos têm gerado mudanças significativas em diversos setores, e o Direito não é exceção. No campo do Direito do Trabalho, as provas digitais emergiram como uma nova realidade, trazendo tanto desafios quanto oportunidades para o andamento dos processos. A transformação digital tem promovido o uso crescente de tecnologias para armazenar e produzir dados, criando

¹⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Manual de Direito Administrativo**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

¹⁷ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

¹⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

¹⁹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

um cenário jurídico que exige a criação de normas e diretrizes para assegurar a integridade dos processos.²⁰

A origem das provas digitais no processo trabalhista está diretamente associada ao aumento da digitalização das informações e ao uso de tecnologias em atividades diárias. O desenvolvimento da internet, a popularização dos computadores pessoais e a disseminação dos dispositivos móveis transformaram a maneira como as pessoas se comunicam, interagem e, principalmente, como gerenciam e armazenam dados. No âmbito jurídico, especialmente no Direito do Trabalho, essa mudança se reflete na transição de provas que antes eram predominantemente físicas e materiais para aquelas de natureza digital.²¹

Em conformidade com o entendimento de Silva, tem-se que:

O conceito de prova digital surge como uma necessidade de adaptação do direito às novas formas de comunicação e de produção de evidências no mundo contemporâneo.²²

Ademais, o Código de Processo Civil de 2015 incorporou a previsão das provas digitais em sua legislação, estabelecendo um marco normativo para a manipulação de documentos eletrônicos. Essa inovação também teve reflexos no Direito do Trabalho, influenciando a forma como as provas digitais são tratadas e utilizadas nos processos trabalhistas.²³

As provas digitais podem ser entendidas como qualquer tipo de evidência gerada, armazenada ou transmitida por meios eletrônicos ou digitais. Isso abrange documentos, vídeos, áudios, imagens e mensagens trocadas através de plataformas digitais, como e-mails, chats e interações em redes sociais.²⁴

Como destaca Souza, as provas digitais no processo trabalhista são aquelas originadas de recursos eletrônicos ou digitais, e podem ser utilizadas para verificar a veracidade de alegações e a ocorrência de fatos relevantes para a disputa. Dessa

²⁰ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

²¹ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

²² SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020, p.45.

²³ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

²⁴ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

forma, o conceito de prova digital no direito processual trabalhista reflete a adaptação do sistema jurídico às novas formas de comunicação, ampliando as possibilidades de acesso à informação e à evidência.²⁵

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não faz distinção entre provas digitais e tradicionais, tratando ambas de forma equivalente no que diz respeito à sua aceitação, desde que atendam aos requisitos legais de autenticidade e integridade. A utilização de provas digitais no contexto trabalhista se consolidou como uma prática cada vez mais comum, permitindo que advogados, juízes e outros profissionais do direito acessem um espectro mais amplo de informações. Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem se ajustado a essa nova realidade, reconhecendo e atribuindo valor às provas digitais como documentos válidos, desde que seja comprovada sua origem e veracidade.²⁶

Acerca da validade das provas digitais no processo trabalhista, vale dizer que depende do cumprimento de determinadas condições, com destaque para a garantia de sua integridade e autenticidade. No contexto trabalhista, a autenticidade e a integridade dos documentos digitais podem ser verificadas por meio de ferramentas de certificação digital, como assinaturas eletrônicas, além do controle da cadeia de custódia, que assegura a confiabilidade e a preservação das evidências ao longo do processo.²⁷

O Código de Processo Civil (CPC) de 2015, em conformidade com a Lei nº 11.419/2006, que regula a informatização dos processos judiciais, determina que as provas digitais devem atender a requisitos específicos para serem aceitas no âmbito judicial. O artigo 429, §1º, do CPC estabelece que a prova digital é admissível, desde que observadas as formalidades legais.²⁸

Na prática, o juiz pode, quando necessário, ordenar a realização de uma perícia técnica para verificar a autenticidade de provas digitais, como documentos eletrônicos, vídeos ou áudios apresentados pelas partes. A jurisprudência trabalhista tem

²⁵ SOUZA, A. T. **O Uso das Provas Digitais no Processo Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 67.

²⁶ PEREIRA, M. F. **O Impacto das Tecnologias Digitais no Direito do Trabalho**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2019, p. 123.

²⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BERTACHINI, Danielle; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Provas Digitais no Processo do Trabalho: Realidade e Futuro**, 1ª Ed. – Campinas, SP: Lader Editora, 2023.

²⁸ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

reconhecido a importância de certificar e validar o conteúdo digital, garantindo a segurança jurídica e evitando questionamentos quanto à veracidade das provas apresentadas.²⁹ Esse processo reflete a adaptação dos tribunais às novas formas de provas digitais e à crescente utilização de tecnologias no contexto judicial.

Apesar da crescente aceitação das provas digitais nos tribunais trabalhistas, ainda existem desafios significativos, especialmente assegurando sua autenticidade e integridade. O uso indevido da tecnologia, como a adulteração de documentos eletrônicos ou a falsificação de mensagens, representa um risco para a confiabilidade das evidências apresentadas.³⁰

Além disso, a falta de especialistas em tecnologia e a dificuldade de acesso a equipamentos adequados para a verificação dessas provas são obstáculos que precisam ser superados. Como aponta Pereira, é essencial investir em infraestrutura tecnológica nos tribunais e em capacitação dos profissionais envolvidos para lidar com as novas formas de prova digital.³¹

Por outro lado, as provas digitais oferecem diversas vantagens, como maior agilidade na coleta e apresentação das evidências, além de possibilitar um acesso mais rápido e eficiente às informações. A tendência é que o uso dessas provas se amplie à medida que a tecnologia avança e a confiança nas ferramentas de verificação e autenticação digital cresce.³²

Como destaca Carvalho, os tribunais têm demonstrado cada vez mais disposição para aceitar provas digitais, desde que respeitadas as normas e garantias previstas pela legislação. Nesse contexto, o aumento da utilização de sistemas de gestão processual eletrônica e o aprimoramento das técnicas de validação digital apontam para perspectivas promissoras quanto ao uso de provas digitais no futuro.³³

A Sociedade 4.0 emerge com base na cibercultura, um contexto em que uma grande quantidade de dados pessoais, como documentos, planilhas, arquivos, bancos de dados, registros de acesso, logs, protocolos de Internet, geolocalização, gravações

²⁹ CARVALHO, L. A. **Provas Digitais no Processo Trabalhista: Avanços e Desafios**. São Paulo: Editora Jurídica. 2022.

³⁰ PEREIRA, M. F. **O Impacto das Tecnologias Digitais no Direito do Trabalho**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2019, p. 123.

³¹ PEREIRA, M. F. **O Impacto das Tecnologias Digitais no Direito do Trabalho**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2019, p. 130.

³² CARVALHO, L. A. **Provas Digitais no Processo Trabalhista: Avanços e Desafios**. São Paulo: Editora Jurídica. 2022.

³³ CARVALHO, L. A. **Provas Digitais no Processo Trabalhista: Avanços e Desafios**. São Paulo: Editora Jurídica. 2022, p. 201.

de áudio e vídeo, postagens, mensagens, imagens, e-mails, transferências financeiras, hábitos de vida, entre muitos outros, são coletados e disponibilizados no ambiente virtual, de forma tanto voluntária quanto involuntária pelos indivíduos.³⁴

O processo de virtualização da vida tem se tornado tão evidente que, cada vez mais, as pessoas estão se distanciando do uso de registros físicos de informações. Isso reflete a naturalidade com que os dados compartilhados na sociedade hiperconectada são considerados como evidências digitais em processos judiciais, como bem explica o magistrado José Antônio Silva:

Natural, portanto, que as provas dos atos e fatos jurídicos, dos contratos, do cumprimento e descumprimento de suas cláusulas etc. estejam cada vez mais "presentes" no espaço-tempo digital. Se todos os dados são lançados em arquivos eletrônicos, mídias sociais e até nas nuvens, já há pessoas - e são muitas - que sequer imprimem esses dados. Já não tem mais havido fotografias reveladas, contratos impressos e um sem-fim de desaparecimentos do mundo físico. As comunicações humanas têm sido basicamente virtuais, com o uso das tantas tecnologias da informática/telecomunicações, e praticamente ninguém mais imprime e/ou faz gravação das conversas e outros dados daí resultantes.³⁵

Nessa toada, observa-se que a incorporação da tecnologia em diferentes áreas da vida tem gerado transformações significativas nas interações humanas e na organização da sociedade. Essas mudanças envolvem a reestruturação da comunicação, substituindo as cartas pelo correio eletrônico e os telefonemas por mensagens instantâneas de texto, áudio ou vídeo. Além disso, os registros, que antes eram cuidadosamente feitos em papel, têm sido amplamente substituídos por sistemas computacionais, tanto no setor público quanto no privado.³⁶

Essa transformação abrange várias atividades, eliminando a necessidade de interações presenciais que antes eram essenciais ou criando possibilidades, tudo impulsionado pelo uso da internet. Através dela, é possível acessar e transmitir

³⁴ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de (coord.). Curso de Formação Continuada (CFC). **Produção e análise de provas digitais no processo do trabalho**. 2. ed., formato e-book, ENAMAT, 2021, p. 120.

³⁵ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova correlatas. *In*: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BERTACHINI, Danielle; NETO, Platon Teixeira de Azevedo (coord.). **Provas digitais no processo do trabalho**: realidade e futuro. Campinas, SP: Lacier Editora, 2022, p. 69.

³⁶ PASTORE, Guilherme de Siqueira. **Considerações sobre a autenticidade e a integridade da prova digital**. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, n. 53, jan./mar. 2020, p. 64.

grandes volumes de informação, realizar transações jurídicas e, lamentavelmente, também praticar atos ilícitos.³⁷

No bojo dessas inovações tecnológicas, que afetam de forma intensa as interações pessoais e a estrutura organizacional da sociedade, surge a necessidade de entender o conceito de provas digitais. Dado que ainda não há uma regulamentação específica para a prova digital na legislação processual brasileira, é essencial recorrer às definições e princípios estabelecidos pela Teoria Geral da Prova.

Nesse espeque, Nery Junior, em sua obra *Princípios do Processo na Constituição Federal*, explica que as provas são os instrumentos processuais ou materiais reconhecidos pelo sistema jurídico como adequados para verificar, ou não, a veracidade da existência e da comprovação de um fato jurídico.³⁸

Por "fato jurídico", entende-se qualquer manifestação ou evento que resulte na criação, modificação ou extinção de direitos. Essa definição engloba todas as interpretações jurídicas do termo, abrangendo o fato natural (*stricto sensu*), o ato jurídico (*lato sensu*) e o ato ilícito, conforme ensinado por Monteiro.³⁹

Em adição, é pertinente evocar as lições de Leite, que analisa a prova sob três perspectivas: I) a intenção dos litigantes em agir com o objetivo de demonstrar a veracidade das alegações feitas em juízo; II) o instrumento pelo qual os fatos apresentados podem ser reproduzidos; e III) o meio mais eficaz para a formação da convicção do magistrado.⁴⁰

Visto isso, utilizando a definição estabelecida no artigo 369 do CPC, entende-se a prova como o instrumento jurídico destinado a evidenciar, por meio de procedimentos legalmente ou moralmente aceitáveis, a presença ou ausência de um fato específico. Dessa forma, a prova busca delimitar os aspectos objetivos – o que aconteceu e como o evento ocorreu – e subjetivos – relacionados às partes envolvidas –, com o objetivo de influenciar a formação do convencimento do juiz.⁴¹

³⁷ PASTORE, Guilherme de Siqueira. **Considerações sobre a autenticidade e a integridade da prova digital**. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, n. 53, jan./mar. 2020, p. 64.

³⁸ NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal**. 10ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

³⁹ MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. V.1., p. 189.

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 359.

⁴¹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

Desta feita, observa-se que, devido à falta de uma legislação específica que regule a produção, coleta e análise de provas digitais no ordenamento jurídico brasileiro, o seu enquadramento se ajusta melhor aos meios “moralmente legítimos”. Isso ocorre porque, desde que sejam respeitados determinados preceitos (que serão discutidos nos próximos capítulos), a prova digital poderá ser solicitada pelas partes ou determinada de ofício pelo juiz, assim como qualquer outro meio probatório, em conformidade com o direito à prova.⁴²

Para Rennan Thamay e Mauricio Tamer, a prova digital pode ser definida como:

[...] o instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento de sua demonstração. A prova digital é o meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, ou que tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato (e) de seu conteúdo.⁴³

Nesse sentido, percebe-se que, ao analisar as provas digitais, existem duas abordagens distintas: I) a primeira diz respeito aos fatos ou atos jurídicos realizados diretamente nos ambientes digitais, onde o suporte é originado pelo meio digital em si, como no envio de e-mails ou mensagens por aplicativos de comunicação, como *WhatsApp*, *Telegram*, entre outros; e II) a segunda está relacionada aos fatos ou atos jurídicos que, apesar de terem ocorrido em meios tradicionais, podem ser evidenciados por meio dos recursos digitais disponíveis, funcionando assim como um meio de comprovação.⁴⁴

Ou seja, como prova em sentido estrito, ilustrada pela ata notarial, na qual o tabelião "certifica que fotografias publicadas em redes sociais (como *Facebook*, *Instagram*, entre outras) mostram encontros, viagens e até momentos íntimos entre certas pessoas", podendo, sob a ótica do magistrado, "evidenciar uma amizade íntima, um conluio entre um empregado de uma empresa e o diretor de uma empresa concorrente, entre outros".⁴⁵

⁴² BARROSO, Luís Roberto. **A Razão Sem Voto: o Supremo Tribunal Federal e o Governo da Maioria**. Revista Brasileira de Políticas Públicas. Brasília, v.5, 2015, p.23-50. Número Especial.

⁴³ 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.

⁴⁴ THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no direito digital: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

⁴⁵ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova correlatas**. In: MISKULIN, Ana Paula Silva

Em resumo, os fatos abordados nesta segunda vertente – passeios, viagens, reuniões, interações íntimas – não são digitais por si mesmos, mas os meios digitais atuam como instrumentos de demonstração.⁴⁶ A partir dessa abordagem, alguns defendem, para uma melhor compreensão dessa perspectiva dicotômica, que, na primeira vertente, tratar-se-ia de uma "*prova digital de primeiro grau*", enquanto na segunda, de uma "*prova digital de segundo grau*", já que, nesta última, a prova em si é gerada através do uso de meios ou suportes digitais.⁴⁷

Logo, entende-se que a evidência digital abrange qualquer informação (dados) gerada, armazenada ou transmitida por meio eletrônico ou digital, mesmo que o evento relacionado esteja vinculado ao mundo real.⁴⁸

Com base nessa explicação conceitual, é possível perceber a vasta gama de possibilidades que o operador do direito tem ao lidar com a produção de provas digitais, considerando que a maioria das pessoas tem sua vida registrada na internet. Nesse contexto, os dados se tornam um sinônimo de poder e, quando adequadamente manipulados, podem ser utilizados para resolver diferentes tipos de litígios trabalhistas, ajudando o Judiciário a proporcionar uma prestação jurisdicional mais rápida e eficaz.

Dessa forma, a origem das provas digitais no processo trabalhista está estreitamente relacionada ao avanço tecnológico e à necessidade de o sistema jurídico se adaptar a novas formas de comunicação e registro de informações. Com o reconhecimento da validade dessas provas e a criação de normas que asseguram sua autenticidade e integridade, o Direito do Trabalho tem se tornado mais flexível e alinhado com as novas dinâmicas do mundo digital.⁴⁹

Contudo, ainda existem desafios a serem enfrentados, como garantir a veracidade das informações e capacitar profissionais especializados em tecnologia. A tendência é que, com o tempo, as provas digitais se consolidem como elementos

Campos; BERTACHINI, Danielle; NETO, Platon Texeira de Azevedo (coord.). **Provas digitais no processo do trabalho: realidade e futuro**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2022, p. 71.

⁴⁶ 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. 32-33.

⁴⁷ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova correlatas**. In: MISKULIN, Ana Paula Silva

⁴⁸ NETO, Platon Teixeira de Azevedo (coord.). Curso de Formação Continuada (CFC). **Produção e análise de provas digitais no processo do trabalho**. 2. ed., formato e-book, ENAMAT, 2021, p. 124.

⁴⁹ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

essenciais na resolução de litígios trabalhistas, desde que observados os princípios da legalidade e da segurança jurídica.⁵⁰

2.3. Os fundamentos legais das provas digitais no direito pátrio

Já é notório que a utilização de provas digitais tem se tornado cada vez mais comum no processo judicial brasileiro, impulsionada pela evolução tecnológica e pela digitalização das informações. Contudo, para que essas provas sejam válidas e admissíveis, é fundamental que sejam observados os requisitos legais que regulam seu uso, garantindo a integridade e a autenticidade das evidências.⁵¹

A transformação tecnológica e a digitalização das provas exigiram a criação de marcos legais específicos, que estabelecessem diretrizes para o uso e validação das provas digitais no ordenamento jurídico brasileiro, afetando diretamente o processo trabalhista.⁵²

No tocante ao marco legal das provas digitais no Brasil está principalmente fundamentado no Código de Processo Civil (CPC) de 2015, na Lei nº 11.419/2006, que regulamenta a informatização dos processos judiciais, e na Lei nº 12.965/2014, conhecida como Marco Civil da Internet. A Lei nº 11.419/2006 dispõe que documentos eletrônicos podem ser utilizados no processo judicial, desde que atendam aos requisitos de segurança e autenticidade. Conforme o artigo 1º dessa lei, os documentos eletrônicos, para efeitos legais, têm o mesmo valor jurídico dos documentos em papel, desde que atendidas as exigências de autenticidade e integridade.⁵³

O Código de Processo Civil de 2015, por sua vez, aprofunda a regulamentação das provas digitais, estabelecendo as condições necessárias para sua admissão nos processos judiciais. No contexto do Direito do Trabalho, esses marcos legais impactam diretamente a aceitação de provas digitais em litígios trabalhistas,

⁵⁰ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

⁵¹ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

⁵² SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

⁵³ BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Diário Oficial da União, Brasília, 19 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2006/l11419.htm. Acesso em: 13 out. 2024

reconhecendo sua validade, contanto que os requisitos estabelecidos sejam atendidos.⁵⁴

Em relação à validade das provas digitais e sua compatibilidade com o direito trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece um conjunto de normas com o objetivo de garantir a autenticidade e a confiabilidade dessas provas. Para que uma prova digital seja considerada válida, é essencial que ela atenda aos requisitos legais de autenticidade, integridade e não adulteração. O Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 429, §1º, dispõe que a prova digital será admissível desde que garantida sua autenticidade, por meio de assinatura digital ou outro meio técnico equivalente.⁵⁵

Além disso, a Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) estabelece que a coleta e o armazenamento de dados eletrônicos devem seguir normas específicas, garantindo a proteção da privacidade e a segurança das informações. Embora a CLT não faça uma menção explícita às provas digitais, a justiça trabalhista tem adotado os princípios do Código de Processo Civil, aceitando documentos digitais, como e-mails e mensagens de WhatsApp, desde que seja comprovada sua veracidade, com base nas normas do CPC e na legislação pertinente.⁵⁶

O Marco Civil da Internet estabeleceu os princípios, direitos, garantias e deveres relativos ao uso da Internet no Brasil, com ênfase na proteção de dados e na regulamentação das interações na rede. Por isso, é frequentemente denominado como a "Constituição Brasileira da Internet", por representar a principal base legal para a governança digital no país.⁵⁷

Este foi criado com o objetivo de regulamentar as ações que ocorrem no ambiente virtual, estabelecendo direitos e deveres tanto para os usuários quanto para os provedores de serviços de internet. A lei também define sanções, termos e condições que buscam garantir maior segurança, privacidade e acessibilidade para os cidadãos. Dessa forma, protege-se os direitos da personalidade dos usuários,

⁵⁴ PEREIRA, M. F. **O Impacto das Tecnologias Digitais no Direito do Trabalho**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2019.

⁵⁵ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁵⁶ SOUZA, A. T. **O Uso das Provas Digitais no Processo Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 74.

⁵⁷ CARVALHO, João Paulo de Carvalho. **História da Privacidade de Dados e suas Legislações**. Ano: 2021. Disponível em: <https://zup.com.br/blog/historia-da-privacidade-de-dados>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

fazendo do Brasil uma das primeiras democracias a legislar sobre o uso da internet.⁵⁸

Quando se aborda a proteção à autenticidade e integridade das provas digitais, um dos principais desafios é assegurar que os documentos eletrônicos não sejam fraudados ou adulterados. O Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 438, estabelece que a parte que apresentar documentos eletrônicos como prova deverá garantir a sua integridade, por meio de mecanismos técnicos de verificação de autenticidade.⁵⁹ Isso implica a necessidade de utilizar ferramentas e técnicas que assegurem que os documentos digitais não foram alterados e que sua origem seja confirmada, garantindo sua validade no processo judicial.⁶⁰

A autenticação das provas digitais pode ser realizada por meio de assinatura digital, regulamentada pela Medida Provisória nº 2.200-2/2001, que criou a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), ou por outros métodos que garantam a preservação do conteúdo original do arquivo apresentado.⁶¹

Esse processo de validação é especialmente relevante no Direito Trabalhista, pois as provas digitais frequentemente envolvem registros de sistemas informatizados, documentos eletrônicos ou gravações de áudio e vídeo, que necessitam ser validados para garantir sua integridade e assegurar sua admissibilidade no processo.⁶²

No que concerne à legitimidade da utilização de provas digitais no processo trabalhista, a admissibilidade dessas provas está fundamentada em princípios constitucionais, como o direito ao contraditório e à ampla defesa, previstos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. Esses princípios asseguram que as partes envolvidas no processo possam utilizar todos os meios de prova disponíveis, incluindo

⁵⁸ PRATA, Amanda Pereira. **O marco civil da internet: proteção à privacidade e intimidade dos usuários**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20238/3/MarcoCivilInternet.pdf>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

⁵⁹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁶⁰ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

⁶¹ BRASIL. **Medida Provisória nº 2.200-2**, de 24 de agosto de 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas_2001/2200-2.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

⁶² CARVALHO, L. A. **Provas Digitais no Processo Trabalhista: Avanços e Desafios**. São Paulo: Editora Jurídica. 2022.

as provas digitais, para garantir a defesa de seus direitos, após os requisitos legais serem cumpridos.⁶³

A legislação brasileira, ao reconhecer as provas digitais como válidas, visa garantir que as partes tenham acesso a todos os meios necessários para esclarecer a verdade no processo judicial. No âmbito do direito trabalhista, o uso de provas digitais, como e-mails, mensagens de aplicativos e registros de sistemas de controle, permite que as partes apresentem evidências que reforçam suas alegações, como provas de condições de trabalho, assédio ou até mesmo a efetividade dos contratos de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho tem, em diversas decisões, afirmado a validade das provas digitais, desde que atendam aos requisitos legais e possam ser corroboradas por outros elementos de prova.⁶⁴

Embora as provas digitais tenham se consolidado como elementos válidos no processo trabalhista, ainda persistem desafios a serem superados, como a necessidade de capacitação dos profissionais envolvidos e a adaptação dos tribunais às novas tecnologias. Além disso, é fundamental que haja uma maior uniformização das práticas e das normas que regulam o uso de provas digitais no âmbito trabalhista, de modo a garantir maior segurança jurídica e assegurar a efetividade no processo. A criação de diretrizes claras e a constante atualização dos profissionais e das instituições são essenciais para que as provas digitais sejam utilizadas de forma eficaz e sem comprometer a integridade do sistema jurídico.

Nessa perspectiva, além das formalidades legais, a aceitação da prova digital também deve estar em conformidade com os preceitos constitucionais relacionados à proteção de dados pessoais, à privacidade e à intimidade. Isso porque, as ferramentas tecnológicas frequentemente geram informações capazes de identificar indivíduos, configurando o tratamento de dados pessoais. Assim, a produção de provas digitais, muitas vezes realizada de maneira irrestrita e sem respeito pelos direitos dos titulares de dados, exige um equilíbrio e uma ponderação adequados entre essas garantias fundamentais.⁶⁵

⁶³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

⁶⁴ SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

⁶⁵ MOREIRA, A. P. T.; RESENDE, A. DE O. **Provas Digitais na Justiça do Trabalho**. 2023. Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação, 9(10), 1529–1548. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i10.11832>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

As atividades digitais, especialmente nas redes sociais, deixam rastros de dados que podem ser tratados sem o conhecimento do usuário, o que implica riscos para seus direitos e garantias fundamentais.⁶⁶ Assim, é dever do direito observar esses fenômenos sociais e entender como garantir segurança jurídica em um contexto de constantes inovações, que demonstram como as relações podem ser transformadas pela tecnologia.⁶⁷

De acordo com Carvalho, a evolução tecnológica e a crescente digitalização das relações de trabalho indicam que, no futuro, as provas digitais terão um papel cada vez mais central no processo judicial. No entanto, é crucial que o direito brasileiro acompanhe essas mudanças, ao criar novas normas e procedimentos que assegurem a autenticidade, integridade e segurança das provas digitais, além de promover uma maior capacitação dos operadores do direito. O futuro do processo trabalhista estará, portanto, cada vez mais ligado à incorporação de novas tecnologias, sendo essencial que os profissionais da área se adaptem a essas transformações para garantir um processo justo e eficaz.⁶⁸

⁶⁶ BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. São Paulo: Forense, 2018.

⁶⁷ GUSMÃO, Mariana Paiva Santos. **Uso de provas obtidas por meio digital na Justiça do Trabalho**, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-18/uso-de-provas-obtidas-por-meio-digital-na-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

⁶⁸ CARVALHO, L. A. **Provas Digitais no Processo Trabalhista: Avanços e Desafios**. São Paulo: Editora Jurídica. 2022, p. 220.

3. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) – LEI N.º 13.709/18

A proteção de dados pessoais tornou-se um tema central em várias áreas do direito, especialmente com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/18, que entrou em vigor em 2020. O objetivo principal dessa legislação é garantir a privacidade dos indivíduos, regulando o tratamento de seus dados pessoais em diversas áreas, incluindo nas relações trabalhistas.⁶⁹

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), estabelecida pela Lei nº 13.709/18, cria um conjunto de regras para o tratamento de dados pessoais no Brasil, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade dos indivíduos. A referida lei se aplica a qualquer operação de tratamento de dados realizada por pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, abrangendo tanto dados pessoais quanto dados sensíveis. De acordo com o artigo 6º da lei, os principais princípios a serem seguidos incluem transparência, necessidade, finalidade, adequação, segurança, não discriminação e responsabilidade, que devem ser observados em todas as operações de tratamento de dados.⁷⁰

No contexto trabalhista, a LGPD impõe diversas implicações, visto que as empresas lidam com uma grande quantidade de dados pessoais de seus empregados, como informações cadastrais, dados de saúde, hábitos e desempenho profissional, entre outros. De acordo com Souza (2021), a lei exige que os empregadores sejam transparentes no tratamento dos dados dos empregados, informando de maneira clara como esses dados são utilizados, armazenados e compartilhados.⁷¹

Além disso, a LGPD garante aos trabalhadores o direito de acessar, corrigir e excluir seus dados pessoais, impondo novas responsabilidades às empresas, que devem adotar medidas de segurança adequadas para assegurar a proteção dessas informações.⁷²

⁶⁹ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista. 2020.

⁷⁰ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁷¹ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 52.

⁷² CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica. 2021.

A LGPD impõe diversas responsabilidades aos empregadores no tratamento de dados pessoais, especialmente no que se refere à coleta, armazenamento e compartilhamento de informações dos trabalhadores. O artigo 7º da lei estabelece que o tratamento de dados pessoais dos empregados só pode ocorrer nas situações previstas pela legislação, como para o cumprimento de obrigações contratuais e legais, com o consentimento do titular dos dados, ou para o exercício regular de direitos em processos judiciais, administrativos ou arbitrais.⁷³

No Direito do Trabalho, isso significa que os empregadores devem assegurar que o tratamento dos dados pessoais dos empregados seja realizado de forma lícita, transparente e em conformidade com a finalidade para a qual os dados foram inicialmente coletados. Além disso, é imprescindível adotar medidas de segurança para proteger esses dados contra acessos não autorizados, vazamentos e outros usos indevidos.⁷⁴

Pereira destaca que o empregador deve garantir que qualquer dado pessoal coletado de seus empregados seja utilizado exclusivamente para os fins específicos e legítimos previstos no contrato de trabalho, evitando o uso excessivo ou indevido desses dados.⁷⁵ A violação dessas obrigações pode resultar em sanções legais, como multas e responsabilização judicial.⁷⁶

No que se refere ao tratamento de dados pessoais no contexto trabalhista deve ser realizado com base em uma das hipóteses previstas pela LGPD, que estabelece as bases legais para a coleta e processamento desses dados. No âmbito trabalhista, as mais comuns incluem a execução do contrato de trabalho, o cumprimento de obrigações legais e a proteção do crédito.⁷⁷

Como já citado anteriormente, o artigo 7º da LGPD especifica as situações em que o tratamento de dados pessoais é permitido, como, por exemplo, para o

⁷³ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁷⁴ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista. 2020.

⁷⁵ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020, p. 123.

⁷⁶ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica. 2021.

⁷⁷ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

cumprimento de obrigações legais relacionadas ao contrato de trabalho, como o registro de dados na folha de pagamento e outros registros trabalhistas.⁷⁸

Apesar disso, a LGPD também prevê que, em certas situações, o tratamento de dados pessoais pode ocorrer com o consentimento expresso do titular. No contexto trabalhista, o consentimento do empregado deve ser obtido de forma clara e voluntária, sem qualquer coação ou imposição, ou seja, o trabalhador deve ter a liberdade de decidir se concorda ou não com o uso de seus dados.⁷⁹

Em conformidade, Carvalho ressalta que, em muitos casos, o consentimento do empregado para o tratamento de seus dados pessoais, especialmente os dados sensíveis, deve ser um ato voluntário e informado, sem prejuízo das suas condições contratuais. A questão do consentimento é particularmente relevante no caso de dados sensíveis, como informações sobre saúde ou orientação sexual, que demandam um tratamento ainda mais rigoroso.⁸⁰

Portanto, a LGPD concede aos trabalhadores uma série de direitos sobre seus dados pessoais, permitindo-lhes maior controle sobre as informações coletadas e tratadas pelas empresas. Entre os direitos garantidos, destacam-se o direito de acesso, retificação, eliminação, portabilidade e revogação do consentimento. O artigo 18 da LGPD estabelece que o titular dos dados pode, a qualquer momento, solicitar a confirmação da existência de tratamento, acessar seus dados, corrigir dados incompletos, incorretos ou desatualizados, e até mesmo pedir a eliminação de seus dados pessoais.⁸¹

Esses direitos são fundamentais para garantir que os trabalhadores possam controlar as informações que as empresas mantêm sobre eles. No direito trabalhista, isso implica que os empregadores devem estar preparados para responder a solicitações de acesso ou correção de dados dentro dos prazos estipulados pela lei. Momento em que os empregadores devem estar atentos a essas exigências e garantir

⁷⁸ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁷⁹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁸⁰ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 58.

⁸¹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

que seus sistemas de gestão de dados estejam em conformidade com a LGPD, de forma a proporcionar transparência e proteção aos dados dos empregados. O não cumprimento dessas obrigações pode resultar em sanções administrativas, além de impactar a confiança entre empregador e empregado.⁸²

A despeito de a LGPD vir a ser um avanço significativo para a proteção de dados no Brasil, sua implementação no direito trabalhista ainda enfrenta diversos desafios. A principal dificuldade está na adaptação dos empregadores às novas exigências de segurança e transparência no tratamento dos dados pessoais dos empregados.⁸³

As empresas precisam investir em tecnologias de segurança da informação, políticas internas de governança de dados e capacitação de seus funcionários para garantir a conformidade com a LGPD. Sendo assim, denota-se que a implementação da LGPD no contexto trabalhista exige um esforço conjunto entre advogados, departamentos de recursos humanos e tecnologia da informação para que a empresa esteja em conformidade com a legislação.⁸⁴

Para além disso, a criação de uma cultura organizacional que priorize a privacidade e a segurança dos dados pessoais é essencial para o sucesso da implementação da LGPD no direito trabalhista. Embora a jurisprudência ainda esteja se adaptando, a tendência é que a proteção de dados pessoais se torne uma prioridade crescente no ambiente de trabalho, refletindo a crescente importância da privacidade em uma sociedade cada vez mais digitalizada.⁸⁵

3.1. As principais características e implicações da LGPD no ordenamento jurídico brasileiro

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709/2018 – foi sancionada com o objetivo de estabelecer diretrizes claras para o tratamento de dados pessoais no Brasil, regulando a coleta, armazenamento, uso e transferência de

⁸² SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 58.

⁸³ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 58.

⁸⁴ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 115.

⁸⁵ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 63.

informações relacionadas a indivíduos. Seu principal objetivo é assegurar direitos fundamentais, como a liberdade, privacidade e proteção dos dados pessoais dos cidadãos, um tema cada vez mais relevante na sociedade digital contemporânea.⁸⁶

No âmbito do direito trabalhista, a LGPD apresenta desafios e implicações significativas, especialmente no que diz respeito à coleta e ao tratamento dos dados dos trabalhadores. A LGPD estabelece como principais características a definição clara de dados pessoais e a regulamentação rigorosa do tratamento dessas informações, abrangendo sua coleta, uso, compartilhamento e eliminação.⁸⁷

A lei define "dados pessoais" como qualquer informação relacionada a uma pessoa natural identificada ou identificável, enquanto "dados sensíveis" englobam informações como origem racial ou étnica, convicções religiosas, opiniões políticas, dados genéticos, entre outros.⁸⁸

Além disso, a LGPD adota uma abordagem fundamentada em princípios-chave, como finalidade, necessidade, transparência, segurança e não discriminação, garantindo que os dados pessoais sejam tratados de forma lícita, segura e transparente, protegendo os direitos dos titulares.⁸⁹

As disposições da LGPD, na esfera trabalhista, impõem que os empregadores sejam transparentes quanto ao propósito do tratamento de dados pessoais dos empregados, restringindo seu uso às finalidades diretamente relacionadas à relação de trabalho. Dessa forma, as empresas precisam garantir que a coleta e o tratamento de dados dos empregados estejam em conformidade com os princípios da LGPD, assegurando que os dados não sejam utilizados para fins distintos daqueles previstos no contrato de trabalho.⁹⁰

A limitação do uso dos dados é uma das principais implicações da LGPD para o direito trabalhista, pois muitos dados são coletados apenas para cumprir obrigações

⁸⁶ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁸⁷ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁸⁸ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁸⁹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁹⁰ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 115.

legais ou contratuais, como no caso de registros de ponto e pagamento de salários. Essa limitação é fundamental para assegurar que o tratamento de dados seja feito em consonância com o princípio da finalidade preconizado na citada lei.⁹¹

A LGPD estabelece o consentimento como uma das bases legais para o tratamento de dados pessoais, especialmente no caso de dados sensíveis. No entanto, sua aplicação no contexto trabalhista apresenta desafios, já que a relação entre empregado e empregador não é simétrica, o que pode comprometer a liberdade de escolha do trabalhador.⁹²

Conforme a retromencionada legislação, o consentimento deve ser livre, informado e inequívoco, mas no ambiente de trabalho, os empregados frequentemente se sentem pressionados a consentir com o tratamento de seus dados, uma vez que isso pode ser visto como uma condição para o cumprimento de suas funções e manutenção do vínculo empregatício. Isso levanta questões sobre a real liberdade de consentimento no contexto das relações de trabalho, exigindo um cuidado especial dos empregadores para garantir que o processo seja transparente e voluntário.⁹³

Desse modo, a jurisprudência tem reconhecido que, nas relações de trabalho, o consentimento do empregado para o tratamento de seus dados pessoais deve ser analisado com cautela, devido à assimetria de poder entre as partes, que pode comprometer a real liberdade de escolha do trabalhador.

Conforme Souza, o consentimento do empregado para o tratamento de dados pessoais sensíveis deve ser dado de forma clara e específica, respeitando o princípio da liberdade, e não pode ser uma condição para a contratação ou continuidade da relação de trabalho.⁹⁴

Assim, é fundamental que os empregadores explorem outras bases legais para o tratamento de dados, como o cumprimento de obrigações legais ou contratuais, em

⁹¹ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2021.

⁹² BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁹³ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁹⁴ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2020, p. 88.

vez de depender exclusivamente do consentimento do empregado, garantindo maior proteção aos direitos dos trabalhadores e evitando possíveis abusos.⁹⁵

A LGPD garante aos titulares de dados pessoais uma série de direitos que têm impacto direto no ambiente de trabalho, proporcionando maior controle dos trabalhadores sobre suas informações. Entre esses direitos, destacam-se o direito de acesso aos dados, a correção de dados incorretos ou desatualizados, a eliminação de dados pessoais, a portabilidade das informações para outro prestador de serviços e o direito de revogar o consentimento a qualquer momento. Esses direitos visam fortalecer a autonomia dos trabalhadores, assegurando que possam gerenciar como suas informações são coletadas, armazenadas e utilizadas pelas empresas.⁹⁶

Na seara trabalhista, o direito de acesso aos dados pessoais do empregado significa que ele tem a possibilidade de consultar as informações que a empresa detém sobre ele, como registros de ponto, desempenho e dados de saúde, por exemplo. A transparência no uso desses dados é um princípio fundamental da LGPD.

Dessa maneira, os trabalhadores devem ser informados sobre quais dados estão sendo coletados, a finalidade do tratamento e o período de armazenamento dessas informações, garantindo-lhes o direito de solicitar correções ou até a eliminação desses dados quando necessário.⁹⁷

A falta de transparência ou a negativa em fornecer essas informações pode acarretar sanções para a empresa, além de prejudicar a relação de confiança entre empregador e empregado.⁹⁸

No que tange aos dados pessoais no ambiente de trabalho, um dos princípios fundamentais da LGPD é a exigência de que as informações sejam tratadas com segurança, por meio da implementação de medidas técnicas e administrativas que protejam os dados de acessos não autorizados, vazamentos ou qualquer outro tipo de uso indevido. Sendo assim, a proteção dos dados pessoais se torna ainda mais crítica, pois as empresas comumente coletam e armazenam informações sensíveis

⁹⁵ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 115.

⁹⁶ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

⁹⁷ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2021.

⁹⁸ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 134.

sobre seus empregados, como dados bancários, informações de saúde e registros de desempenho, consoante citado em linhas pretéritas.⁹⁹

Dessa forma, as empresas têm a responsabilidade de garantir que tais dados sejam armazenados de forma segura e que o acesso seja restrito a pessoas devidamente autorizadas, evitando riscos que possam comprometer a privacidade dos trabalhadores e a conformidade com a legislação.¹⁰⁰

Os empregadores devem adotar sistemas robustos de segurança da informação e promover treinamentos contínuos para seus funcionários, visando evitar violações de dados pessoais, como acessos não autorizados ou vazamentos de informações confidenciais, que podem acarretar prejuízos tanto para os empregados quanto para a imagem da empresa. Além disso, é fundamental que as empresas implementem um plano de resposta a incidentes de segurança, com o objetivo de identificar e corrigir prontamente qualquer violação de dados, minimizando os impactos e garantindo a conformidade com as exigências da LGPD.¹⁰¹

A aplicação da LGPD no direito trabalhista apresenta diversos desafios para os empregadores, que devem revisar suas práticas de coleta, tratamento e armazenamento de dados pessoais dos empregados. Para garantir conformidade com a legislação, as empresas precisam investir em sistemas eficientes de gestão de dados, atualizar seus contratos de trabalho e revisar suas políticas internas de privacidade. O não cumprimento das obrigações previstas pela LGPD pode acarretar sérias consequências, como multas elevadas, penalidades administrativas e até mesmo ações judiciais movidas pelos empregados em razão de violações de seus direitos.¹⁰²

Diante do exposto, observa-se que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) é um marco na proteção da privacidade no Brasil, especialmente no direito

⁹⁹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁰⁰ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁰¹ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2020, p. 99.

¹⁰² CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2021, p. 134.

trabalhista, impondo responsabilidades aos empregadores para garantir que os dados dos empregados sejam tratados de forma lícita, transparente e segura.¹⁰³

Sua implementação exige a colaboração de profissionais de diversas áreas, como recursos humanos, tecnologia da informação e direito, para garantir a conformidade com a legislação. Nesse sentido, os empregadores devem estar atentos às implicações da LGPD, promovendo uma verdadeira mudança cultural dentro das empresas, para que o respeito à privacidade e à proteção dos dados pessoais se torne uma prioridade organizacional.¹⁰⁴

Além de ser uma obrigação legal, a proteção de dados fortalece a confiança dos empregados e reduz riscos legais e financeiros para as empresas. Embora a LGPD apresente desafios, ela também cria oportunidades para um ambiente de trabalho mais transparente e respeitador dos direitos dos trabalhadores.¹⁰⁵

3.2. Princípios da LGPD aplicáveis à produção probatória digital

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709/2018 – estabelece um conjunto de princípios que regulamentam o tratamento de dados pessoais no Brasil. Esses princípios não se limitam à coleta e uso das informações, mas também possuem impacto direto na produção de provas digitais, especialmente em processos judiciais. No âmbito do direito trabalhista, onde as provas digitais têm ganhado importância, é crucial compreender como a LGPD influencia a manipulação e utilização de dados digitais nas ações trabalhistas.¹⁰⁶

O princípio da finalidade, disposto no artigo 6º da LGPD, estabelece que os dados pessoais devem ser coletados para objetivos legítimos, específicos e claramente informados ao titular, proibindo seu uso para finalidades distintas das originais. No contexto da produção de provas digitais em processos trabalhistas, isso

¹⁰³ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁰⁴ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁰⁵ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁰⁶ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

significa que documentos, como e-mails, mensagens instantâneas, registros de ponto eletrônico e outras formas de comunicação digital devem ser utilizados exclusivamente para os fins aos quais foram coletados, assegurando que seu tratamento esteja alinhado à finalidade previamente definida.¹⁰⁷

A utilização de provas digitais em processos trabalhistas deve seguir rigorosamente o princípio da finalidade, o que implica que qualquer coleta ou apresentação de dados digitais precisa ser justificada pelo contexto do litígio, como em casos de horas extras, assédio moral ou outras questões trabalhistas. Desse modo, as provas digitais coletadas durante a relação de trabalho devem estar diretamente relacionadas ao objeto da disputa judicial e não podem ser utilizadas para fins alheios à legitimidade da demanda trabalhista.¹⁰⁸

Assim, a aplicação desse princípio visa prevenir abusos no uso dos dados pessoais, protegendo a privacidade do trabalhador e garantindo que as provas digitais sejam utilizadas unicamente para esclarecer o litígio.¹⁰⁹

O princípio da necessidade, previsto no artigo 6º da LGPD, determina que o tratamento de dados pessoais deve ser restrito ao mínimo necessário para atingir a finalidade específica desejada. Este princípio tem grande importância na produção de provas digitais no direito trabalhista, pois limita a coleta de informações apenas às aquelas essenciais para o esclarecimento do litígio.¹¹⁰

Em um processo ou investigação judicial, isso significa que os dados digitais só devem ser coletados na medida em que sejam imprescindíveis para a comprovação do direito em questão, evitando o uso excessivo ou invasivo das informações do trabalhador.¹¹¹

Exemplo disso, se um trabalhador alega a realização de horas extras, o empregador não deve ser obrigado a fornecer todo o histórico de e-mails ou

¹⁰⁷ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

¹⁰⁸ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 112.

¹⁰⁹ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020.

¹¹⁰ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹¹¹ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020.

mensagens trocadas com o empregado, mas sim apenas aqueles que comprovem efetivamente a jornada de trabalho.¹¹²

Portanto, a utilização de provas digitais deve ser proporcional ao objeto da ação, não sendo justificável a coleta de dados pessoais em volume ou intensidade superior ao necessário para a instrução do processo.¹¹³ Dessa forma, busca-se garantir a proteção da intimidade e privacidade dos trabalhadores, evitando a exposição indevida de seus dados pessoais durante a tramitação do processo.¹¹⁴

A LGPD também destaca o princípio da transparência, que impõe a obrigação de informar de forma clara e acessível ao titular dos dados pessoais sobre a coleta, o uso, o compartilhamento e as finalidades do tratamento de suas informações. No contexto trabalhista, isso significa que o empregado deve ser adequadamente informado sobre como suas provas digitais serão coletadas e utilizadas durante o processo judicial.¹¹⁵

No âmbito da produção probatória digital, o princípio da transparência impõe que o trabalhador tenha o direito de ser informado sobre quais dados estão sendo coletados e como serão utilizados no processo. Por exemplo, caso o empregador utilize registros de e-mails ou dados de sistemas de monitoramento de produtividade como prova, o empregado deve ser claramente informado sobre a origem e a finalidade desses dados.¹¹⁶

A transparência no processo de coleta de provas digitais assegura que o empregado tenha ciência sobre seus dados pessoais, permitindo-lhe contestar a autenticidade ou a legalidade da prova apresentada.¹¹⁷ Esse princípio não apenas fortalece a confiança no sistema judicial, mas também garante ao trabalhador a oportunidade de se defender adequadamente.¹¹⁸

¹¹² PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020.

¹¹³ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020, p. 124.

¹¹⁴ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

¹¹⁵ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹¹⁶ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

¹¹⁷ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020, p. 88.

¹¹⁸ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

O princípio da segurança, conforme estabelecido no artigo 6º da LGPD, exige que os dados pessoais sejam protegidos contra acessos não autorizados, vazamentos ou qualquer outra utilização inadequada. No âmbito da produção de provas digitais em processos trabalhistas, é essencial que a segurança das informações seja uma prioridade tanto para os empregadores quanto para os tribunais. Isso implica que dados digitais utilizados como provas, como e-mails, registros de ponto eletrônico ou vídeos, devem ser armazenados e compartilhados de maneira segura, evitando que informações sensíveis sejam acessadas por pessoas não autorizadas.¹¹⁹

Conforme aponta Souza, a proteção dos dados é essencial não só para garantir a integridade das provas, mas também para prevenir possíveis danos ao trabalhador, que pode ter suas informações pessoais expostas durante a coleta de provas.¹²⁰ A transgressão do princípio da segurança pode acarretar não apenas na nulidade das provas, mas também em penalidades para a parte que violar as disposições da LGPD.

¹²¹

Já o princípio da não discriminação, conforme disposto no artigo 6º da LGPD, estabelece que os dados pessoais não podem ser utilizados de maneira discriminatória ou prejudicial ao titular. Esse princípio é particularmente relevante na produção de provas digitais no âmbito trabalhista, pois assegura que os dados pessoais do trabalhador não sejam empregados de forma a gerar discriminação ou constrangimento.¹²²

Por exemplo, informações relacionadas à saúde ou à orientação sexual de um empregado não devem ser utilizadas como prova em processos trabalhistas, salvo quando tenham relevância direta para o caso, como em ações que envolvem assédio moral ou discriminação.¹²³

¹¹⁹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹²⁰ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 118.

¹²¹ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020, p. 88.

¹²² BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹²³ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

Carvalho enfatiza que a utilização de dados sensíveis como prova em processos trabalhistas deve ocorrer com extrema cautela, sendo imprescindível comprovar que o uso dessas informações é essencial para o esclarecimento do caso e que não resultará em discriminação ou prejuízos ao trabalhador.¹²⁴ Esse princípio garante que os dados dos trabalhadores não sejam empregados de maneira a infringir seus direitos à dignidade e à igualdade no ambiente de trabalho.¹²⁵

Assim, a aplicação dos princípios da LGPD na produção de provas digitais no direito trabalhista requer um equilíbrio cuidadoso entre o direito de defesa das partes e a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. Os princípios da finalidade, necessidade, transparência, segurança e não discriminação guiam a coleta, o uso e o compartilhamento de dados digitais durante o processo, assegurando que a privacidade dos trabalhadores seja respeitada e que as provas digitais sejam utilizadas de forma ética e legal.¹²⁶

A adaptação do sistema jurídico a essa nova realidade digital demanda que advogados, juízes e demais partes envolvidas no processo estejam atentos às exigências da LGPD, promovendo um ambiente de respeito à privacidade e à segurança dos dados pessoais.¹²⁷

3.3. Compatibilidade das provas digitais com a LGPD

De forma evidente, foi estabelecida no Brasil, na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, uma regulamentação rigorosa sobre o tratamento de dados pessoais, impactando diversas áreas do direito, incluindo o direito trabalhista. No âmbito das relações laborais, as provas digitais, como e-mails, mensagens instantâneas, registros de ponto eletrônico e outros dados oriundos de

¹²⁴ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020, p. 94.

¹²⁵ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020.

¹²⁶ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

¹²⁷ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

sistemas corporativos, tornaram-se elementos essenciais para a instrução de processos.¹²⁸

No entanto, é fundamental avaliar a conformidade do uso dessas provas digitais com os princípios da LGPD, com o objetivo de garantir que os direitos à privacidade e à proteção dos dados dos trabalhadores sejam preservados durante o trâmite judicial.¹²⁹ Souza observa que o tratamento de dados pessoais no processo trabalhista deve observar a legislação específica, a fim de não inviabilizar o exercício do direito de defesa e a busca pela verdade real.¹³⁰

A crescente digitalização das relações de trabalho demanda uma adaptação do direito à nova realidade das provas digitais. A LGPD, ao estabelecer diretrizes claras para o tratamento de dados pessoais, impacta diretamente a produção e o uso dessas provas. A compatibilidade entre as provas digitais e a LGPD depende do respeito aos princípios fundamentais da legislação, especialmente os da finalidade e da necessidade.¹³¹

No contexto trabalhista, isso implica que dados pessoais, como registros de jornada, comunicações entre empregado e empregador, ou informações sobre condições de trabalho, devem ser coletados e utilizados exclusivamente para fins legítimos e específicos relacionados ao litígio.

Pereira reforça que as provas digitais no âmbito trabalhista devem ser diretamente vinculadas ao objeto da causa, e qualquer coleta de dados além do necessário pode ser considerada ilegal.¹³² Além disso, a utilização de dados sensíveis, como informações sobre saúde ou convicções pessoais dos empregados, exige melhor cautela, pois esses dados podem ser considerados excessivos ou

¹²⁸ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹²⁹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹³⁰ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 35.

¹³¹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹³² PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020, p. 122.

inadequados se usados para fins que não estejam diretamente relacionados ao objeto do processo.¹³³

O princípio da necessidade, conforme estabelecido no artigo 6º da LGPD, determina que a coleta de dados pessoais deve ser restrita ao mínimo necessário para alcançar a finalidade do tratamento. No direito trabalhista, isso significa que a coleta de provas digitais deve ser conduzida com um exame criterioso sobre quais dados são essenciais para resolver o litígio.¹³⁴

Ou seja, a coleta de dados deve se limitar ao estritamente necessário para comprovar o fato alegado, como registros de ponto ou e-mails específicos, e não deve incluir informações irrelevantes ou excessivas. Dessa maneira, é imperativo que a coleta de provas digitais respeite a proporcionalidade entre os dados coletados e o fato que se busca provar.¹³⁵

Além disso, Pereira enfatiza que, ao empregar dados digitais como provas, é necessário observar a exata necessidade da informação para a prova do fato alegado, evitando a coleta excessiva e irrelevante, o que pode configurar abuso de poder e violação da privacidade do trabalhador. A Lei nº 13.709/2018 impede que dados sejam tratados de maneira desproporcional, protegendo o trabalhador contra abusos tanto por parte do empregador quanto do sistema judicial.¹³⁶

Outro princípio essencial da LGPD para a produção probatória digital é o da transparência. O artigo 6º da LGPD obriga o controlador dos dados (normalmente o empregador ou o advogado da parte que apresenta as provas) a fornecer informações claras, precisas e acessíveis sobre os dados coletados, seu tratamento e as finalidades para as quais são usados. Na esfera trabalhista, isso significa que o trabalhador deve ser informado sobre a coleta de seus dados digitais e ter acesso a esses dados caso sejam utilizados contra ele em um processo judicial.¹³⁷

¹³³ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

¹³⁴ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹³⁵ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 43.

¹³⁶ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020, p. 118.

¹³⁷ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

A transparência, contudo, vai além da simples comunicação. Ela envolve o direito do trabalhador de entender o motivo pelo qual seus dados estão sendo usados como prova, permitindo até que ele questione a legitimidade da coleta e do uso desses dados. O princípio da transparência garante o pleno exercício do direito de defesa, ao permitir que o trabalhador tenha acesso àquilo que está sendo usado contra ele. A ausência de transparência pode gerar dúvidas sobre a legalidade das provas digitais, o que pode comprometer sua validade no processo.¹³⁸

O princípio da segurança, conforme estabelecido no artigo 6º da LGPD, determina que os dados pessoais devem ser tratados de forma segura, com a implementação de medidas que previnam acessos não autorizados, vazamentos ou qualquer outro uso inadequado. No direito trabalhista, isso se traduz na obrigação de garantir a proteção das provas digitais durante todo o processo, desde a coleta até o armazenamento e o uso no tribunal. A proteção dessas provas é particularmente crucial no direito trabalhista, onde frequentemente são manipuladas informações sensíveis, como registros de ponto eletrônico, dados sobre jornadas de trabalho ou e-mails privados entre empregador e empregado.¹³⁹

A segurança das provas digitais no direito trabalhista é uma garantia não apenas da integridade da prova, mas também da privacidade do trabalhador, evitando que informações confidenciais sejam expostas indevidamente. Isso implica que tanto os advogados quanto os tribunais devem adotar medidas rigorosas para assegurar que as provas digitais sejam armazenadas de maneira segura, sendo acessíveis somente às partes autorizadas, respeitando os princípios da confidencialidade e da integridade dos dados.¹⁴⁰

O princípio da não discriminação, estabelecido no artigo 6º da LGPD, determina que os dados pessoais não devem ser usados de forma discriminatória nem gerar qualquer tipo de prejuízo ao titular dos dados. No contexto do direito trabalhista, isso é especialmente relevante, pois o uso de dados sensíveis, como informações sobre saúde, orientação sexual ou convicções políticas de um trabalhador, pode configurar uma violação desse princípio. A LGPD exige que esses dados sejam tratados com

¹³⁸ SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021, p. 55.

¹³⁹ PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020, p. 118.

¹⁴⁰ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020, p.92.

extrema cautela, sendo permitidos como provas digitais apenas quando absolutamente necessários para a resolução do litígio, e desde que haja o consentimento explícito do trabalhador.¹⁴¹

Acerca do uso de dados sensíveis em provas digitais no âmbito trabalhista, deve ser excepcional, sendo permitido somente quando esses dados forem imprescindíveis para a solução do conflito e respeitada a intimidade do trabalhador. A aplicação cuidadosa desse princípio é fundamental para prevenir discriminação no ambiente de trabalho, protegendo o trabalhador contra abusos e assegurando sua dignidade durante o processo.¹⁴²

A compatibilidade das provas digitais com a LGPD no direito trabalhista exige um alinhamento rigoroso entre os princípios de proteção dos dados pessoais e a necessidade de comprovar as alegações no processo. A LGPD estabelece uma série de requisitos destinados a proteger os trabalhadores de abusos relacionados à coleta e ao uso de suas informações pessoais.

Princípios como finalidade, necessidade, transparência, segurança e não discriminação devem guiar a utilização de provas digitais, garantindo que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados. A observância desses princípios, como ressaltado por diversos autores, como Carvalho, Pereira e Souza, é essencial para que a proteção de dados pessoais seja efetiva, e não apenas uma formalidade, no contexto das demandas trabalhistas.

¹⁴¹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁴² PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020, p. 125.

4. PRINCIPAIS DESAFIOS DE PRODUÇÃO, COLETA E ANÁLISE DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

4.1. Diretrizes de produção e coleta das provas digitais

A produção e coleta de provas digitais no processo do trabalho envolvem uma série de desafios jurídicos e técnicos que exigem conformidade com as normas legais e observância de direitos fundamentais, como a privacidade e a proteção de dados pessoais. Esses desafios são especialmente relevantes em uma era em que a digitalização permeia praticamente todas as relações de trabalho, demandando um equilíbrio entre o direito à prova e os limites impostos pelo ordenamento jurídico.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, o Código de Processo Civil (CPC), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) fornecem diretrizes fundamentais para a produção e coleta de provas digitais.

Quanto ao direito à prova e seus limites constitucionais, o direito à prova é assegurado pelo artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal, que prevê o contraditório e a ampla defesa. No entanto, esse direito não é absoluto, encontrando limites nos demais direitos fundamentais, como a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, garantidos pelos incisos X e XII do mesmo artigo. Esses dispositivos são particularmente importantes no contexto das provas digitais, que frequentemente envolvem dados pessoais e comunicações privadas.¹⁴³

Além disso, o artigo 5º, inciso LVI, determina que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”. Isso significa que qualquer prova digital obtida de forma contrária à lei, como interceptações telefônicas não autorizadas ou invasões de dispositivos eletrônicos, será desconsiderada pelo Judiciário.¹⁴⁴

¹⁴³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

¹⁴⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

No julgamento do TST no ano de 2020, ficou estabelecido que capturas de mensagens obtidas por invasão de dispositivos móveis violavam o direito à privacidade do trabalhador e, portanto, eram inadmissíveis.¹⁴⁵

Com relação a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, e a produção de provas digitais, ela impõe regras rigorosas para o tratamento de dados pessoais, que incluem sua coleta, armazenamento, compartilhamento e utilização como prova judicial.¹⁴⁶

No artigo 6º uma série de princípios que devem ser observados, como: Finalidade: os dados devem ser utilizados apenas para os fins legítimos, específicos e explícitos informados ao titular; Necessidade: a coleta e o tratamento de dados devem ser restritos ao mínimo necessário para alcançar os objetivos pretendidos; e Segurança: medidas técnicas e administrativas devem ser adotadas para proteger os dados contra acessos não autorizados, vazamentos ou alterações indevidas.¹⁴⁷

No contexto trabalhista, a aplicação da LGPD exige que os empregadores e advogados justifiquem a coleta de dados digitais, como registros de ponto eletrônico ou mensagens corporativas, demonstrando que são indispensáveis para o litígio.

Segundo Carvalho, acerca da LGPD:

O respeito à LGPD na produção de provas digitais é essencial para evitar a anulação das evidências e assegurar a proteção dos direitos fundamentais das partes.¹⁴⁸

No tocante a cadeia de custódia, a sua garantia de autenticidade e integridade, a manutenção dela é um aspecto crucial na produção de provas digitais. Conforme definido no artigo 441 do CPC, a cadeia de custódia se refere ao conjunto de procedimentos que asseguram a integridade e a autenticidade das provas desde sua coleta até sua utilização no processo judicial.¹⁴⁹

¹⁴⁵ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo (RR-2020)**. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 15 novembro de 2024.

¹⁴⁶ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁴⁷ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁴⁸ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica. 2021, p. 68.

¹⁴⁹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

No caso retratado perante o TRT-4, em 2021, o tribunal considerou inadmissíveis registros de ponto eletrônico cuja cadeia de custódia não foi devidamente documentada, destacando a importância de preservar a confiabilidade das provas. A integridade das provas digitais pode ser garantida por meio de ferramentas técnicas, como algoritmos de hashing e certificação digital.¹⁵⁰

Essas técnicas criam uma impressão digital única para cada arquivo eletrônico, permitindo verificar se houve alterações em seu conteúdo. De acordo com Souza, a utilização de certificação digital garante não só a integridade da prova, como também proporciona uma maior segurança jurídica para as partes envolvidas.¹⁵¹

Os requisitos legais e as práticas de coleta são tratados no artigo 369 do CPC, onde prevê que as partes têm o direito de empregar todos os meios de prova moralmente legítimos, incluindo os digitais, desde que respeitem os limites legais. Na prática trabalhista, isso significa que a coleta de dados digitais, como e-mails corporativos, mensagens instantâneas e logs de acesso a sistemas, deve ser realizada de forma ética e conforme a legislação.¹⁵²

Em decisão do TRT-2 de 2019, o tribunal reafirmou que a coleta de mensagens de WhatsApp sem o consentimento explícito do trabalhador era ilícita, configurando violação ao artigo 5º, inciso X, da Constituição. A decisão ressaltou que a obtenção de provas digitais deve ser realizada com o consentimento do titular ou com base em ordem judicial que justifique a quebra de sigilo.¹⁵³

A conciliação com a publicidade processual, prevista no artigo 93, inciso IX, da Constituição, também deve ser considerada na produção de provas digitais. Embora o princípio da publicidade assegure a transparência dos atos processuais, ele encontra limites na proteção da privacidade e da intimidade das partes.¹⁵⁴ O artigo 189 do CPC prevê que processos que envolvam questões sigilosas ou sensíveis

¹⁵⁰ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo (RO-2021)**. Disponível em: <https://trt9.jus.br>. Acesso em: 15 nov. 2024.

¹⁵¹ SOUZA, Maria Fernanda Monteiro de. **Provas Digitais e o Processo Trabalhista: Desafios e Soluções na Era Digital**. Revista de Processo e Direito do Trabalho, v. 25, n. 3, p. 45-62, 2021.

¹⁵² BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁵³ TRT. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). Decisão de 2019**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

¹⁵⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

podem tramitar em segredo de justiça, medida frequentemente aplicada em casos que envolvem provas digitais contendo dados sensíveis.¹⁵⁵

Diante o exposto, pertinente citar a jurisprudência e alguns exemplos práticos, principalmente a trabalhista, pois tem desempenhado um papel fundamental na definição de boas práticas para a produção de provas digitais. Em decisão do TRT-15 de 2020, o tribunal validou a utilização de capturas de tela de mensagens de e-mail como prova de assédio moral, desde que autenticadas por ata notarial. Esse caso destaca a importância de observar as formalidades legais para garantir a admissibilidade das provas.¹⁵⁶

Outro exemplo relevante é o julgamento do TST de 2021, em que a corte considerou inadmissíveis registros de ponto eletrônico apresentados sem certificação técnica, enfatizando a necessidade de comprovar a autenticidade das provas digitais.

¹⁵⁷

A produção e coleta de provas digitais no processo do trabalho exigem a observância de uma série de diretrizes legais e técnicas que garantam sua admissibilidade e conformidade com os direitos fundamentais das partes. A aplicação da LGPD, a manutenção da cadeia de custódia e o respeito aos princípios constitucionais são elementos essenciais para assegurar que essas provas sejam utilizadas de forma ética e eficaz, promovendo uma justiça mais transparente e respeitosa dos direitos humanos.¹⁵⁸

4.2. Os métodos/meios de análise das provas digitais (autenticidade)

A análise de provas digitais no processo do trabalho requer métodos rigorosos que garantam a autenticidade e a integridade dessas evidências. Esses critérios são indispensáveis para que a prova seja admitida e considerada confiável, uma vez que sua natureza eletrônica facilita alterações ou manipulações. A autenticidade assegura

¹⁵⁵ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁵⁶ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). **Decisão de 2020**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

¹⁵⁷ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-pioneira-no-uso-de-provas-digitais>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

¹⁵⁸ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

que a prova foi gerada pelo autor alegado, enquanto a integridade garante que o conteúdo permanece inalterado desde sua coleta até a utilização no processo.¹⁵⁹

Os fundamentos legais da autenticidade e a integridade das provas digitais encontram respaldo em diversos dispositivos legais. O artigo 369 do CPC determina que as partes têm o direito de produzir provas lícitas e moralmente legítimas.¹⁶⁰ Esse princípio é complementado pelo artigo 5º, inciso LVI, da Constituição Federal, que proíbe a utilização de provas obtidas por meios ilícitos. Assim, qualquer prova digital cuja autenticidade ou integridade não possa ser comprovada pode ser desconsiderada pelo Judiciário.¹⁶¹

A LGPD, por sua vez, reforça a importância desses critérios, ao estabelecer no artigo 46 que os controladores de dados devem adotar medidas técnicas e administrativas para proteger as informações contra acessos não autorizados e alterações indevidas. Esses dispositivos são particularmente relevantes no processo trabalhista, onde dados digitais, como mensagens de e-mail, registros de ponto eletrônico e áudios, são frequentemente utilizados como provas.¹⁶²

Os métodos para assegurar a autenticidade das provas digitais incluem: a certificação digital e assinatura eletrônica, que é regulamentada pela Medida Provisória nº 2.200-2/2001,¹⁶³ a certificação digital é amplamente utilizada para validar a origem de documentos eletrônicos. Essa técnica utiliza a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil) para autenticar documentos por meio de assinaturas digitais. Em decisão do TRT-3 de 2021,¹⁶⁴ a certificação digital foi decisiva para validar registros de ponto eletrônico apresentados como prova de excesso de jornada.

¹⁵⁹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁶⁰ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁶¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

¹⁶² BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁶³ BRASIL. **Medida Provisória nº 2.200-2**, de 24 de agosto de 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas_2001/2200-2.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

¹⁶⁴ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). **Decisão de 2021**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

Em seguida, a ata notarial, prevista no artigo 384 do CPC, é uma ferramenta utilizada para autenticar o conteúdo de mensagens digitais, como capturas de tela de conversas ou postagens em redes sociais.¹⁶⁵ No julgamento do TRT-15 de 2020, o tribunal considerou admissíveis mensagens de WhatsApp que foram autenticadas por meio de ata notarial, destacando sua importância na validação de provas digitais.¹⁶⁶

E por último, os metadados e logs de acesso, que são informações embutidas em arquivos digitais que registram detalhes como data, hora e local de criação do documento. Logs de acesso, por sua vez, documentam atividades realizadas em sistemas eletrônicos, como acessos a e-mails corporativos. Esses métodos foram fundamentais no caso do TRT-9 de 2021, em que a análise de logs comprovou que mensagens atribuídas a um trabalhador haviam sido enviadas de seu dispositivo.¹⁶⁷

Quando se trata sobre os métodos de garantia de integridade, pode ser assegurada pelos algoritmos de hash, como SHA-256, criam uma impressão digital única para cada arquivo eletrônico. Qualquer alteração no conteúdo modifica significativamente o hash, indicando que a prova foi adulterada. O uso de hashing é amplamente reconhecido pelos tribunais como uma forma eficaz de garantir que os dados eletrônicos permaneçam inalterados. Essa técnica assegura a integridade das informações, permitindo verificar se elas não foram modificadas desde o momento da sua coleta até a sua apresentação como prova no processo.¹⁶⁸

Em conformidade, o controle da cadeia de custódia, descrita no artigo 441 do CPC, documenta todas as etapas pelas quais uma prova passa, desde sua coleta até sua apresentação em juízo.¹⁶⁹ A ausência de um controle adequado pode comprometer a integridade da prova, como ocorreu no julgamento do TRT-4 de 2021, em que capturas de tela foram rejeitadas por falta de comprovação de sua integridade.

170

¹⁶⁵ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁶⁶ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). **Decisão de 2020**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

¹⁶⁷ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo (RO-2021)**. Disponível em: <https://trt9.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

¹⁶⁸ CARVALHO, Luís Renato Ferreira de. **Direito Digital e Processo: O Uso da Tecnologia na Prova e nos Atos Processuais**. São Paulo: Saraiva, 2022.

¹⁶⁹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁷⁰ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). **Decisão de 2021**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

Já a perícia técnica desempenha um papel central na análise de provas digitais, especialmente em casos que envolvem disputas sobre sua autenticidade ou integridade. Peritos utilizam softwares de análise forense para examinar metadados, verificar assinaturas digitais e identificar adulterações. No julgamento do TST de 2020, a perícia técnica foi determinante para validar e-mails apresentados como prova de fraude contratual. O laudo pericial comprovou que os metadados dos e-mails coincidiam com os horários e dispositivos utilizados pelo autor, eliminando dúvidas sobre sua autenticidade.¹⁷¹

A respeito da compatibilidade com a LGPD, a análise de provas digitais também deve observar as disposições da LGPD. O tratamento de dados pessoais deve respeitar princípios como necessidade, transparência e segurança. A conformidade com a LGPD é um requisito essencial para assegurar a validade das provas digitais, particularmente quando envolvem dados sensíveis. O cumprimento dessa legislação garante que o tratamento e a utilização dessas evidências respeitem os direitos de privacidade e proteção dos dados pessoais, conferindo maior segurança jurídica à admissibilidade das provas no processo.¹⁷²

No caso do TRT-12 de 2021, o tribunal determinou que dados de saúde apresentados como prova fossem anonimizados para proteger a privacidade do trabalhador, em conformidade com o artigo 5º, inciso I, da LGPD.¹⁷³

A análise das provas digitais no processo trabalhista exige a aplicação de métodos técnicos e legais que garantam sua autenticidade e integridade. Ferramentas como certificação digital, ata notarial, hashing e perícia técnica são indispensáveis para assegurar a admissibilidade das evidências. Além disso, a observância das disposições da LGPD promove um equilíbrio entre o direito à prova e a proteção dos direitos fundamentais das partes envolvidas. A evolução da jurisprudência tem consolidado práticas mais rigorosas e consistentes, fortalecendo a segurança jurídica no uso de provas digitais.¹⁷⁴

¹⁷¹ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo (RR-2020)**. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

¹⁷² PEREIRA, Cristiano Chaves de Farias. **Princípios Constitucionais no Processo Civil Contemporâneo**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

¹⁷³ TRT. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12). Decisão de 2021**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

¹⁷⁴ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

4.3. Condições de validade das provas digitais (limites)

A validade das provas digitais no processo trabalhista está vinculada à conformidade com as normas constitucionais, legais e técnicas. Para que sejam aceitas e eficazes no esclarecimento de fatos em litígio, essas provas devem respeitar critérios que assegurem sua admissibilidade e legitimidade, como autenticidade, integridade e licitude. No entanto, sua utilização encontra limites nos direitos fundamentais das partes, especialmente no que se refere à privacidade, à proteção de dados e à vedação de provas ilícitas, conforme disposto na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional.¹⁷⁵

No tocante aos fundamentos constitucionais e o princípio da licitude, o artigo 5º, inciso LVI, da Constituição Federal estabelece que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”. Esse princípio visa proteger a dignidade humana e os direitos fundamentais das partes, como a privacidade e a inviolabilidade das comunicações, previstos nos incisos X e XII do mesmo artigo. Assim, provas obtidas por meios ilegais, como interceptações telefônicas sem autorização judicial ou invasões de dispositivos eletrônicos, não podem ser admitidas, mesmo que contribuam para o esclarecimento da verdade.¹⁷⁶

A aplicação desse princípio foi evidenciada no julgamento do TST de 2021, no qual mensagens de WhatsApp obtidas sem o consentimento do trabalhador foram consideradas inadmissíveis. O relator destacou que o direito à ampla defesa não pode ser utilizado como justificativa para a violação de garantias constitucionais fundamentais, como o direito à privacidade. A proteção da privacidade é uma garantia fundamental prevista na Constituição, e deve ser respeitada mesmo em contextos que envolvam a defesa de um direito, de modo a equilibrar os direitos das partes no processo.¹⁷⁷

O Código de Processo Civil (CPC) e os requisitos de admissibilidade das provas são aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho, estabelece no artigo

¹⁷⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

¹⁷⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

¹⁷⁷ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-pioneira-no-uso-de-provas-digitais>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

369 que as partes podem produzir “todos os meios de prova lícitos, ainda que não especificados neste Código, desde que moralmente legítimos”. Esse dispositivo reforça a admissibilidade das provas digitais, desde que respeitem os limites impostos pela licitude e pela moralidade.¹⁷⁸

Adicionalmente, o artigo 373 do CPC define o ônus da prova, cabendo às partes demonstrar os fatos que alegam. No caso das provas digitais, isso implica que a parte que as apresenta deve comprovar sua autenticidade e integridade. O artigo 441 complementa essa diretriz ao estabelecer a necessidade de preservar a cadeia de custódia das evidências, garantindo sua confiabilidade desde a coleta até sua apresentação em juízo.¹⁷⁹

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) estabelece restrições específicas para o tratamento de dados pessoais, incluindo aqueles utilizados como provas digitais. O artigo 6º da LGPD apresenta princípios como: a finalidade: o uso de dados deve ser direcionado a objetivos legítimos, específicos e explícitos; a necessidade: o tratamento de dados deve ser limitado ao mínimo necessário para atingir a finalidade pretendida; e por fim, a segurança: medidas técnicas e administrativas devem proteger os dados contra acessos não autorizados.¹⁸⁰

No âmbito do processo trabalhista, a LGPD exige que o uso de dados digitais como prova seja justificado e proporcional. No julgamento do (TRT-3, 2021), o tribunal decidiu que a coleta de dados de localização de um trabalhador violava o princípio da necessidade, pois a informação não era relevante para o litígio.¹⁸¹

Além dos limites técnicos legais, a validade das provas digitais depende de critérios técnicos que assegurem sua integridade e autenticidade. Ferramentas como certificação digital, algoritmos de hashing e controle da cadeia de custódia desempenham papel crucial nesse processo. O uso dessas técnicas foi validado no

¹⁷⁸ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁷⁹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁸⁰ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁸¹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

caso do TRT-4 de 2020, em que a ausência de certificação digital levou à rejeição de registros de ponto eletrônico apresentados como prova.¹⁸²

Outro limite importante é a teoria dos frutos da árvore envenenada, que impede a utilização de provas derivadas de fontes ilícitas. Essa teoria está prevista no artigo 157, §1º, do Código de Processo Penal, e é aplicada por analogia ao processo civil e trabalhista.¹⁸³ No julgamento do TST de 2020, a corte considerou inadmissíveis mensagens obtidas a partir de uma interceptação telefônica não autorizada, destacando que “a contaminação da origem ilícita compromete a validade de todas as provas subsequentes”.¹⁸⁴

Em casos de exclusão probatória e sigilo judicial, algumas situações que envolvem dados sensíveis, como informações médicas ou mensagens privadas, o artigo 189 do CPC permite que o processo tramite em segredo de justiça. Essa medida foi aplicada no caso de TRT de 2019, em que registros médicos apresentados como prova de discriminação foram protegidos por sigilo, garantindo a privacidade do trabalhador.¹⁸⁵

A jurisprudência trabalhista tem consolidado diretrizes importantes sobre os limites para o uso de provas digitais. Em decisão do TRT-15 de 2020, o tribunal reafirmou que a ausência de justificativa para a coleta de dados de e-mails corporativos violava os princípios da LGPD, tornando as provas inadmissíveis. Essa decisão ilustra a necessidade de compatibilizar o direito à prova com a proteção de dados pessoais.¹⁸⁶

Por outro lado, o TST de 2021 validou o uso de mensagens de WhatsApp como prova de descumprimento contratual, desde que autenticadas por ata notarial e restritas ao conteúdo diretamente relacionado ao litígio. O tribunal ressaltou que “a

¹⁸² TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). **Decisão de 2020**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

¹⁸³ BRASIL. **Código de Processo Penal (CPP)**. Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

¹⁸⁴ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo (RR-2020)**. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

¹⁸⁵ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁸⁶ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). **Decisão de 2020**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

proteção da privacidade não pode ser usada como pretexto para obstruir o direito à prova, desde que a coleta seja legítima e proporcional”.¹⁸⁷

As condições de validade das provas digitais no processo trabalhista são regidas por um conjunto de princípios legais e técnicos que garantem sua admissibilidade e conformidade com os direitos fundamentais das partes. A aplicação de critérios como autenticidade, integridade, licitude e proporcionalidade é essencial para assegurar que as provas digitais sejam utilizadas de forma ética e eficaz. A evolução da jurisprudência tem desempenhado um papel crucial na definição desses limites, promovendo maior segurança jurídica e equilíbrio no uso de evidências digitais.¹⁸⁸

4.4. Conciliação entre o princípio da publicidade processual e da privacidade – aplicação prática desses princípios, com a garantia de proteção de dados pessoais sensíveis, e a valoração da prova digital pelo magistrado do trabalho

O processo judicial no Brasil é regido pelo princípio da publicidade, previsto no artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal de 1988. Esse princípio assegura a transparência dos atos processuais, permitindo o controle social sobre a atuação do Poder Judiciário. No entanto, a aplicação desse princípio encontra limites no direito à privacidade, garantido pelos artigos 5º, incisos X e XII, da mesma Constituição. No contexto das provas digitais, especialmente no processo do trabalho, a conciliação entre publicidade e privacidade apresenta desafios significativos, que requerem abordagens equilibradas e conformes à legislação.¹⁸⁹

O princípio da publicidade tem como objetivo primordial garantir a transparência e a acessibilidade do processo judicial, promovendo a confiança na justiça e assegurando que os atos processuais sejam realizados de forma imparcial. No processo trabalhista, esse princípio é essencial para proteger os direitos dos trabalhadores, muitas vezes em situação de vulnerabilidade em relação aos

¹⁸⁷ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-pioneira-no-uso-de-provas-digitais>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

¹⁸⁸ SOUZA, Maria Fernanda Monteiro de. **Provas Digitais e o Processo Trabalhista: Desafios e Soluções na Era Digital**. Revista de Processo e Direito do Trabalho, v. 25, n. 3, p. 45-62, 2021.

¹⁸⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

empregadores. A publicidade processual garante transparência, permitindo que as partes e a sociedade acompanhem os atos do processo, funcionando como uma proteção contra arbitrariedades.¹⁹⁰

No entanto, a publicidade não é absoluta. Existem situações em que o sigilo deve prevalecer, especialmente quando estão em jogo direitos fundamentais, como a privacidade e a proteção de dados pessoais. O artigo 189 do Código de Processo Civil prevê que os processos podem tramitar em segredo de justiça quando envolverem questões relacionadas à intimidade das partes.¹⁹¹

O direito à privacidade, por sua vez, ganhou destaque com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Essa legislação estabelece princípios e regras para o tratamento de dados pessoais, incluindo aqueles utilizados como provas digitais no âmbito judicial. De acordo com o artigo 6º da LGPD, o tratamento de dados deve respeitar os princípios da finalidade, necessidade e segurança, garantindo que os direitos fundamentais dos titulares sejam preservados.¹⁹²

A LGPD impõe limites claros à utilização de dados pessoais em processos judiciais, exigindo que as partes justifiquem a relevância das informações apresentadas. O tratamento de dados pessoais no processo judicial deve estar em conformidade com os princípios constitucionais, prevenindo abusos que possam comprometer a dignidade das partes envolvidas.¹⁹³

O uso de provas digitais no processo trabalhista frequentemente expõe o conflito entre os princípios da publicidade e da privacidade. Por exemplo, em casos de assédio moral, mensagens privadas de aplicativos como WhatsApp ou Telegram são frequentemente apresentadas como prova. Embora essas mensagens possam ser relevantes para esclarecer os fatos, sua exposição pode violar a privacidade das partes envolvidas.¹⁹⁴

¹⁹⁰ CARVALHO, Luís Renato Ferreira de. **Direito Digital e Processo: O Uso da Tecnologia na Prova e nos Atos Processuais**. São Paulo: Saraiva, 2022.

¹⁹¹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

¹⁹² BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

¹⁹³ PEREIRA, Cristiano Chaves de Farias. **Princípios Constitucionais no Processo Civil Contemporâneo**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

¹⁹⁴ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

A jurisprudência tem reconhecido a necessidade de equilibrar esses princípios. No julgamento do TST, 2020, o tribunal decidiu que “o uso de mensagens privadas como prova deve ser limitado ao estritamente necessário para elucidar a controvérsia, sendo vedada a divulgação de informações irrelevantes ao caso”. Essa decisão demonstra a importância de proteger a intimidade das partes enquanto se assegura o direito ao contraditório e à ampla defesa.¹⁹⁵

No que concerne, a aplicação prática: medidas para conciliação entre publicidade e privacidade no uso de provas digitais exige a adoção de medidas práticas que garantam o equilíbrio entre esses direitos. Entre as soluções mais eficazes, destacam-se algumas.

A anonimização de dados é uma prática recomendada pela LGPD para proteger a privacidade dos titulares. No contexto processual, isso pode incluir a ocultação de informações pessoais irrelevantes, como números de telefone ou endereços, em mensagens apresentadas como prova. Essa técnica foi aplicada no caso TRT de 2021, em que o tribunal determinou a remoção de informações sensíveis de documentos apresentados pelas partes, preservando a privacidade sem comprometer a publicidade do processo.¹⁹⁶

Outra medida eficaz é a restrição de acesso a provas sensíveis, permitindo que apenas as partes, seus advogados e o juízo tenham acesso às informações completas. A restrição ao acesso às provas digitais sensíveis é fundamental para prevenir exposições indevidas e assegurar o respeito à privacidade das partes envolvidas.¹⁹⁷

Em casos que envolvem informações altamente sensíveis, como dados de saúde ou detalhes íntimos das partes, a tramitação em segredo de justiça pode ser necessária. O artigo 189 do CPC autoriza essa medida, que foi aplicada no julgamento do TRT de 2018, envolvendo provas de discriminação com base na orientação sexual de um trabalhador. O tribunal decidiu que a publicidade do processo deveria ser restringida para evitar constrangimentos e proteger os direitos do autor.¹⁹⁸

¹⁹⁵ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo (RR-2020)**. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

¹⁹⁶ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo (RO-2021)**. Disponível em: <https://trt9.jus.br>. Acesso em: 15 nov. 2024.

¹⁹⁷ SOUZA, Maria Fernanda Monteiro de. **Provas Digitais e o Processo Trabalhista: Desafios e Soluções na Era Digital**. Revista de Processo e Direito do Trabalho, v. 25, n. 3, p. 45-62, 2021.

¹⁹⁸ TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo (RO-2018)**. Disponível em: <https://trt3.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

A utilização de tecnologias avançadas, como blockchain e criptografia, pode garantir a segurança e a integridade das provas digitais, minimizando riscos de vazamento ou manipulação. A utilização de ferramentas tecnológicas para a proteção de dados sensíveis tem se tornado uma exigência cada vez mais presente nos processos judiciais, especialmente em litígios que envolvem grandes volumes de informações eletrônicas.¹⁹⁹

A jurisprudência tem desempenhado um papel crucial na definição dos limites entre publicidade e privacidade no processo trabalhista. Em decisão do TST de 2021, o tribunal reconheceu que a proteção da privacidade não pode ser utilizada como pretexto para obstruir o direito de defesa. O relator afirmou que a publicidade processual deve ser ajustada conforme a relevância e a sensibilidade das informações envolvidas, assegurando tanto a transparência quanto a proteção dos direitos fundamentais das partes.²⁰⁰

A doutrina também tem avançado no sentido de propor soluções equilibradas. Conforme Bioni preconiza, a conciliação entre publicidade e privacidade demanda uma abordagem pragmática, que leve em conta as particularidades de cada caso e a proporcionalidade das medidas adotadas. Essa abordagem reforça a importância de um julgamento contextualizado, que avalie os riscos e benefícios de expor determinadas informações.²⁰¹

A conciliação entre os princípios da publicidade processual e da privacidade é um desafio constante no uso de provas digitais no processo trabalhista. A adoção de medidas práticas, como a anonimização de dados, a restrição de acesso a provas sensíveis e a tramitação em segredo de justiça, tem se mostrado eficaz para equilibrar esses direitos. Além disso, a evolução da jurisprudência e das práticas tecnológicas oferece um caminho promissor para enfrentar os desafios da era digital, promovendo uma justiça mais transparente e respeitosa dos direitos fundamentais das partes envolvidas.

¹⁹⁹ CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica. 2021.

²⁰⁰ TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-pioneira-no-uso-de-provas-digitais>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

²⁰¹ BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consoante se observa, muito já foi analisado, e ainda há muitos aspectos que poderiam ser explorados. No entanto, considerando os objetivos e as limitações deste estudo, faz-se necessário concluir, apresentando as percepções até aqui obtidas.

Este trabalho abordou os desafios e as implicações do uso de provas digitais no processo trabalhista, especialmente à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), destacando a dicotomia entre os princípios da publicidade processual e da privacidade. Ao longo da pesquisa, foi possível constatar que o avanço das tecnologias digitais e o crescente uso de provas digitais nos tribunais trabalhistas têm gerado uma série de questões jurídicas complexas, principalmente no que tange à proteção de dados pessoais sensíveis e à necessidade de garantir uma justiça transparente sem comprometer direitos fundamentais.

A análise histórica e jurídica das provas digitais no contexto do direito do trabalho revelou que, embora o uso dessas provas seja essencial para a efetividade da justiça, sua coleta e apresentação devem ser feitas com cautela, respeitando os direitos constitucionais à privacidade e à intimidade das partes envolvidas. Nesse cenário, a LGPD emerge como um marco regulatório importante, estabelecendo diretrizes claras sobre o tratamento de dados pessoais e oferecendo ferramentas para que a coleta e o uso de provas digitais sejam realizados de maneira ética e legal.

Os desafios abordados, como a garantia de autenticidade e integridade das provas digitais, os limites de sua validade e a necessidade de balancear a transparência processual com a privacidade, exigem uma abordagem cuidadosa e pragmática. A conciliação entre esses dois princípios precisa ser feita de forma que, ao garantir o direito à prova e à publicidade, preserve-se, ao mesmo tempo, a proteção dos dados pessoais e sensíveis, assegurando a dignidade das partes envolvidas.

Por fim, o questionamento central deste trabalho — até onde se pode invadir a privacidade para construir provas digitais? — permanece em aberto e reflete o contínuo desafio de equilibrar a necessidade de verdade processual com os direitos fundamentais à privacidade. A evolução da jurisprudência, aliada aos

avanços na prática jurídica e às tecnologias de proteção de dados, apresenta um caminho promissor para enfrentar essas questões, proporcionando uma justiça que seja ao mesmo tempo transparente, eficaz e respeitosa dos direitos individuais.

Portanto, é imprescindível que os operadores do direito, especialmente no âmbito trabalhista, adotem uma postura proativa, adaptando-se às novas realidades tecnológicas e legislativas, para garantir a integridade do processo judicial sem ferir os direitos dos indivíduos, sobretudo em tempos em que a privacidade e a segurança dos dados são cada vez mais valorizadas.

A utilização de provas digitais no processo trabalhista requer uma análise cuidadosa, levando em conta tanto a sua relevância quanto a proteção da privacidade e dos dados pessoais. Embora evidências digitais, como informações de celular, possam ser fundamentais para comprovar questões como horas extras, por exemplo, elas não devem ser usadas indiscriminadamente.

Considerando tudo o que foi discutido ao longo do trabalho, é possível concluir que a adoção e defesa do uso de provas digitais decorrem das inúmeras vantagens que as mesmas dispõe. Em destaque a capacidade de fornecer dados precisos e confiáveis sobre fatos controversos, onde oferecem informações detalhadas e verificáveis, como registros de interações e transações, que ajudam a esclarecer fatos duvidosos e resolver disputas de maneira objetiva.

Em seguida, a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando que os dados pessoais sejam tratados de forma legal, transparente e segura, respeitando os direitos dos indivíduos. Logo mais, o aumento da agilidade na resolução dos processos, que torna mais eficiente a coleta e análise de informações, o que contribui para uma tramitação mais rápida dos processos judiciais, acelerando a justiça.

Por fim, a geração de registros objetivos e passíveis de verificação, ao contrário dos testemunhos, que podem ser afetados por falhas de memória ou interpretações pessoais, tornando as provas digitais mais precisas e confiáveis.

O juiz pode, sim, tomar a iniciativa de produzir provas digitais, especialmente quando estas forem essenciais para esclarecer a verdade do caso, mesmo que as partes não as solicitem diretamente. Contudo, é crucial que a coleta e o uso dessas provas respeitem os princípios da LGPD, garantindo a proteção de dados sensíveis e a privacidade dos envolvidos.

Se a prova digital envolver informações além do necessário ou for obtida de maneira invasiva, ela pode ser considerada ilegal, e seu uso no processo trabalhista seria inadequado, mesmo que a intenção seja a busca pela verdade real. Portanto, é importante que o uso das provas digitais seja equilibrado, de modo a assegurar que os direitos fundamentais sejam preservados durante o processo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João Carlos de. **A utilização das provas digitais no processo trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

ALMEIDA, Ricardo Campos. **Publicidade e Privacidade no Processo Civil Brasileiro: Um Estudo Constitucional**. Revista Brasileira de Direito Processual, v. 18, n. 4, p. 78-97, 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de (coord.). Curso de Formação Continuada (CFC). **Produção e análise de provas digitais no processo do trabalho**. 2. ed., formato e-book, ENAMAT, 2021.

BARROSO, Luís Roberto. **A Razão Sem Voto: o Supremo Tribunal Federal e o Governo da Maioria**. Revista Brasileira de Políticas Públicas. Brasília, v.5, 2015, p.23-50. Número Especial.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. São Paulo: Forense, 2018.

BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 novembro de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Diário Oficial da União, Brasília, 19 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2006/l11419.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Código de Processo Penal (CPP)**. Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Diário Oficial da União, Brasília, 14 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L13709.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.200-2**, de 24 de agosto de 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas_2001/2200-2.htm. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

CARVALHO, L. A. **Provas Digitais no Processo Trabalhista: Avanços e Desafios**. São Paulo: Editora Jurídica. 2022.

CARVALHO, Luís Renato Ferreira de. **Direito Digital e Processo: O Uso da Tecnologia na Prova e nos Atos Processuais**. São Paulo: Saraiva, 2022.

CARVALHO, L. A. **Proteção de Dados Pessoais no Direito Trabalhista: Desafios e Perspectivas**. São Paulo: Editora Jurídica. 2021.

CARVALHO, João Paulo de Carvalho. **História da Privacidade de Dados e suas Legislações**. Ano: 2021. Disponível em: <https://zup.com.br/blog/historia-da-privacidade-de-dados>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **As provas digitais e o futuro do Processo do Trabalho**. Conjur. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-23/pratica-trabalhista-provas-digitais-futuro-processo-trabalho>. Acesso em: 26 de abril de 2023.

CUNHA, Pedro Henrique da. **Privacidade e proteção de dados: A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2021.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 7. ed. São Paulo, SP: Malheiros, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

GUSMÃO, Mariana Paiva Santos. **Uso de provas obtidas por meio digital na Justiça do Trabalho**, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-18/uso-de-provas-obtidas-por-meio-digital-na-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Manual de Direito Administrativo**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BERTACHINI, Danielle; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Provas Digitais no Processo do Trabalho: Realidade e Futuro**, 1ª Ed. – Campinas, SP: Lader Editora, 2023.

MOREIRA, A. P. T.; RESENDE, A. DE O. **Provas Digitais na Justiça do Trabalho**. 2023. Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação, 9(10), 1529–1548. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i10.11832>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. V.1.

MOUFARREGE, Victor Pires. **Os Impactos das Provas Digitais na Atualidade na Justiça do Trabalho**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade São Judas, São Paulo, 2022.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal**. 10ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

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

PEREIRA, M. F. **O Impacto das Tecnologias Digitais no Direito do Trabalho**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2019.

PEREIRA, Cristiano Chaves de Farias. **Princípios Constitucionais no Processo Civil Contemporâneo**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2020.

PEREIRA, M. F. **LGPD e o Impacto nas Relações Trabalhistas: Regulação e Prática**. Curitiba: Editora Trabalhista, 2021.

PEREIRA, Maria Clara. **A LGPD e os desafios da privacidade no processo judicial**. 3. ed. Porto Alegre: Editora Acadêmica, 2022.

PRATA, Amanda Pereira. **O marco civil da internet: proteção à privacidade e intimidade dos usuários**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20238/3/MarcoCivilInternet.pdf>. Acesso em: 13 de novembro de 2024.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova correlatas**. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BERTACHINI, Danielle; NETO, Platon Texeira de Azevedo (coord.). **Provas digitais no processo do trabalho: realidade e futuro**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2022. p. 68-94.

SILVA, R. G. **A Evolução das Provas Digitais no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica, 2020.

SILVA, Fernanda Souza. **Provas digitais no direito do trabalho: A regulamentação da LGPD e seus impactos**. Curitiba: Editora Direito & Tecnologia, 2023.

SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2020.

SOUZA, A. T. **O Uso das Provas Digitais no Processo Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

SOUZA, A. T. **A Lei Geral de Proteção de Dados no Direito Trabalhista: Teoria e Prática**. Porto Alegre: Editora Jurídica, 2021.

SOUZA, Eduardo Almeida de. **A publicidade processual e a privacidade: O confronto entre dois princípios no direito brasileiro**. Brasília: Editora Processo, 2021.

SOUZA, Maria Fernanda Monteiro de. **Provas Digitais e o Processo Trabalhista: Desafios e Soluções na Era Digital**. Revista de Processo e Direito do Trabalho, v. 25, n. 3, p. 45-62, 2021.

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. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). **Decisão de 2019**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo (RO-2018)**. Disponível em: <https://trt3.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro 2024.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). **Decisão de 2021**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo (RO-2021)**. Disponível em: <https://trt9.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15). **Decisão de 2020**. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-pioneira-no-uso-de-provas-digitais>. Acesso em: 28 de abril de 2023.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo (RR-2020)**. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 15 de novembro de 2024.