



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UNB
FACULDADE DE DIREITO

VICTÓRIA MARIA SANTOS PEREIRA

**O IMPACTO DAS PROVAS DIGITAIS NO CONVENCIMENTO DO JUÍZO:
UMA ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO TRT DA 10ª REGIÃO**

Brasília - DF

2024

VICTÓRIA MARIA SANTOS PEREIRA

**O IMPACTO DAS PROVAS DIGITAIS NO CONVENCIMENTO DO JUÍZO: UMA
ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO TRT DA 10ª REGIÃO**

Monografia apresentada à banca examinadora
na Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília, como requisito parcial à obtenção do
título de bacharela em Direito.

Orientador: Professor Doutor Antonio Sergio
Escrivão Filho

Brasília – DF

2024

VICTÓRIA MARIA SANTOS PEREIRA

**O IMPACTO DAS PROVAS DIGITAIS NO CONVENCIMENTO DO JUÍZO:
UMA ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO TRT DA 10ª REGIÃO**

Monografia apresentada à banca examinadora na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Direito.

Aprovada em 28/08/2024.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Antonio Sergio Escrivão Filho
Orientador – Faculdade de Direito da Universidade de Brasília

Nadine Tuane Henn
Advogada e Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB

Rodrigo Camargo Barbosa
Advogado e Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da UnB

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus por me trazer à existência, por me fortificar em momentos difíceis e por me permitir viver esta experiência tão rica que foi a graduação.

Agradeço aos meus queridos pais, Raimundo e Francisca, por priorizarem os meus estudos, buscarem sempre o melhor para que tudo corresse bem em toda minha vida, especialmente a acadêmica, e serem exemplos de força e persistência.

Aos meus amigos, em especial a Jéssica e Luana, por todo apoio, carinho, sorrisos e também pelos dissabores compartilhados. Obrigada por trazerem leveza para minha vida ao longo dessa caminhada.

Ao meu padrinho de graduação, William Alves, por todos os conselhos, conversas e orientações dadas quando precisei de uma luz.

Ao meu amor, Vitor Matheus, que faz parte da minha vida há muitos anos, por todo apoio, carinho, incentivo e acolhimento. Fico feliz por termos chegado tão longe juntos!

Ao meu orientador, Antonio Sergio Escrivão Filho, agradeço por aceitar me orientar e por fazê-lo de forma exímia. A sua calma, dedicação, inteligência e organização tornaram tudo mais fácil durante a finalização do curso.

Agradeço à Universidade de Brasília e aos demais docentes da Faculdade de Direito pelo ensino de qualidade e pela assistência social que me permitiu continuar e realizar um sonho antigo.

*“Mais clara a luz, mais sombria a
escuridão...
é impossível apreciar corretamente a luz
sem conhecer as trevas.”
(Jean-Paul Sartre)*

RESUMO

A monografia explora o uso de evidências digitais na Justiça do Trabalho como meio probatório para influenciar decisões judiciais em litígios trabalhistas. A pesquisa se justifica pela crescente relevância do mundo digital, que pode refletir no uso das provas digitais no cenário jurídico atual, e a lacuna existente na literatura acadêmica sobre o tema, sendo este trabalho pioneiro na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. O estudo é sociologicamente relevante devido ao crescente impacto do mundo digital nas relações sociais e judiciais, embora o fenômeno ainda não seja tão intenso quanto se esperava. Os objetivos da pesquisa incluem analisar a incidência das provas digitais nos processos trabalhistas por meio de pesquisa empírica sobre acórdãos do TRT da 10ª Região, analisar a teoria jurídica e processual sobre as provas digitais e como a Justiça do Trabalho lida com o tema, e avaliar o impacto dessas provas na prática processual a partir dos acórdãos do tribunal. A metodologia empregada incluiu o uso do método indutivo, da pesquisa empírica qualitativa e quantitativa de acórdãos e a revisão de literatura, com análise de obras, artigos científicos e legislações. Apresentadas as premissas iniciais e o desenvolvimento do trabalho, finalizou-se com a explanação dos achados encontrados e algumas breves considerações.

PALAVRAS-CHAVE: Prova digital. Evidência digital. Direito do Trabalho. Direito Processual do Trabalho.

ABSTRACT

The monograph explores the use of digital evidence in Labor Court as an evidentiary means to influence judicial decisions in labor disputes. This research is justified by the increasing significance of the digital world, which reflects in the use of digital evidence in the current legal landscape and the existing gap in academic literature on this topic, with this study being pioneering at the Faculty of Law, University of Brasília. The sociological relevance of the study lies in the growing impact of the digital world on social and judicial relations, even though this phenomenon is not as intense as initially expected. The objectives are: to analyze the incidence of digital evidence in labor processes through empirical research of rulings from the TRT of the 10th Region; to examine the legal and procedural theories regarding digital evidence and how labor justice addresses this issue; and to assess the impact of digital evidence on procedural practice and labor reality. The methodology includes the use of the inductive method, qualitative and quantitative empirical research, and literature review. The research presents the initial premises and development of the work, concluding with the discussion of findings and brief considerations.

KEYWORDS: *Digital proof. Digital evidence. Labor Law. Labor Procedural Law.*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
BDM	Biblioteca Digital de Produção Intelectual Discente da Universidade de Brasília
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CPC	Código de Processo Civil
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
ENAMAT	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho
FD	Faculdade de Direito
FDRP	Faculdade de Direito de Ribeirão Preto
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IP	Internet Protocol
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
PJE	Processo Judicial Eletrônico
RO	Recurso Ordinário
ROT	Recurso Ordinário Trabalhista
RSR	Repouso Semanal Remunerado
SIMBA	Sistema de Investigação Bancária
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. EXPLORANDO A REALIDADE: O CENÁRIO DE INCIDÊNCIA DAS PROVAS DIGITAIS NO TRT DA 10ª REGIÃO.....	12
1.1. Abordagem quantitativa.....	13
1.2. Abordagem qualitativa.....	15
1.2.1. <i>Biometria</i>	15
1.2.2. <i>Redes sociais</i>	22
1.2.3. <i>Geolocalização</i>	27
1.3. Observações finais	31
2. PROVAS DIGITAIS: NOVOS HORIZONTES NO DIREITO DO TRABALHO.....	32
2.1. Breves aspectos legais	32
2.2. Fontes de provas digitais.....	35
2.2.1. <i>Dispositivos digitais</i>	35
2.2.2. <i>Redes</i>	37
2.3. Segurança da prova digital: desafios de validade e integridade	38
3. IMPORTÂNCIA DA PROVA NO PROCESSO E O ÔNUS DA PROVA	41
3.1. A função da prova no processo	41
3.2. Ônus da prova no Processo do Trabalho	42
3.3. Implicações das provas digitais e ônus da prova: uma retomada ao princípio	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

INTRODUÇÃO

A presente monografia aborda o uso das evidências digitais como meio de prova na Justiça do Trabalho para fins de convencimento do juízo sobre pleitos trabalhistas. O tema foi escolhido porque imagina-se que, na atual conjuntura de grande evolução tecnológica que impacta diversos segmentos da sociedade, o uso de evidências digitais como meio probatório nos processos será cada vez mais comum, mais relevante e frequente nos processos trabalhistas. A pesquisa surge visando conhecer melhor o cenário de incidência das provas digitais na Justiça do Trabalho e seu impacto no processo trabalhista, bem como analisar como a Justiça do Trabalho tem lidado com essas provas.

Quanto à justificativa científica, a presente pesquisa se mostra relevante devido à escassez de estudos sobre provas digitais no âmbito do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, aspecto que será melhor abordado no segundo capítulo do presente trabalho. Em tempo, apontamos que a revisão bibliográfica realizada, especificamente na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, indica que este é o primeiro trabalho envolvendo essa temática nessas áreas do Direito.

Do ponto de vista sociológico, este trabalho se justifica pela crescente influência do mundo digital sobre as relações sociais, bem como pela possibilidade de que essa influência também se amplie ao âmbito do processo judicial. Nesse ponto, a pesquisa parte da hipótese de que este fenômeno já teve início e se intensifica progressivamente; contudo, ao longo do estudo, constatou-se que essa intensidade não é tão acentuada quanto inicialmente suposto.

O primeiro objetivo do trabalho foi compreender o tamanho da incidência das provas digitais na jurisdição trabalhista. Para isso, realizou-se uma pesquisa empírica sobre os acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 10ª Região, os quais serviram como amostra representativa do universo pesquisado, de forma a demonstrar a situação das provas digitais no processo judicial. O segundo objetivo de pesquisa consistiu em explicar como as provas digitais são tratadas na teoria jurídica e na teoria do processo. Por fim, o terceiro objetivo foi compreender o impacto das provas digitais no processo do trabalho, tanto em relação à teoria processual quanto aos entendimentos do tribunal.

Para atingir o primeiro objetivo realizou-se uma pesquisa de jurisprudencial, a qual será melhor delimitada no primeiro capítulo; para o segundo objetivo, o método de pesquisa envolveu revisão bibliográfica de artigos científicos especializados na temática de provas digitais. Por fim, para o terceiro objetivo, analisou-se literatura sobre o processo do trabalho, bem como realizou-se um estudo comparativo de dois julgados do TRT da 10ª Região sobre a

prova de geolocalização. Ressalta-se que a metodologia também se deu de forma indutiva, partindo de uma premissa menor para uma maior.

Desse modo, no primeiro capítulo foi utilizada uma metodologia própria para realizar uma pesquisa empírica quali-quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, do período de março de 2023, com o intuito de compreender o atual cenário das provas digitais na justiça do trabalho.

No segundo capítulo, por sua vez, será explicado por meio da revisão bibliográfica como as provas digitais têm sido tratadas no direito em geral e no direito do trabalho, explicitando como a justiça do trabalho tem lidado com essa nova realidade, quais as fontes de provas digitais e as principais críticas feitas na literatura acerca desse tipo de prova.

Por fim no terceiro capítulo, serão apresentadas discussões sobre a importância da prova no processo e sobre as regras de distribuição do ônus da prova. Isso porque parte da doutrina entende que o juiz tem liberdade para distribuir o encargo como bem entender, enquanto outra parte diverge, entendendo que a Consolidação das Leis Trabalho – CLT deixa claro em seu texto qual pólo da relação trabalhista deve ser responsável pelo encargo. Além disso, fez-se um estudo de caso comparativo entre dois acórdãos do TRT da 10ª Região analisando as implicações da produção da prova de geolocalização e a atribuição do ônus da prova.

1. EXPLORANDO A REALIDADE: O CENÁRIO DE INCIDÊNCIA DAS PROVAS DIGITAIS NO TRT DA 10ª REGIÃO

Atualmente, a sociedade é permeada por uma conjuntura de grande produção de dados *online*, por meio do emprego de aparelhos informáticos e das novas tecnologias que surgiram nos últimos anos. Por isso, a vivência no ambiente de trabalho está intrinsecamente ligada a essa realidade, influenciada pelos avanços da era digital e constantemente buscando se adequar a ela. Desse modo, é importante aferir o cenário atual de incidência de provas digitais em litígios trabalhistas.

Para avaliar a incidência nas decisões dos juízos trabalhistas, optou-se pela realização de uma pesquisa empírica quali-quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Nesse sentido, a pesquisa de acórdãos foi realizada no repositório digital “pesquisa de jurisprudência regional (TRT10/Varas)” do referido tribunal.¹

Inicialmente, é importante ressaltar, que segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023, o TRT da 10ª Região era competente para julgar 25.006 recursos, dos quais 17.801 eram recursos ordinários (TST, 2024). Visto que o tribunal profere um alto número de acórdãos mensalmente e considerando a escolha de um período de julgamento em que todos os acórdãos foram publicados, escolheu-se março de 2023 como parâmetro de pesquisa.

Nesse sentido, utilizou-se os seguintes filtros na janela de consulta avançada fornecidos pela ferramenta: no campo “órgão julgador colegiado”, foram selecionados todos os órgãos —, quais sejam, o Tribunal Pleno, a 1ª e 2ª Seções Especializadas, a 1ª, 2ª e 3ª Turmas. Também se incluiu o filtro de “Acórdão (Inteiro Teor)”, definido o “limite de resultados” para “todos os registros”, excluídos os filtros Acórdão (Ementa), verbete, decisão de relator, decisão em revista e sentença. No campo “data de julgamento”, delimitou-se o período entre 01/03/2023 e 31/03/2023. Dessa forma, foi possível verificar que, no referido mês, foram proferidos 2.702 acórdãos ao todo.

Em seguida, mantendo a metodologia e o mês de parâmetro de análise, na janela consulta simples foi utilizado o campo de “expressão exata” para buscar individualmente palavras-chave que poderiam representar provas digitais, com os seguintes resultados: “prova digital” (7), “WhatsApp” (98), “redes sociais” (18), “e-mail” (61), “telegram” (7), “geolocalização” (7), “sms” (8), “protocolo de internet” (0), “print” (18), “biometria” (27).

¹ Fonte: <https://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>

A consulta realizada resultou em um total de 251 acórdãos. Todavia, após a leitura do inteiro teor de alguns acórdãos, foi possível perceber que parte deles não envolvia efetivamente a apresentação de prova digital apresentada no processo — por exemplo, havia casos em que uma testemunha, em seu depoimento, citava a existência de um grupo de *WhatsApp* onde ocorreu um determinado fato, sem apresentar nenhum elemento de prova sobre isso nos autos processuais.

Visto que o intuito era aferir como as provas digitais incidem e influenciam no convencimento do juízo nos litígios trabalhistas, foi feita uma nova filtragem² por meio da leitura de trechos dos acórdãos, com o intuito de aferir se o termo identificado, naquele contexto, correspondia a uma prova digital ou a uma situação diversa.

Nessa etapa de verificação, foi possível notar vários indeferimentos acerca da produção da prova de geolocalização, de modo que, dos acórdãos analisados, apenas 1 (um) deles versava realmente sobre a prova produzida. No entanto, manteve-se na amostra um segundo acórdão no qual o juízo discorria sobre a motivação para o indeferimento da produção dessa prova, ressaltando as etapas necessárias para a produção e a burocracia envolvida nela.

Ao final dessa filtragem, restaram 89 (oitenta e nove) acórdãos que continham, em seu teor, a apreciação de provas digitais utilizadas para fundamentar as alegações dos reclamantes e reclamados. Foram desconsiderados 162 (cento e sessenta e dois) acórdãos pelas razões apresentadas anteriormente.

A despeito da seleção de todos os órgãos julgadores colegiados na janela de consulta avançada, os acórdãos da amostra foram proferidos apenas pelas 1ª Turma, 2ª Turma e 3ª Turma do TRT da 10ª Região.

1.1. Abordagem quantitativa

Inicialmente, destaca-se que a amostra de 89 (oitenta e nove) acórdãos foi composta por vinte acórdãos com o termo “*e-mail*” (20), dois com “geolocalização” (2), seis com “biometria” (6), oito com “redes sociais” (8) e cinquenta e três com conversas em aplicativos: “*WhatsApp*” e “*telegram*” (53).

Assumindo que a era digital permeia todas as áreas da vivência cotidiana e não raro questões de trabalho são resolvidas por meio de aparelhos celulares e sistemas de computadores,

² A filtragem foi realizada utilizando-se de busca textual simples, por meio da inserção do termo buscado no mecanismo de pesquisa comum ao sistema operacional Windows (Ctrl + F).

é natural que as conversas em aplicativo de mensagens sejam o maior número de provas digitais apresentadas.

Noutro giro, o resultado inicial de 251 acórdãos — anterior à percepção de que somente 89 versavam sobre provas digitais, considerando os termos da amostra — é relativamente pequeno comparado ao número total de 2.702 acórdãos proferidos no mês de março de 2023. O primeiro resultado representa apenas 9,2% (nove vírgula dois por cento) dos acórdãos do mês de março, mas a amostra consolidada representa 3,2% (três vírgula dois por cento) do número total de acórdãos.

Supõe-se que a disparidade entre os resultados encontrados e o total de acórdãos decorra do fato de que as turmas colegiadas do TRT da 10^a Região constituem uma instância recursal. Dessa forma, infere-se que, nas Varas do Trabalho do Tocantins e do Distrito Federal, o número de provas digitais apresentadas para influenciar a convicção do juízo seja maior, uma vez que seria necessário que a parte inconformada recorresse da sentença proferida para que os recursos com o conjunto probatório do processo sejam apreciados e virem objeto de acórdão.

Além disso, é necessário observar que a pesquisa possui limitações próprias, como o fato de os termos escolhidos não abrangerem todos os tipos de evidências digitais, como áudios e vídeos. De forma a ampliar o debate e considerando que o número de acórdãos encontrados foram baixos, foi realizada uma nova busca com o intuito de aferir quantos acórdãos do tribunal poderiam tratar de requerimentos que foram comprovados por meio de provas digitais.

Para isso, nessa nova busca, foram utilizadas as mesmas palavras-chave da metodologia anterior, com a alteração do campo “data de julgamento”; marcou-se a data para o final em 30/06/2023, supondo que todos os acórdãos do período foram publicados, deixando em branco a data de início. A soma dos resultados da nova busca foi de 6.785 acórdãos³, número que revela um considerável trânsito desse tipo de prova no tribunal.

Após essa breve abordagem quantitativa sobre a incidência das provas digitais, será realizada a análise qualitativa das três variáveis menos frequentes: “biometria”, “redes sociais” e “geolocalização”. A escolha dessas variáveis se deu em virtude do tempo disponível para análise, de modo que não se perca a qualidade.

³ Foi utilizada a metodologia descrita anteriormente, aplicando individualmente as mesmas palavras-chave, eis o resultado da busca individual dos termos: prova digital (59), *whatsapp* (2035), redes sociais (364), *e-mail* (2857), *telegram* (67), geolocalização (66), *sms* (106), protocolo de internet (1), *print* (300), biometria (930), por fim, totalizando em 6.785.

1.2 Abordagem qualitativa

1.2.1 Biometria

A prova biométrica geralmente está relacionada aos pontos eletrônicos em que os trabalhadores registram suas jornadas de trabalho. Esse tipo de prova fornece, por meio dos cartões de ponto, os horários de entrada, saída e intervalos do trabalhador, bem como seu saldo de horas realizadas, faltantes e extras. Elas foram apresentadas pelos reclamados nos seis processos analisados, provavelmente por força da CLT, que impõe a anotação obrigatória da jornada sobre o estabelecimento que possui mais de vinte trabalhadores. O intuito era comprovar a jornada dos trabalhadores e afastar a condenação ao pagamento de horas extras, folgas não gozadas, trabalhos em feriados e intervalos não quitados. Dos seis acórdãos em que essas provas foram apreciadas, houve a invalidação da prova em três.

Começando pelos acórdãos que consideraram a prova válida, no acórdão do Recurso Ordinário de nº 0000462-73.2021.5.10.0015, proferido pela Segunda Turma, a reclamante recorreu da sentença que deferiu parcialmente seu pedido, reconhecendo o direito ao pagamento da diferença de dias trabalhados nos feriados, as horas extraordinárias e indeferindo o pagamento dos intervalos intrajornada e interjornada. Ela buscou, na reclamação trabalhista, o pagamento do trabalho em feriados, o pagamento de folgas compensatórias que não gozou aos domingos e feriados e o pagamento de intervalos intrajornada e interjornada.

A empregadora alegou que não havia horas extras a serem pagas, uma vez que as jornadas de trabalho foram corretamente registradas nos controles de ponto, de modo que a reclamante teria trabalhado de acordo com os registros juntados aos autos. Diante disso, o ônus de prova recaía sobre a autora, que alegava que a jornada registrada não refletia a realidade. Entretanto, a reclamante confirmou que registrava o ponto nos horários de entrada, intervalo e saída, confirmando assim a veracidade dos controles de ponto. Além disso, destacou que nunca precisou corrigir os registros e que não realizava vendas com ele “travado”.

O juízo entendeu que a jornada de trabalho era aquela constante das folhas de ponto, em razão da confirmação da reclamante, que serviu como confissão. Assim, determinou que os intervalos intrajornada e interjornada requeridos eram indevidos, visto que os registros foram assinados corretamente, e deferiu o pedido de diferenças de feriados sendo em jornada normal a 50% e em dias de horas extras a 100%, visto que havia uma folga na semana conforme controles de ponto, bem como, reflexos nas parcelas de 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e RSR e depósitos de FGTS.

Inconformada, a reclamante afirmou em seu recurso que não havia confessado a validade dos registros de ponto; aduziu que o preposto da empresa confessou que o sistema de registro tinha travas e que o gerente poderia manipulá-lo, assim como, alegou que a prova oral também revelou tais irregularidades e incoerências entre a prova documental e sistema de controle de ponto.

A Turma observou que a reclamada, empresa com mais de 20 empregados, trouxe aos autos os controles de ponto, haja vista a obrigação imposta pelo art. 74, § 2º, da CLT. Assim, apenas em descumprimento dessa obrigação probatória é que a jornada apontada na inicial passaria a gozar de presunção de veracidade. Observou-se que as anotações de ponto continham registros de horários variáveis, o que atrai a presunção de sua veracidade. Incumbia, portanto, à reclamante o ônus de provar a ilegitimidade das anotações. Ao analisar a prova oral, a Turma considerou que tendo ela mesma atestado a validade dos registros, seria seu encargo provar justamente o contrário. Entendeu-se, ainda, que as provas invocadas por ela foram incapazes de afastar a confissão. Por fim, o provimento do recurso foi negado.

Nessa senda, o acórdão da Primeira Turma, proferido no Recurso Ordinário Trabalhista de nº 0001149-74.2021.5.10.0104, manteve a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de horas extras. O autor requereu o pagamento de horas extras excedentes à jornada máxima semanal, e as folhas de ponto do período imprescrito foram apresentadas pela reclamada. Em depoimento, o autor afirmou que o controle de horário era feito eletronicamente, por biometria, e que o registrou em todos os dias trabalhados — quando chegava e saía e também quando gozava do intervalo —, o que denotou ao juízo que os registros dos horários estavam corretos e que os cartões de ponto estavam devidamente assinados.

O juízo de origem observou que os cartões demonstraram horários variados de entrada e saída. O reclamante declarou que não houve pagamento de sobrejornada; ademais, os cartões de ponto expunham o excesso de jornada, de maneira que o pagamento foi deferido na origem.

A reclamada recorreu, aduzindo que os controles de jornada evidenciavam que eventuais excessos foram devidamente compensados com folgas em outros dias e que havia um acordo verbal de compensação. No entanto, a Turma destacou que, nos estabelecimentos com mais de 10 empregados, é obrigatória a anotação dos cartões de ponto, com a assinatura do período de repouso. Na ausência dos cartões ou apresentação desses com horários invariáveis, “britânicos”, há presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho indicada na exordial, salvo prova em contrário.

Embora os cartões de ponto apresentem horários variados e o reclamante tenha confirmado sua veracidade, incluindo registros de folgas adicionais além da semanal

obrigatória, a Turma observou a ausência de um documento formal nos autos sobre o acordo individual de compensação de horas. Além disso, não havia autorização em norma coletiva para a implementação de banco de horas ou compensação de jornada. Dessa forma, o acordo verbal não possuía respaldo legal, sendo negado o provimento do recurso.

O último dentre os três casos em que a prova foi validada, trata-se do acórdão proferido pela Primeira Turma no Recurso Ordinário trabalhista de nº 0001190-31.2018.5.10.0012, que indeferiu o pagamento de horas extras e intervalo intrajornada. O reclamante requereu, na inicial, a condenação das reclamadas ao pagamento de horas extras, pelo trabalho em sobrejornada e supressão de intervalos. A requerida apresentou os cartões de ponto e negou a sobrejornada sem o devido pagamento. Em réplica, o reclamante afirmou que as anotações contidas não correspondiam à realidade, motivo pelo qual ele possuía o ônus probatório quanto à jornada alegada.

Apenas uma testemunha foi ouvida em juízo e ela corroborou a narrativa da empregadora de que o reclamante cumpria o horário normal das 9 horas às 18 horas, de segunda a sexta, com uma hora de almoço, além disso, afirmou que o ponto era registrado por biometria e apresentava o horário de entrada e saída.

O juízo entendeu que o reclamante não se desincumbiu do ônus de demonstrar a submissão à jornada indicada na inicial e, ainda que o fizesse, os contracheques apresentados demonstraram o habitual pagamento de horas extras, cabendo a ele apontar a diferença devida, o que também não realizou. Observou-se também, pelo exame dos contracheques, que a reclamada apontava corretamente os adicionais de 50% e 100% relativos às horas extras, destacando o cuidado com a diferenciação da jornada do reclamante. Assim, indeferidos os pedidos deduzidos e também o intervalo nos termos do art.384 da CLT, visto que aplicava-se exclusivamente ao trabalho da mulher em sobrejornada com habitualidade.

Em sede de embargos de declaração, a sentença foi complementada, pois se constatou, no depoimento das testemunhas do autor e da empresa reclamada, quanto à jornada de trabalho e ao pleito de equiparação salarial.

Nesse caso, o juízo de origem considerou que, ao alegar a invalidade dos registros, o reclamante atraiu o ônus da prova para si e, tendo em vista que sua testemunha não o viu registrar os horários em cartões de ponto, ele não se desincumbiu do ônus que lhe correspondia. Ademais, a prova emprestada demonstrou que a reclamada incluía a jornada de trabalho dos empregados em uma planilha do Excel e que permitia a manifestação de discordância caso os registros estivessem diferentes daqueles apresentados nas folhas de ponto.

Assim, o reclamante insurgiu-se sob o argumento de que não houve a ocorrência de prova dividida, pleiteando o acolhimento das teses exordiais sobre a jornada de trabalho. A Turma considerou que a empresa juntou os cartões de ponto do período imprescrito, os quais indicavam horários de entrada e saída variáveis, além de registros de horas extras. Apesar de arguir a invalidade de tais documentos, o reclamante não demonstrou que os registros não refletiam a real jornada cumprida.

Em relação a prova emprestada, não havia como concluir que a empresa tivesse alterado propositalmente os registros na planilha, visto que havia a possibilidade do empregado se manifestar discordando dos registros apresentados em folha. Ademais, constou na ficha financeira o pagamento de horas extras durante o pacto laboral, sem que o reclamante apontasse eventuais diferenças sobre o que entendeu ser devido em seu favor. Diante disso, o recurso teve provimento negado.

Desfecho oposto ocorreu em três acórdãos. O primeiro deles foi proferido pela 3ª Turma no Recurso Ordinário trabalhista de n.º 0000651-69.2021.5.10.0009, que manteve o pagamento das horas extras e intervalo intrajornada em favor da parte reclamante. A parte autora requereu o pagamento de horas extras e intervalo intrajornada, afirmando que não podia registrar corretamente a jornada de trabalho, que viajava a serviço da reclamada durante dez dias por mês, sendo obrigado a consignar os horários de entrada, saída e intervalo de acordo com as determinações de prepostos da reclamada. Alegou também trabalhar aos domingos e feriados sem receber a devida remuneração pelo trabalho, e que os cartões de ponto apresentados pela reclamada não correspondiam à realidade.

A empregadora apresentou os cartões de ponto, contudo, a testemunha da empresa corroborou a narrativa do reclamante, ao declarar que o registro era feito diariamente e que, quando ocorria fato extraordinário, como ir depor em juízo, o líder fazia o acerto do registro. Dessa forma, o juízo de origem evidenciou que havia possibilidade de o registro ser feito pelo gestor, concluindo que o sistema da empresa era manipulável. Ademais, o depoimento nesse sentido não foi isolado, outras testemunhas confirmaram o mesmo a respeito das alterações nos registros.

Diante disso, houve a inversão do ônus da prova para que a empresa comprovasse a jornada do reclamante, mas esta não se desincumbiu a contento. Também foi considerado inválido o acordo de compensação de jornada, pois, não ocorria na prática. A preposta não soube responder se o autor tinha folga compensatória. Por isso, o juízo de origem indeferiu o pleito referente a domingos e feriados e acolheu parcialmente o pedido quanto às horas extras e intervalo intrajornada.

Nesse contexto, a reclamada insurgiu-se contra o pagamento dos direitos trabalhistas requeridos e seus reflexos. Durante a análise do conjunto probatório, a Turma considerou que o acordo individual de banco de horas firmado com o reclamante, sem assinatura, era inservível para fins de reconhecimento de compensação de horas, visto que a data era posterior ao pacto laboral do reclamante. A respeito dos cartões de ponto apresentados, observou-se que havia registros variáveis de jornadas, horas extras, saldos positivos e negativos de banco de horas, folgas e pré-assinalação de intervalo, o que, em tese, demonstraria o correto registro da jornada de trabalho no período.

No entanto, apesar da apresentação dos cartões de ponto pela reclamada, que afirmou sua validade, a análise do restante dos elementos de prova fez com que a Turma considerasse que, no depoimento da preposta, houve confissão ficta da reclamada — primeiramente, por não saber identificar se a jornada registrada pelos controles de ponto refletia a correta jornada do reclamante; em segundo lugar, porque havia a possibilidade de alteração dos registros.

Com isso, reconheceu-se a invalidade dos cartões de ponto por ausência de veracidade dos registros, uma vez que eram facilmente manipuláveis pelos gestores. A respeito do acordo de compensação, observou-se que não estava subscrito pelo reclamante e se referia a período posterior ao vínculo, afastando seu acolhimento como meio de prova da suposta compensação. O recurso foi provido parcialmente, de forma a fixar o horário de jornada do reclamante em períodos normais e durante as viagens, mantendo-se os demais parâmetros na sentença.

Ainda quanto à invalidação da prova, o Recurso Ordinário de nº 0000229-54.2022.5.10.0011, proferido pela Primeira Turma, manteve a decisão de primeiro grau que confirmou a justa causa aplicada à reclamante. No caso em questão, a empregada cumpria a função de oferecer, aos clientes, cartões de crédito que levavam o nome da reclamada. No entanto, a empregadora argumentou que a reclamante burlava o sistema de biometria, com aval de sua supervisora, para apresentar propostas aos clientes sem a presença do titular do documento.

Para a Turma, ficou claro que a funcionária burlava o sistema de biometria facial para digitar propostas sem a presença do titular do documento, sendo esta uma etapa de segurança obrigatória no preenchimento das propostas, que inclusive permite identificar o cliente que solicita o cartão. Este ato configura um risco de perda financeira para a reclamada e de imagem para a marca, uma vez que, além de vender cartões sem cumprir os adequados procedimentos de segurança, a funcionária admitiu a prática de diversas irregularidades — como a venda indevida de seguros, compartilhamento de senha, falsidade ideológica, uso inadequado de biometria —, redigindo uma declaração de próprio punho reconhecendo essas práticas. Dessa

forma, o juízo de origem estava correto em julgar improcedente o pedido de reversão da justa causa.

Por último, o acórdão proferido pela mesma Turma, no Recurso Ordinário Trabalhista de nº 0001101-32.2018.5.10.0004, manteve a condenação ao pagamento de horas extraordinárias após a oitava diária. A reclamante requereu, na petição inicial, o pagamento das horas extras e intervalo intrajornada, alegando da fruição irregular, bem como o pagamento referente ao intervalo do art. 384 da CLT. Alegou, ainda, que não houve concessão dessas horas e aduziu que elas encontravam previsão em norma coletiva, de forma que a não quitação deveria incorrer em multa convencional.

Ao impugnar a versão da reclamante, a empregadora informou que trabalhadora sempre cumpriu a jornada de oito horas diárias, apresentando os controles de acesso do prédio em que a reclamante laborava e os cartões de ponto referentes a um determinado período, destacando que, por outro período, a empresa utilizou o sistema de controle por exceção.

Na sentença, o juízo de origem considerou que o sistema de controle por exceção é nulo, segundo jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho – TST, uma vez que o controle de jornada é um direito indisponível do trabalhador, não submetido à convenção coletiva, que sequer foi comprovada nos autos, e ainda contrário à Súmula 338, I, do TST. Os controles de acesso do prédio foram considerados falhos, uma vez que apresentavam apenas os horários de entrada ou saída, com lacunas de registro. Desse modo, presumiu-se a veracidade da jornada indicada na exordial, em razão da ausência de folhas de ponto no referido período de exceção. Entendeu-se, portanto, que a reclamada não se desvencilhou do seu ônus probatório.

Em relação ao período em que o registro da jornada de trabalho ocorreu por meio de um sistema de ponto biométrico que gerava recibos, a reclamante alegou que eles eram manipulados. A prova oral, em parte, corroborou com essa alegação. No entanto, o juízo concluiu que a reclamante não conseguiu inverter o ônus da prova, uma vez que, em seu depoimento pessoal, admitiu a existência de comprovantes de registro, mas alegou que não os apresentou porque eles tinham sido apagados — apesar de ser sua a responsabilidade de conservar os recibos fornecidos pela empresa. Assim, os registros foram reputados corretos, tendo em vista as anotações variáveis de entrada, saída e intervalo.

Com base neles, pode-se perceber que a extrapolação da jornada em vários dias, sem pagamento correspondente. Em outros dias, a autora entrava mais tarde ou saía mais cedo, e também prolongava seu intervalo intrajornada, o que era permitido pelo contrato de trabalho. Por essa razão, o regime de compensação foi validado.

Assim, nos dias em que não houve registro, presumiu-se a jornada alegada pela autora, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo. A reclamada foi condenada ao pagamento de horas extras não compensadas e não quitadas superiores ao teto mensal de 220 horas, além de seus reflexos, conforme os cartões de ponto. Por outro lado, o intervalo intrajornada foi indeferido, porque, na prova oral, a autora declarou que não havia empecilho para usufruí-lo.

Ambas as partes interpuuseram recurso: a autora, por ter apresentado provas que, ao seu ver, derrogaram a validade dos cartões de ponto por manipulação; por sua vez, a reclamada alegou que, no período não abrangido pelos cartões de ponto, deveria ser considerada a jornada média consignada nos documentos.

Diferentemente do juízo de origem, a Turma considerou que, nos termos da prova oral, a empresa mantinha um controle de ponto biométrico e outro paralelo, registrado em uma planilha de Excel, que precisava ser validada por um empregado responsável (ponto focal). Essa duplicidade demonstrou que o sistema de controle de jornada adotado pela ré era inconsistente e manipulável. Logo, a prova testemunhal foi considerada mais importante que os registros de ponto, pois uma das testemunhas era do mesmo setor da autora e presenciava a jornada efetivamente cumprida.

Dessa maneira, reconheceu-se a invalidade dos registros e do regime de compensação neles consignados. Em virtude da invalidação, foi prejudicada a análise do argumento da reclamada sobre jornada média.

Por fim, ao analisar os acórdãos, resta evidente que a prova biométrica que compõe os registros da jornada de trabalho dos reclamantes é submetida a um padrão de três critérios, sendo os dois primeiros mais rigorosos, para aferir seus aspectos de autenticidade e veracidade e influenciar o convencimento dos magistrados.

O primeiro é intrínseco aos próprios cartões de registro e ocorre nos termos da Súmula 338 do TST⁴. Nesse caso, o juízo busca verificar se os horários são uniformes ou variáveis, de forma que horários uniformes atraem o ônus da prova para o empregador, que deverá demonstrar, por meio de outros elementos probatórios, que os registros são fidedignos. Já os

⁴ Súmula nº 338 do TST. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº. 234 e 306 da SBDI-1. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003);

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001);

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

registros variáveis atraem a presunção de veracidade, cabendo ao empregado, caso alegue a invalidade deles, o ônus de prová-la.

O segundo crivo é extrínseco e envolve a coerência entre o registro dos horários e os depoimentos das testemunhas e/ou do autor da reclamação trabalhista. Caso o juízo identifique alguma incongruência entre os registros e os depoimentos, costuma prevalecer o depoimento da testemunha, por ter acesso à realidade laboral do autor, sendo a prova digital invalidada em alguns casos.

O terceiro critério também é extrínseco e consiste em avaliar outros sistemas da empresa que registram a jornada de trabalho em concorrência com o ponto biométrico, como uma planilha de Excel. Em um dos acórdãos, notou-se que os empregados eram obrigados a realizar o acerto dos horários com um empregado da reclamada e, por meio dos depoimentos das testemunhas, foi possível perceber que o ponto era manipulável, culminando na invalidação da prova. Entretanto, em outro caso — que também continha uma planilha em paralelo ao registro biométrico —, não houve invalidação, porque havia a possibilidade de contestação dos horários pelos trabalhadores sobre incongruências entre os registros em planilha e aqueles do ponto eletrônico.

1.2.2 Redes sociais

Diferente dos outros dois tipos de prova, os acórdãos que continham provas extraídas de postagens em redes sociais denotam um uso variado delas para influenciar o convencimento dos magistrados. Em suma, tais provas foram empregadas de forma a comprovar a confissão ficta, afastar o vínculo de emprego, contraditar a testemunha do reclamante em razão de amizade íntima, manter a justa causa aplicada a empregados, corroborar alegação de celebração de contrato de uso de imagem de atleta e, assim, afastar a natureza salarial de remunerações recebidas em virtude dele.

No acórdão proferido pela Terceira Turma no Recurso Ordinário nº 0000655-66.2019.5.10.0821 foi aplicada a confissão ficta ao reclamante, sendo a prova digital de suma importância. Ele apresentou, nos autos do processo, atestado médico para justificar sua falta em audiência; entretanto, o demandado apresentou fotos registradas e postadas pelo empregado em suas redes sociais que o mostravam trabalhando em outro local e frequentando bares nas mesmas datas dos atestados apresentados, o que não foi impugnado pelo reclamante.

O juízo de origem entendeu que o atestado médico possui presunção de veracidade, juntamente ao CID e ao laudo médico, de forma que não caberia à juíza analisar a parte técnica do documento ou quanto à impossibilidade das viagens, tampouco apurar eventual

incompatibilidade ou ausência de credibilidade do documento. Além disso, registrou em sentença que a reclamada dispensou o depoimento do reclamante, entendendo que não houve confissão. No entanto, a reclamada se insurgiu, buscando impugnar a validade do atestado médico e negar que tinha dispensado o depoimento.

Ao analisar o recurso, a Turma entendeu que houve confissão ficta, em observância às fotografias publicadas pelo empregado e aos sucessivos adiamentos da audiência em razão da epidemia de COVID-19, sendo que, no último deles, houve a advertência de que o reclamante deveria se organizar para comparecer, sob pena de aplicação da confissão.

Já no acórdão proferido pela 3ª Turma no ROT nº0001087-23.2019.5.10.0001, o reclamante, atleta de futebol, requereu a reversão da justa causa, o reconhecimento da natureza salarial sobre remunerações e, por conseguinte, a procedência dos pleitos consectários. Ocorre que o empregado firmou contrato desportivo com cláusula de exclusividade, determinando que participaria apenas de competições futebolísticas do clube contratante. Apesar disso, durante suas férias, o empregado participou de campeonatos diversos, vestindo a camisa de outros clubes, os quais veicularam sua imagem, em redes sociais, na composição do elenco desses times. O juízo de origem manteve a aplicação da justa causa.

Dessa mesma maneira, com base no conjunto probatório e nas provas digitais juntadas, a Turma considerou que foi evidenciada a falta grave cometida por parte do reclamante, de modo que a justa causa aplicada pelo juízo de origem foi mantida. No mesmo acórdão, também foi discutido se as remunerações recebidas em razão do contrato de exploração de imagem do atleta, firmado entre as partes, teriam natureza salarial.

Nesse cenário, a reclamada colacionou, nos autos do processo, o contrato de exploração de imagem e documentos com notícias em redes sociais e outros veículos de comunicação, objetivando comprovar que exercia esse direito, de maneira que a remuneração recebida pelo empregado não teria natureza salarial, mas apenas decorriam do contrato. No entanto, a Turma entendeu que os documentos não comprovaram a alegada ampla exploração de imagem do atleta, visto que a remuneração estabelecida por meio de contrato de uso de imagem era paga de forma invariável, independentemente de efetiva exploração do direito. Assim, reconheceu-se a natureza salarial das remunerações recebidas.

No acórdão proferido pela 3ª Turma, no RO 0001616-74.2017.5.10.0013, foi mantida a decisão de primeiro grau que reconheceu a nulidade de um contrato que explorava a imagem da parte reclamante, que o pagava “por fora”, buscando evitar a incidência dos reflexos trabalhistas. A Turma observou que o valor pago pelo contrato era doze vezes o valor do salário registrado na CLT, os montantes mensais tinham valor fixo, havia cláusulas estipulando

bonificações típicas de um contrato de trabalho, e não havia prova robustas nos autos de que a efetiva exploração da imagem do autor, exceto por duas fotos de publicadas na rede social Instagram. Dessa forma, os contratos de exploração de imagem, voz, nome e/ou apelido etc. foram reputados nulos, devendo os valores serem considerados nos reflexos deferidos na origem, com base nos salários mensais de R\$62.000,00, em um período, e R\$54.000,00, em outro.

Em contrapartida, o acórdão proferido pela 1ª Turma, no RO nº 0000341-48.2022.5.10.0811, manteve a reversão da justa causa para rescisão contratual por dispensa imotivada. A reclamada se insurgiu contra a reversão da justa causa apresentando duas advertências aplicadas à reclamante, por desídia e insubordinação, além de declarações escritas pela equipe de trabalho sobre seu relacionamento com a reclamante, bem como postagens em redes sociais, nas quais ela tecia comentários sobre as condutas realizadas no curso da relação empregatícia e pressões exercidas pela chefia. No entanto, não requereu produção da prova oral.

A Turma entendeu que as declarações da equipe de trabalho não serviam como meio de prova, visto que não havia como avaliar se foram prestadas por empregados que conheciam a autora e nem se sofreram pressão para isso. Em relação às postagens, destacou que o empregado pode exercer seu direito de livre expressão nas mídias sociais, observando o bom senso, proporcionalidade, razoabilidade e responsabilidade, sem destruir a fidúcia e a boa-fé subjetiva inerente ao contrato de trabalho, maculando a imagem da empresa ou contrariando o que ela prega.

Durante a efetiva análise das publicações, a Turma compreendeu que não havia sequer como vincular os comentários diretamente à empregadora. Ademais, a reclamante negou a utilização do perfil apresentado, afastando sua autoria. Assim, a punição máxima representada pela dispensa por justa causa foi desproporcional e reverteu-se para dispensa imotivada.

Por sua vez, no acórdão proferido pela 1ª Turma, no ROT de nº 0000852-55.2021.5.10.0011, reconheceu-se a contradita da testemunha da reclamante, uma vez que não foi demonstrada a isenção de ânimo para depor. Ocorre que, ao ser apontada como amiga íntima da autora, a testemunha informou, em audiência, que eram vizinhas de rua há anos e que também foram colegas de curso, em turmas distintas. Também afirmou que nunca frequentou a casa da reclamante e não lhe interessava se qualquer uma das partes ganhasse a ação.

No entanto, a reclamada anexou, aos autos processuais, postagem em rede social na qual a autora comentava sobre consumir biscoitos típicos do Líbano com café na casa da testemunha. O juízo de origem entendeu que a relação interpessoal entre a autora e sua testemunha decorreu do fato de residirem em locais próximos e por terem sido colegas de curso na graduação. No

entanto, a amizade decorrente de interações em rede social carecia de elementos afetivos existentes nas relações de amizades — ou seja, configurava apenas um vínculo virtual, comum em plataformas digitais, onde várias pessoas se relacionam com postagens e opiniões, sem configurar amizade íntima.

A reclamada insurgiu alegando que a relação entre a trabalhadora e a testemunha não era apenas uma amizade de redes sociais e que a testemunha faltou com a verdade, pois as mensagens destacavam que as visitas e cafés ocorriam com frequência. Ao examinar o teor da imagem de rede social juntada aos autos, a Turma notou nítida intimidade entre a reclamante e a testemunha, visto que uma frequentava a casa da outra, contrariando o que foi dito em audiência. Por isso, deu provimento à contradita da testemunha por ausência de ânimo para depor.

De modo contrário, o acórdão proferido pela 3ª Turma, no ROT 0000333-87.2020.5.10.0020, não acolheu a contradita de três testemunhas do reclamante. O reclamado suscitou que havia amizade íntima da autora com uma delas, apresentando, para isso, algumas fotos retiradas de redes sociais. A testemunha alegou que um dos eventos se tratava da confraternização de trabalho, em que foram convidados diversos empregados, inclusive a autora, e que a outra imagem registrava o aniversário da filha da reclamante. O juízo de origem considerou que as fotos não demonstram, por si só, amizade íntima, ainda mais quando estavam presentes outros empregados que trabalham no mesmo ambiente. A Turma considerou, ao examinar as provas produzidas, que não havia comprovação de amizade íntima ou de falta de isenção de ânimo das testemunhas, mantendo a sentença de origem.

Nesse mesmo sentido, a Segunda Turma proferiu acórdão, no Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000524-20.2019.5.10.0004, mantendo o depoimento da testemunha do reclamante. A reclamada solicitou a desconsideração do depoimento da testemunha por motivo de amizade íntima, porém, além da preclusão do pedido, uma vez que não foi arguido em audiência, a Turma acolheu os fundamentos firmados na sentença recorrida, que rejeitava a existência de meros comentários em redes sociais como prova de amizade íntima, uma vez que se sabe que nem todos os seguidores de redes sociais são amigos, de modo que elogios e palavras de carinho apenas demonstram simpatia do seguidor pelo titular da conta.

Por último, no acórdão proferido pela Primeira Turma, no Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000344-18.2021.5.10.0009, manteve-se o afastamento da nulidade da sentença, arguida pela reclamante, assim como a confissão obtida por postagem em rede social. Ao juízo de origem, a reclamante requereu o reconhecimento do vínculo empregatício no ano de 2019, que foi afastado pela reclamada ao juntar, aos autos, postagem do *Facebook* que mostrava a

criação, pela empregada, de uma empresa no referido período. Assim, o juízo acolheu a postagem como confissão de inexistência do vínculo e indeferiu a prova testemunhal.

A parte reclamante insurgiu-se sob o argumento de que levou a juízo, no dia da audiência de instrução, testemunhas que comprovariam o vínculo de emprego e que a empresa mencionada no *Facebook* nunca pertenceu à parte reclamante. Ademais, aduziu o consenso comum de que a sociedade habitualmente faz publicações que raramente condizem com a realidade vivida, ao passo que o vínculo empregatício é reconhecido desde que preenchidos os requisitos da CLT, mas foi descaracterizado por uma única postagem, que não condiz com a realidade dos fatos.

A Turma pontuou que incumbe ao juiz a direção do processo, devendo zelar pela rápida solução do litígio, indeferindo as diligências que reputar inúteis ou meramente protelatórias, com ampla liberdade e livre convencimento motivado sobre a apreciação e valoração de provas, desde que fundamentadas. Considerou-se que embora o magistrado tenha concedido prazo de cinco dias para manifestação escrita acerca das razões para ouvir testemunhas, ele expressou e motivou, em sentença, a insubsistência da produção da prova, uma vez que, não só as postagens comprovam que o reclamante divulgou ter começado um novo emprego em outra empresa, como também registrou o CNPJ de uma empresa com nome homônimo. Além disso, observou-se que a pretensão de reconhecimento da relação empregatícia estava prescrita. Por essas razões, não houve cerceamento da ampla defesa do empregado. Uma vez ausentes as violações aos incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição Federal⁵, rejeitou-se a preliminar de nulidade da sentença.

Ao analisar os acórdãos, pode-se perceber que alguns requerimentos não guardavam conclusão lógica entre a narrativa e o conteúdo da prova digital apresentada nos autos. Como exemplo disso, aponta-se o acórdão que manteve a reversão da justa causa porque as postagens da trabalhadora sequer poderiam ser ligadas à empresa, ao passo que, em outros acórdãos, a narrativa e a prova apresentada possuíam evidente correlação, como no caso da justa causa aplicada ao atleta de futebol que tinha contrato com cláusula de exclusividade, ou o da reclamante que frequentava a residência da testemunha para tomar cafés. Assim, as Turmas

⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes

buscaram sopesar os pleitos requeridos com o que as provas digitais acostadas realmente demonstravam.

Diferentemente da prova biométrica, nenhuma das provas digitais colhidas a partir de redes sociais foi invalidada por questões de autenticidade ou forma de colheita e produção; apenas foram valoradas pelo conteúdo que apresentavam e sua relevância aos pedidos requeridos. Assim, não foram arguidas tantas contestações sobre a cadeia de custódia da prova, como a autoria, método de extração e preservação das provas da maneira que se espera daquelas que são mais facilmente manipuláveis.

1.2.3 Geolocalização

A prova de geolocalização, geralmente composta pelos registros de horários e localizações capturados por aparelhos informáticos ou aplicativos, foi objeto de análise em diversos acórdãos. No entanto, na maioria das vezes, essa prova foi indeferida, de modo que a amostra comportou apenas dois deles: um acórdão em que a prova foi efetivamente apresentada nos autos e outro no qual o magistrado teceu argumentação quanto à produção da prova e as razões de seu indeferimento. O objetivo do emprego de tal prova era comprovar a jornada de trabalho do empregado e, principalmente, as horas extras realizadas pelos reclamantes nas dependências da empresa.

Começando por aquele em que a prova foi efetivamente apresentada em juízo, o acórdão proferido pela Primeira Turma, no Recurso Ordinário n.º 0001014-78.2020.5.10.0013, manteve a sentença de origem que indeferiu o pedido de pagamento de horas extras pleiteadas pela reclamante. O juízo de origem observou, no depoimento da autora, que a empresa possuía cerca de três funcionários; ou seja, o ônus da prova sobre eventuais horas extras não pagas recaía sobre a ela. No entanto, a reclamada apresentou os registros do controle de ponto batido por meio do celular da obreira, em aplicativo que capturava dados de geolocalização.

Por meio desses registros, pode-se perceber que a reclamante tentava fraudar a duração da jornada de trabalho, majorando-a artificialmente e registrando o ponto em momentos que não estava trabalhando. Isso porque ela trabalhava com a realização de procedimentos administrativos na sede da empresa para controle de instrumentação e também com a entrega de materiais em hospitais e centro cirúrgicos, mas havia registros em colégios, estacionamentos, no Detran, centros comunitários, clubes, academias, e até em igrejas. Assim, não havia fidedignidade dos registros feitos com a geolocalização da reclamante, de modo que foram desconsiderados e manteve-se o ônus da prova com a trabalhadora, que não se desincumbiu a contento.

Pelo contrário, o contrato apresentado firmava uma jornada de 220 horas mensais com a possibilidade de compensação de horários, o que foi corroborado pelo depoimento da testemunha ouvida, que confirmou a prática de compensação de sábados, domingos e feriados. Além disso, conclui-se de seu depoimento que a reclamante acompanhava menos de uma cirurgia por dia e, quando o fazia, acompanhava apenas uma, sendo que elas duravam de duas a cinco horas, após a qual a autora retornava para sua residência. Além disso, a empregada, durante dois meses e devido à pandemia do Covid-19, trabalhou em casa, sem acompanhar procedimentos cirúrgicos. Assim, o juízo considerou improcedentes os pedidos de horas extras e consectários reflexos, incluindo os genéricos referentes a sábados, domingos e feriados.

Nesse cenário, a reclamante insurgiu-se asseverando que havia, nos autos processuais, documentos que comprovaram o labor aos domingos, horas extras e sua permanência à disposição da empresa por até oito horas consecutivas acompanhando cirurgias. Por sua vez, a reclamada, em contrarrazões, negou a existência de horas extras não compensadas e destacou o manejo indevido pela autora do sistema de registro eletrônico, visando simular a sobrejornada, uma vez que os registros de horários e locais demonstravam anotações que não correspondiam aos locais em que prestava serviço.

A Turma considerou que os documentos trazidos demonstraram que a empresa instituiu o sistema de controle eletrônico via celular, com registro de geolocalização, de acordo com o disposto na norma coletiva vigente à época do contrato de trabalho, inexistindo impugnação da autora quanto aos documentos. Durante a análise dos registros, foi possível identificar que a maior parte das horas de sobrelabor não foram assinaladas em locais nos quais havia evidente atividade empresarial e cuja atividade não é comumente relacionada à área de atuação da reclamada. Porém, também havia anotações de horários em hospitais, as quais não contam com horas extras.

Assim, os relatórios de fornecimento de equipamento e materiais não demonstraram as horas extras e nem apontaram confirmação incontestada da disponibilidade em cirurgias com extrapolação de horas para além da jornada de trabalho. Também se observou que a reclamante não produziu prova oral e que no único depoimento ouvido por meio da disponibilização de um *link* com a gravação, a testemunha apenas confirmou que laborou com a reclamante, que havia compensação de horas durante a semana, mediante acerto com setor administrativo, de acordo com a necessidade da autora ou antes do fim do mês. Assim, considerou-se que não havia documentos ou provas que pudessem dar ensejo à horas extras e aos demais pedidos, pois a reclamante não se desincumbiu do encargo da prova.

Por outro lado, o acórdão proferido pela Primeira Turma, no R.O. nº 0000963-03.2020.5.10.0002, negou provimento ao recurso do reclamado, no qual suscitou a nulidade do processo por cerceamento de defesa, em razão do indeferimento de produção da prova digital. O reclamado requereu a produção da prova de geolocalização para demonstrar se, de fato, a recorrida estava nas dependências do banco nos horários fixados; no entanto, o juízo de origem indeferiu o pedido, entendendo que a referida prova é inadequada aos fins pretendidos.

Diante disso, o empregador recorreu da sentença, suscitando a preliminar de nulidade do processo e argumentando que o deferimento de produção da prova de geolocalização nos horários indicados pela recorrida seria indispensável para aferir se ela estava no trabalho. Inicialmente, a Turma destacou que o juiz deve velar pela duração razoável do processo, podendo indeferir diligências inúteis ou meramente protelatórias, podendo avaliar livremente as provas, atendidas as circunstâncias dos autos, desde que justifique os motivos que formaram seu convencimento na sentença.

Observou-se que as partes foram notificadas para indicar se possuíam outras provas a produzir, com os respectivos fundamentos sobre a necessidade e utilidade pretendida, sob pena de indeferimento e preclusão. No entanto, o reclamado nada mencionou sobre a produção de provas digitais de geolocalização, restando, portanto, precluso o pedido. Além disso, foram acolhidas as relevantes considerações do julgador de origem sobre a produção da prova de geolocalização.

O magistrado apontou que a prova digital não é um direito subjetivo para todas as partes em qualquer tipo de processo trabalhista: antes, é necessário haver dúvida razoável e considerável sobre o objeto controvertido para avaliar o exame de sua necessidade e imprescindibilidade. Ademais, indicou que não há necessidade de produção de prova digital quando outros meios de prova, como a documental e oral, encontram-se disponíveis sem delongas às partes e sem impacto sobre a celeridade processual.

O juiz frisou, ainda, algumas questões sobre o processo de produção da prova. Nesse sentido, haveria a necessidade de expedição de ofícios para diversas operadoras de telefonia móvel, sem saber em quais delas o reclamante teve conta, ou até mesmo se teve um número de celular em seu nome, ou de algum parente, ou de terceiros; não se sabia sequer se houvera ligações telefônicas que pudessem ter sido captadas pelas torres de transmissão do sinal do celular.

O magistrado apontou também que, em relação ao fluxo de dados pela internet, não se sabe se o reclamante teria instalado aplicativos em seu *smartphone*, criado contas, permitido o rastreamento de sua localização e utilizado tais aplicações de rastreamento durante o seu

trabalho, com armazenamento de histórico e *backup* automático, para que só assim exista um histórico de localização. Além disso, não havia qualquer informação nos autos sobre o uso de aplicativos pelo reclamante. O juízo destacou que seria ainda necessário saber se o sistema operacional do aparelho seria da *Apple*, uma vez que este possui configurações de privacidade mais robustas, o que diminuiria as chances de êxito no rastreamento.

Assim, fica evidente que haveria uma delonga na produção da prova digital sem a certeza de que teria qualquer resultado útil. Também apontou-se que o pedido de pagamento de horas extras poderia ser apurado por meio de oitiva das partes e testemunhas, como ocorrera ao longo do processo e que, inclusive, pôde demonstrar a falta de autenticidade dos controles de jornada da empresa. Portanto, não havia razão alguma para buscar a produção da prova digital, na medida em que foi opção do banco descumprir a lei, fraudando a real finalidade dos controles de horários.

Ademais, a prova acabaria invadindo e repercutindo desnecessariamente na intimidade do trabalhador, uma vez que o celular do reclamante não foi utilizado apenas no trabalho, mas também em sua vida particular, a qual tem relevância somente para ele. Logo, concluiu-se que as informações trazidas pela prova não só poderiam demonstrar nenhuma prestabilidade para aferir as horas extras, como também reverberariam na vida profissional e pessoal do reclamante desnecessariamente. Com base nisso, a Turma não vislumbrou a necessidade de produção da prova digital de geolocalização quando outros meios de prova estavam disponíveis às partes.

Durante a análise dos casos, e levando em conta o alto número de indeferimentos sobre a produção da prova digital de geolocalização, infere-se que ela é evitada pelo tribunal em virtude da morosidade e da incerteza de seus resultados na elucidação dos fatos pertinentes aos litígios trabalhistas, não se mostrando imprescindível e sendo indeferida na maioria dos requerimentos.

Verifica-se, também, que há predileção por outros meios de provas que não prejudiquem a duração razoável do processo e que não violem a intimidade e privacidade das pessoas, em observância às garantias constitucionais⁶. No único acórdão em que houve a apreciação da prova geolocalização, a qual demonstrava os horários e locais onde a reclamante esteve, para

⁶ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

comprovar a fraude feita por ela nos registros da jornada de trabalho, foram observados os mesmos critérios da prova biométrica para invalidá-la, quais sejam: a autenticidade e fidedignidade dos registros e o grau de consonância com a prova oral. Além disso, pode-se inferir que a prova só foi apresentada nos autos porque não foi necessário produzi-la durante o trâmite do processo.

1.3. Observações finais

Ante o exposto, é possível perceber que o Tribunal Regional da 10ª Região não costuma levantar grandes óbices para admissibilidade das provas digitais analisadas nos processos trabalhistas, considerando-as relevantes para a convicção do juízo. No entanto, o Tribunal se vale das prerrogativas conferidas aos magistrados para avaliá-las livremente e valorá-las de forma autônoma. Quando a prova digital não corresponde à pretensão deduzida ou carece de veracidade e autenticidade, especialmente se outros elementos do conjunto probatório se mostrarem capazes de impugnar seu teor, como a prova oral, o Tribunal pode descartá-las.

Por fim, as principais considerações tecidas pelas Turmas ao analisar essa via probatória incluem a real necessidade e imprescindibilidade da prova, a possibilidade de se valer de outros meios para demonstrar o alegado de forma mais rápida e efetiva, caso exista alguma delonga em sua produção, o cuidado com as garantias constitucionais daqueles que podem ser atingidos pelo teor delas, sua verossimilhança com a narrativa dos fatos, a existência de prova oral e de depoimento pessoal, bem como sua autenticidade e insuscetibilidade a manipulações ou edições.

Terminada a análise dos acórdãos que verificou como as provas digitais estão impactando o convencimento do juízo nos acórdãos do TRT da 10ª Região, expor-se-á no próximo capítulo, por meio de revisão de bibliográfica, as principais provas digitais produzidas em litígios, desde as mais simples àquelas mais sofisticadas.

2. PROVAS DIGITAIS: NOVOS HORIZONTES NO DIREITO DO TRABALHO

2.1. Breves aspectos legais

A utilização de arquivos digitais como meio probatório encontra uma ampla fundamentação no ordenamento jurídico brasileiro, desde a Carta Magna até portarias dos tribunais pátrios que regulamentam o uso deste meio probatório pelas partes para comprovação de fatos e direitos.

Conforme Soares (2021), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 5º, inciso LV, assegura o contraditório e a ampla defesa, com todos os meios e recursos a ela inerentes. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por meio de seu art. 765, estabelece que os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção dos processos e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento (Brasil, 1943).

Igualmente, o Código de Processo Civil, que pode ser aplicado de forma supletiva e subsidiária ao processo do trabalho, autoriza o uso de provas digitais por meio dos art. 369 e 370⁷ (Brasil, 2015). Ademais, a Lei n.º 12.965/2014, o Marco Civil da Internet, dispõe sobre a obrigatoriedade de guarda dos registros de conexão pelo prazo mínimo de um ano, e também dos registros de acesso a aplicações de internet por pelo menos seis meses, garantindo inclusive que sejam requisitados por meio de determinação judicial. Já a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei n.º 13.709/2018, possibilita o tratamento de dados pessoais em caso de requisição de direitos por meio do processo judicial (TST, 2021).

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, a Justiça do Trabalho foi a pioneira no uso de provas digitais, iniciando, em 2020, o investimento no Programa Provas Digitais, iniciativa institucional de formação e especialização dos magistrados e servidores na produção de provas por meios digitais, para obter maior celeridade na tramitação processual e facilidade em buscar a verdade dos fatos, especialmente em relação àqueles controvertidos (Dias; De Gois Junior, 2024). Para isso, foi firmada a cooperação entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) (CNJ, 2021).

⁷ Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.

De acordo com o CNJ, as provas digitais possibilitam a verificação robusta e concreta das narrativas e dos fatos, com base em elementos técnicos e materiais, além de maior proximidade com a verdade real do caso, com o uso efetivo das novas tecnologias permitidas pela legislação. Além disso, também permitem um registro objetivo e mais confiável do que a prova testemunhal e podem até auxiliar na verificação de patrimônio de devedores trabalhistas e, a depender do meio, a possibilitar a solução de processos com maior celeridade que outros meios de prova (CNJ, 2021).

À frente deste caminho de modernização da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho, também foram implementadas várias outras iniciativas, como a criação do projeto-piloto Acervo Digital, que se trata de um sistema desenvolvido para a juntada de arquivos de áudio e vídeo aos processos que tramitam no Processo Judicial Eletrônico (PJE), com funcionalidades que se assemelham ao Google Drive, OneDrive e Dropbox, ativo desde o dia 2 de maio de 2024. (CSJT, 2021).

Em contrapartida ao pioneirismo da Justiça do Trabalho, a literatura sobre a temática das provas digitais em monografias e trabalhos de conclusão de curso ligados ao Direito do Trabalho e ao Processo do Trabalho é modesta.

Um exemplo disso é o Repositório da Universidade de São Paulo (USP)⁸, que possui publicações da instituição entre 2012 e 2024, demonstra o total de 36.470 publicações quando selecionado o filtro “Faculdade de Direito (FD)”, no entanto, ao pesquisar o termo “prova digital” há apenas 14 (quatorze) resultados e somente 2 (dois) apresentam direito do trabalho e processo do trabalho nos termos *subjects*, sendo que somente um deles disponibiliza o link de acesso ao trabalho. Frisa-se que não há no site filtros com data de início e final da busca de resultados, os dados mencionados referem-se a 17 de maio de 2024.

Ademais, ao buscar o resultado total de publicações com o filtro “Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP)” o site retorna 2.574 resultados, ao aplicar o termo “prova digital” o resultado total de publicações é 0 (zero). Frisa-se que não há no site filtros com períodos para data de início e final da busca de resultados, os dados referem-se a 17 de maio de 2024.

Na Biblioteca Digital de Produção Intelectual Discente da Universidade de Brasília (BDM)⁹, é possível selecionar a opção “cursos” e buscar na página o termo “Direito”, que evidencia ao todo 2.359 publicações. Após isso na janela “Navegar” é selecionado o filtro “assunto”, em seguida a letra “P” e buscado através das páginas pelo assunto “prova digital”,

⁸ Fonte: <https://repositorio.usp.br/index.php>.

⁹ Fonte: <https://bdm.unb.br/>.

que resultará o total de 2 (dois) trabalhos publicados, no entanto, nenhum voltado ao direito processual do trabalho e direito trabalho.

De forma alternativa, existe a possibilidade de pesquisar o termo “prova digital” na primeira página da (BDM). Nesse caso, a busca retorna 10 (dez) resultados, mas apenas 8 (oito) são da faculdade de direito, incluídos os dois resultados da pesquisa anterior com outra metodologia.

Pelo título de cada uma das oito publicações da faculdade de direito conclui-se que não se tratam da linha de trabalho desta monografia, são eles: 1) “Provas no processo penal: ampla defesa, contraditório, preservação das fontes e da cadeia de custódia da prova”, 2) “Qual tipo de prova condena um cartel no Brasil? Uma pesquisa empírica sobre a tipologia das provas nas condenações do CADE”, 3) “A prova pericial criminal e o contraditório” 4) “Criptografia no processo judicial eletrônico e na análise de provas digitais” 5) “Poderes instrutórios do juiz e as regras de distribuição do ônus da prova no processo civil brasileiro” 6) “Corrupção e arbitragem internacional: a prova de atos ilícitos e os efeitos na arbitragem”, 7) “O contraditório da prova pericial no processo penal” e 8) “Proteção de dados e o processo penal: desafios e parâmetros da cadeia de custódia da prova digital”. Essa busca se refere ao resultado de publicações até o dia 22 de maio de 2024.

Diferente da pesquisa feita no repositório da USP, a análise para aferir a temática do trabalho se deu por meio dos títulos, visto que a UNB não usa termos *subjects*. Frisa-se que não há no site filtros com o período de data de início e final da busca de resultados para ser aplicado com as opções de busca mencionadas anteriormente, os dados referem-se a 22 de maio de 2024.

Para as discussões a seguir serão utilizados o trabalho da USP que disponibiliza o acesso ao público, artigos de processualistas do Direito do Trabalho encontrados em outras bases de pesquisas, como revistas de tribunais, além de autores de diversos ramos do Direito, especialmente do Direito Processual Civil, em virtude da escassez de publicações sobre a temática das provas digitais no âmbito do Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Importante ressaltar que boa parte das publicações sobre o tema dissertam principalmente sobre seus aspectos legais e citam precedentes de tribunais que permitiram a produção desse tipo de prova, julgando pretensões de forma favorável e desfavorável com base nelas. Assim, a presente monografia visa descrever breves aspectos legais e também descrever os principais meios de provas digitais que podem ser utilizados no processo trabalhista pelas partes.

Vale observar que esta pesquisa de revisão bibliográfica no repositório da Universidade de Brasília sugere que este é o primeiro trabalho sobre provas digitais em Processo do Trabalho e Direito do Trabalho produzido na Universidade de Brasília.

2.2. Fontes de provas digitais

As novas tecnologias da informação eventualmente permitem o acesso a uma gama de elementos que podem constituir as chamadas provas digitais, no entanto, não se deve restringir a produção e o armazenamento de dados aos computadores *lato sensu*, mas também a outros dispositivos, como *smartphones*, *desktops*, *laptops* e *tablets*, assim como as redes que produzem diversos formatos de evidência digital (Brandão, 2019).

Esses dados podem ser encontrados em fontes abertas de livre acesso, como redes sociais, pesquisas no Google e portais da transparência do governo. Também é possível que os dados sejam de fontes privadas, como o registro de geolocalização e os registros da Estação Rádio Base-EBR, acessíveis mediante determinação judicial (Soares, 2021).

Nesse contexto, faremos um breve levantamento de fontes de evidências digitais, diferenciadas em dispositivos digitais e redes.

2.2.1. Dispositivos digitais

Conforme Diogo Brandão (2019), esse processo de produção, armazenamento e extração de dados pode ser resumido da seguinte forma em dispositivos digitais: (I) os dispositivos são capazes de receber uma ou mais informações por meio de uma entrada, arquivo local, sensor, teclado ou canal de comunicação, como a conexão de rede; (II) realizam o processamento da informação recebida; (III) produzem uma saída, para um *display*, arquivo local etc.; (IV) os dispositivos passam a ser capazes de armazenar e/ou retransmitir informações; (V) passam a disponibilizar funcionalidades que permitem a consulta e/ou modificação da totalidade ou de parte da informação armazenada por meio de mecanismos de controle do acesso.

A partir disso, é possível realizar a filtragem de vários elementos que, após a extração da informação, podem ser incorporados ao processo como meio probatório, tais como:

a) Pastas: os dispositivos digitais possuem um conjunto de aplicações que permitem ao utilizador partilhar arquivos, armazenar mensagens, bases de dados, textos, fotografias, e apresentações multimídia, os quais são aptos a constituir provas digitais (Brandão, 2019).

b) Imagens: são a reprodução digital exata do conteúdo de um dispositivo de armazenamento. Neste contexto, Brandão (2019) ressalta que o processo de criação de imagens cria uma cópia digital externa exata de todos os dados no dispositivo, o que sugere a necessidade de realizar uma análise de dados sobre a própria cópia da imagem, e não sobre os dados armazenados no dispositivo original. Entretanto, nem sempre é possível realizar uma cópia completa e fidedigna da imagem.

Para José Antônio Silva (2022), as imagens advindas de aplicativos de mensagem instantânea, como *WhatsApp* e *Telegram*, permitem comprovar determinadas situações trabalhistas — como o assédio moral e sexual, gozo de férias, horas extras e acordos sobre a jornada de trabalho — por meio de *printscreens*.

c) Histórico de registro/logs: boa parte dos sistemas operacionais, como *Windows* e *Linux*, registram as atividades realizadas na forma de *logs*, que disponibilizam informações sobre visitas de um usuário a um determinado site da Internet, programas ou aplicativos, incluindo dados como nome, número de telefone, localização, endereço de e-mail, senhas e endereço de IP do usuário. (Brandão, 2019).

A respeito do registro de *logs* em sistemas operacionais, é importante ressaltar que, além de registrar apenas eventos considerados importantes pelo administrador, eles também podem ser alvo de eventual invasão que pode adulterar os registros (Brandão, 2019).

No âmbito da relação de emprego e disputa trabalhista, não é raro que o empregador, empregado ou um subordinado possam realizar alterações nesses sistemas, como no controle de jornada de trabalho, o que comprometeria a confiança dessas informações. Esses históricos de registros também podem ser utilizados para efeitos de responsabilidade, como o acesso e divulgação de documentos das organizações para terceiros, que ensejam a demissão por justa causa ao empregado autor da prática ilícita de natureza civil (Silva, 2022).

d) Dispositivos móveis: os *tablets*, *smartphones* e *laptops* podem produzir uma enorme quantidade de informações, como e-mails, histórico de localização e deslocamento 24 horas por dia, redes *wi-fi* conectadas e a detecção de IP do usuário ao acessar um sinal de rede (Brandão, 2019).

e) Geolocalização: um dos recursos que os dispositivos móveis fornecem é o registro do histórico de localização do usuário por meio de aplicativos. Esse registro inclui informações que indicam o local, trajeto, meio de deslocamento, o horário em que o alguém chegou e saiu de determinado lugar e quanto tempo permaneceu no recinto (Albino; Pires, 2022).

Assim, é possível solicitar, à Justiça do Trabalho, autorização para enviar ofícios às empresas responsáveis por essas tecnologias — como *Amazon*, *Google*, *Ifood*, *Uber*, *Wazer* etc.

—, para que entreguem dados compilados que comprovem a jornada de trabalho do funcionário, com intervalos e horas extras de acordo com os registros do histórico (Albino; Pires, 2022).

No entanto, é necessário sopesar a necessidade de produção dessa prova visto que pode comprometer a celeridade processual e envolver terceiros que não fazem parte dos pólos do processo e da relação de emprego. Nesse sentido, Clara Dias e Carlos de Gois Junior destacam que o deferimento deve ser acolhido nos seguintes termos:

(...) quando: não houver outro meio de provar o fato objeto da lide; se o fato pode ser provado pelo fornecimento dos registros e dados pessoais produzidos, armazenados ou transmitidos no meio digital; a obtenção dos dados seja referente somente ao período e dados objeto da controvérsia, não violando assim a privacidade e a dignidade da pessoa humana (Dias; De Gois Junior, 2024, p. 3112).

Esse meio probatório ainda possui outras implicações para a dinâmica do processo trabalhista que estão além do comprometimento da celeridade processual, uma vez que esbarra em direitos fundamentais do reclamante garantidos pela Constituição, como bem pontuam os autores e como será discutido no próximo capítulo.

f) Metadados: referem-se a um conjunto de dados que podem apresentar várias formas, tais como bancos de dados, arquivos permanentes e temporários, documentos, objetos ou até fonte de provas. A análise desses metadados necessita da compreensão dos dados com que se trabalha, de modo que sua visualização e documentação sejam utilizadas para tirar conclusões, elaborar relatórios e verificar a verdade dos fatos ou identificar possíveis alterações nas informações (Brandão, 2019).

2.2.2. Redes

a) Internet: como mencionado anteriormente, os *logs* e pastas em computadores e outros dispositivos móveis podem constituir elementos de prova *online*, incluindo o uso de e-mail, a visualização de sites, *download* e *upload* de arquivos, transferência de ficheiros entre dispositivos, registros de acesso ao servidor, conteúdos de dispositivos conectados à internet e registros de atividade de tráfego, conhecido como histórico de navegação (Brandão, 2019).

No âmbito da Internet, as possibilidades de constituir provas digitais utilizadas no processo do trabalho são diversas. Por exemplo, os sites dos portais da transparência do governo fornecem a possibilidade de aferir quais benefícios sociais foram recebidos por um devedor trabalhista, como o Auxílio emergencial e o Bolsa Família, bem como cargos no serviço público, sejam efetivos, temporários ou comissionados. Tais portais disponibilizam relatórios que incluem a data de pagamento e o montante recebido referente a benefícios e salários,

informações são úteis para indicar que o devedor de crédito trabalhista possui recursos passíveis de penhora (CGU, 2004).

Caso o empregador tenha optado por comunicar o governo, de forma unificada, pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), também é possível aferir e imprimir comprovantes das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas relativas aos vínculos de emprego. Isso porque o sistema unifica a guia de recolhimento do FGTS, informações da previdência social, folha de pagamento, admissões e demissões do CAGED, e outras bases de dados (eSocial, 2019).

Adicionalmente, os tribunais pátrios fornecem consultas públicas aos processos judiciais, nos quais é possível aferir se um devedor de crédito trabalhista possui bens em disputa judicial ou créditos a receber que possam ser objeto de penhora no rosto dos autos ou de reserva de crédito.

b) Intranet: trata-se da rede privada de determinadas instituições, acessível apenas a seus funcionários e colaboradores. A intranet geralmente contém informações relevantes para constituição de elementos de provas, como registro de quadros profissionais, atividades desempenhadas e identificação das máquinas e indivíduos que as utilizaram, além de documentos que não estão disponíveis de outra forma (Brandão, 2019).

c) Redes sociais: no panorama mundial hodierno, as redes sociais como Facebook, Instagram e LinkedIn são úteis para aferir informações relativas aos sujeitos dos litígios, como a identidade das partes, residência, currículos profissionais, vínculos de emprego, data de abertura de uma empresa, o grau de relacionamento com testemunhas arroladas e indícios de ocultação de patrimônio (Brandão, 2019).

Em conclusão, nota-se que há diversos meios de provas digitais que podem ser aplicadas à atividade probatória nos processos trabalhistas. No entanto, existem ressalvas quanto ao seu uso, como veremos a seguir.

2.3. Segurança da prova digital: desafios de validade e integridade

Existem discussões sobre o grau de confiabilidade das informações em meios eletrônicos, devido à hipótese de alteração de seu conteúdo. Isso porque, se um registro digital for admitido como prova no litígio, deve ser possível ao tribunal verificar se ele de fato foi gerado pelo indivíduo que, em tese, o produziu. Assim, a autenticidade, integridade e preservação da evidência são requisitos importantes para admissão da prova e o desfecho da

lide, uma vez que essas provas podem ser alteradas, ter a autoria não comprovada e estar sujeitas a um suporte que tem ciclo de vida e obsolescência pré-definidos (Brandão, 2019).

Diante da possibilidade de nulidade processual em razão da impugnação da prova digital, alguns critérios para seu uso devem ser observados.

Conforme explica Pollyana Soares (2021), a autenticidade deve ser compreendida como a qualidade da prova que permite um grau de certeza com relação ao autor do fato digital, ou seja, é aquela prova que não suscita dúvidas sobre sua autoria. Um exemplo do grau de vulnerabilidade dessa prova, é a possibilidade de que um determinado perfil de rede social difame uma empresa por condições trabalhistas inadequadas, utilizando fotos e nomes que não correspondem ao autor real da postagem.

A integridade, por sua vez, refere-se ao grau de certeza de que a prova não sofreu adulteração desde o momento do fato até a sua apresentação no processo, de modo que, sem modificação ou adulteração, esteja apta a demonstrar a reprodução do fato em sua completude e integridade. Nesse aspecto, é possível que sejam apresentados no processo, por exemplo, e-mails cortados ou adulterados, fotos de mensagens inseridas sem contexto, com mensagens apagadas e até mesmo montagens (Soares, 2021).

Pollyana Soares (2021) ressalta ainda que, à maneira do Código de Processo Penal, art. 158-A, acrescentado pela Lei nº 13.964/2019, do pacote Anticrime, deve se preservar a cadeia de custódia das provas, que é o processo de preservação da integridade da história cronológica da prova, desde o momento do fato até a apresentação no processo.

Buscando contornar possíveis desafios quanto à segurança e validade jurídica do documento eletrônico, Lídia Soares (2015) expõe que algumas técnicas de segurança são aptas a conferir se uma prova é autêntica ou não. Tradicionalmente, utiliza-se a ata notarial e a perícia técnica forense, mas também é possível verificar a validade de uma evidência digital por meio de assinatura eletrônica e certificação digital.

Por fim, há autores que divergem do descarte das provas digitais nos processos devido a formalidades legais. Carlos Rodrigues Filho (2018) destaca que, frente a crescente utilização de mídias sociais como método de comunicação e realização de negócios, não é possível descartar seu uso em razão de incompatibilidade técnica com assinaturas previstas em lei, e aqui infere-se que até de outros meios.

Assim, o autor compreende que o Código de Processo Civil, art.373, §1º, dispõe que, diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo, nos termos do *caput*, ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso.

Desse modo, caso um documento eletrônico não possua assinatura eletrônica que o autentique, nos termos da legislação brasileira, caberia ao réu a impugnação específica, como nos casos de transcrição de conversa realizada por meio de aplicativos de mensagens, sob pena de o documento ser considerado verdadeiro com base na dialética probatória (Rodrigues Filho, 2018).

Por fim, percebe-se que existem alguns óbices quanto à utilização das provas digitais, bem como formas de contorná-los. No entanto, no capítulo anterior também foi possível observar que, nos acórdãos do tribunal, os magistrados não costumam levantar tantos óbices durante a apreciação das provas quanto a sua autenticidade e autoria, mas, às vezes, houve ressalvas quanto ao seu conteúdo, como na prova biométrica.

A seguir, veremos que a Consolidação das Leis do Trabalho adota a mesma redação do art. 373, §1º, do CPC em seu art. 818, §1º, que é a base da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, bem como que há implicações do uso de uma prova digital específica no Processo do Trabalho.

3. IMPORTÂNCIA DA PROVA NO PROCESSO E O ÔNUS DA PROVA

3.1. A função da prova no processo

Para Flávia Rodrigues (2015), em uma perspectiva histórica, a prova é um elemento importante para o esclarecimento de quaisquer litígios processuais, dado que outrora as partes resolviam as questões subjetivas que embasaram seus pleitos por meio da lei do mais forte ou dos juízos de Deus, situação que, na pós-modernidade, não é comum.

Ainda para a autora, os meios de prova tiveram diferentes contornos e passaram por várias transformações ao longo da história. Para exemplificar isso, Rodrigues (2015) afirma que, na Idade Média, período em que o processo judicial tinha um alto valor religioso, as ordálias, conhecidas como juízos de Deus, eram considerados como um dos meios de prova mais efetivos, onde as partes eram consideradas culpadas ou inocentes após passar por determinados testes. Em algumas culturas, como a azande, a verdade ainda é definida por meio do envenenamento de uma galinha que pode ou não morrer após ingerir uma pequena dose de veneno preparado por um feiticeiro da tribo (Chase, 2005 *apud* Rodrigues, 2015.).

Por sua vez, Carnelutti afirma que as provas são o coração do processo, pois é a partir delas que será definido o destino da relação jurídico-processual (Carnelutti *apud* Schiavi, 2016). Para Mauro Schiavi (2016), as provas são instrumentos admitidos pelo Direito como idôneos, que demonstram um fato ou um acontecimento, ou ainda, excepcionalmente, o direito que interessa à parte no processo, e são destinados à formação da convicção do órgão julgador da demanda. O autor afirma ainda que a prova transcende o aspecto individual e adquire uma feição publicista, interessando à toda sociedade, não apenas às partes do processo.

Contudo, cada uma das partes busca convencer o juízo usando sua própria narrativa, com sua própria percepção, o que pode acarretar na existência de mais de uma versão sobre o mesmo fato. O juízo, por sua vez, não poderá se eximir de julgar a lide, uma vez que possui o dever de dar uma resposta aos jurisdicionados, diante do princípio da inafastabilidade da jurisdição (Rodrigues, 2015).

Dessa forma, os meios de prova no processo são instrumentos imparciais para demonstrar a verdade sobre determinado fato ou acontecimento e influir na convicção do juízo. Com base na análise do conjunto probatório e na formação de sua percepção individual sobre o que ocorreu, o magistrado julgará a lide, inclusive, com liberdade para entender diferente do que ambas as partes afirmam ter ocorrido (Rodrigues, 2015).

Buscando entender os fatos narrados e conseguir algo próximo a um grau de certeza ou verossimilhança, é imprescindível a adequada distribuição do ônus da prova. Conforme previsão no Código de Processo Civil e Consolidação das Leis do Trabalho, o autor tem o ônus de provar fatos constitutivos de seu direito e o réu, os impeditivos, modificativos ou extintivos daquele, sendo possível atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que isso seja feito por meio de decisão fundamentada.

No entanto, as regras de distribuição do ônus da prova — adotadas no mesmo molde do CPC pela CLT —, quando aplicadas ao Processo do Trabalho, deixam à míngua características intrínsecas do mundo trabalhista, como a vulnerabilidade do trabalhador, a disparidade de armas e, principalmente, as obrigações e deveres contratuais do empregador, como veremos na discussão a seguir.

3.2. Ônus da prova no Processo do Trabalho

No âmbito do Direito Processual do Trabalho, Schiavi (2016) argumenta que o ônus da prova não se trata de uma obrigação ou encargo processual, visto que não há uma sanção imediata para seu descumprimento. Assim, caso a parte incumbida de provar os fatos não cumpra tal ônus, e o juiz entenda que esse ônus pertence à parte contrária, isso pode não apresentar consequências diretas.

Assim, nos termos da teoria estática do ônus da prova — que se fundamenta no art. 818, incisos I e II, da CLT, e no art. 373, incisos I e II, do CPC —, o ônus seria apenas um dever processual do qual se incumbem o autor e o réu, independente da natureza do processo e dos fatos da causa. Por outro lado, para Schiavi (2016), não há um consenso sobre de quem seria a carga probatória no processo à luz da CLT, mas inegavelmente existem os seguintes critérios:

- a) o ônus da prova no Processo do Trabalho é do reclamado, pois ele tem melhores condições de produzir a prova no processo;
- b) o ônus da prova é do reclamante, pois o autor tem a obrigatoriedade de demonstrar em juízo os fatos da inicial;
- c) tanto o reclamante como o empregador devem provar os fatos alegados tanto na inicial como na defesa; e
- d) o reclamante deve provar os fatos constitutivos do seu direito, e o reclamado, os fatos extintivos, modificativos e impeditivos do direito do autor. (Schiavi, 2016, p. 270-271)

Para o autor, o art. 818, da CLT, não é completo e facilmente aplicado, visto que, se cada parte tiver que comprovar o que alegou, ambas as partes terão o encargo probatório sobre todos os fatos expostos na inicial e na contestação. Além disso, o referido artigo também não

resolve situações de inexistência da prova no processo ou de conflito entre as provas produzidas pelas partes (Schiavi, 2016).

Schiavi (2016) também destaca que, para conferir efetividade ao acesso à ordem jurídica e não inviabilizar a tutela do direito à parte que detém razão, mas se encontra em condições desfavoráveis de produção da prova sobre fato constitutivo do seu direito, o juiz do trabalho pode atribuir encargo probatório à parte que tem melhores condições de produzir a prova, o que a doutrina denominou de teoria da carga dinâmica do ônus da prova.

Algumas críticas a essa teoria destacam a majoração dos poderes do juiz na condução do processo e que é possível estender, de forma permanente, o ônus ao empregador, pois, em tese, ele sempre terá situação de vantagem ou de maior possibilidade para a produção da prova (Schiavi, 2016).

No entanto, o jurista afirma que a tendência mundial é de conferir mais poderes ao juiz na direção do processo, bem como que esta teoria não pode ser confundida com a inversão do ônus da prova, pois a inversão pressupõe a presença de critérios previstos em lei e a existência de uma regra prefixada para o ônus das provas. A teoria da carga dinâmica, por sua vez, baseia-se no princípio da aptidão para a prova (Schiavi, 2016).

Noutro ponto de vista, Souto Maior (2017) destaca que a Consolidação das Leis do Trabalho traz, em sua gênese, uma intersecção entre o direito material e processual do trabalho, ao estabelecer, em seu texto, deveres prévios de produção de documentos, os quais podem futuramente ser utilizados nos litígios trabalhistas para fins de produção de prova e elucidação dos fatos. Dessa forma, conforme a observação de Schiavi, não seria sem razão que o ônus frequentemente recaia sobre o empregador, por ser a parte mais apta para comprovar determinados fatos e acontecimentos.

Para fomentar essa tese, é possível citar algumas obrigações que a CLT impõe ao empregador durante o contrato de trabalho, quais sejam: o registro do vínculo de emprego na CTPS do trabalhador¹⁰, o registro da jornada de trabalho¹¹ e o pagamento do salário mediante

¹⁰ Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. § 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação. § 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. § 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

¹¹ Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. § 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

recibo¹². Frisa-se que algumas das referidas obrigações apresentam vedações e sanções em caso de descumprimento¹³ (Souto Maior, 2017).

Segundo o autor, a CLT promoveu um avanço em relação a ciência processual quando antecipou as obrigações das partes e atribuiu um encargo probante ao onerar a parte reconhecida como mais apta à produção de documentos durante a vigência do pacto laboral. Desse modo, não haveria a necessidade de regras previstas na legislação trabalhista, como o pagamento de salário mediante recibo, se não houvesse a prévia produção de prova acerca de fatos que dificilmente poderiam ser demonstrados em eventual processo judicial. Ou seja, antes mesmo do possível litígio, o empregador tem obrigações de comportamento que repercutem no processo trabalhista (Souto Maior, 2017).

Assim, Souto Maior discorda em parte da perspectiva de Schiavi, uma vez que defende que o ônus, de fato, é algo que incumbe à parte e cuja inobservância gera presunção favorável à parte contrária. Isso ocorre porque a legislação trabalhista é repleta de deveres que impõem obrigações legais e cujo descumprimento gera sanções. Quanto aos deveres ligados à prova, a sanção refletirá no indeferimento da prova testemunhal, e por consequência, no acolhimento da tese contrária (Souto Maior, 2017).

Se, por um lado, Schiavi entende que o juiz poderia atribuir a qualquer uma das partes o ônus de prova, considerando-a mais apta segundo sua subjetividade, por outro, Souto Maior entende que o dever de documentação do empregador segue incólume, tendo que demonstrar o cumprimento dos direitos trabalhistas por prova documental. Caso tal prova não seja apresentada, o descumprimento da obrigação atrai a aplicação subsidiária das normas do CPC, mais especificamente dos arts, 400 e 443, que determinam a admissão dos fatos alegados pela parte contrária como corretos e a proibição de prova testemunhal sobre fatos provados por documento ou perícia (Souto Maior, 2017).

Para exemplificar a dinâmica de atribuição do ônus da prova com base na imposição de deveres previstos na legislação, podemos citar a responsabilidade subsidiária ou solidária da

¹² Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

¹³ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

União quando trabalhadores de empresas contratadas são lesados pela inobservância dos direitos trabalhistas.

De acordo com a Lei de Licitações e Contratos Administrativos, Lei n.º 14.113/21, que revogou a Lei nº 8.666/93¹⁴, a Administração Pública tem o dever de fiscalizar a execução dos contratos e responde solidariamente pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas, caso seja comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado¹⁵, inclusive, há entendimento sumulado do TST nesse sentido¹⁶.

Apesar de não ser um entendimento pacificado, é possível observar que, em alguns casos, o juiz do trabalho atribui o ônus da prova à Administração Pública que, de acordo com a legislação, possui o dever de fiscalizar e está em posição mais favorável que a do reclamante para comprovar o cumprimento de suas obrigações,

Pode-se perceber que, para a Justiça do Trabalho, a atribuição da carga dinâmica do ônus da prova, conforme a imposição de obrigações previstas na legislação, não é uma realidade distante. Ressalta-se, também, que a Lei de Licitações e Contratos é essencialmente voltada para o desempenho da função administrativa; sendo assim, não é possível vislumbrar um óbice

¹⁴ Art. 104. O regime jurídico dos contratos instituído por esta Lei confere à Administração, em relação a eles, as prerrogativas de: III - fiscalizar sua execução;

¹⁵ Art. 121. Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e não poderá onerar o objeto do contrato nem restringir a regularização e o uso das obras e das edificações, inclusive perante o registro de imóveis, ressalvada a hipótese prevista no § 2º deste artigo.

§ 2º Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá solidariamente pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado.

¹⁶ Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, **caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.**

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

em atribuir o ônus de prova à parte que, segundo o principal instrumento de legislação trabalhista, tem o dever de documentar todo o pacto laboral, inclusive sofrendo sanções ao não adimplir suas obrigações.

3.3. Implicações das provas digitais e ônus da prova: uma retomada ao princípio

Após discorrer sobre o cenário das provas digitais na realidade, identificar, na legislação, autorizações para seu uso, fornecer meios para que as evidências digitais sejam utilizadas para comprovar fatos específicos do litígio trabalhista e evidenciar as discussões sobre a atribuição do encargo do ônus da prova, faremos uma comparação dos dois acórdãos sobre a prova de geolocalização que compuseram a amostra do primeiro capítulo.

A escolha desse objeto de estudo se deu porque o uso da geolocalização nos processos trabalhistas aparenta ser um dos mais controversos atualmente, pois se trata de uma prova complexa, que atribui um ônus de produção a um terceiro alheio à relação processual, e que pode violar direitos fundamentais constitucionais pelo conteúdo que a compõem, como será analisado nos casos a seguir: o acórdão do R.O. n.º 0000963-03.2020.5.10.0002 e, em seguida, o acórdão do R.O. n.º 0001014-78.2020.5.10.0013.

No Recurso Ordinário n.º 0000963-03.2020.5.10.0002, o acórdão proferido pela Primeira Turma nega o provimento dos pedidos do reclamado, que suscitou duas causas de nulidade do processo por cerceamento de defesa. A primeira, devido ao indeferimento da contradita da testemunha, e a segunda, pelo indeferimento da produção da prova de geolocalização. A análise comparativa se aterá a essa última negativa.

Na origem, o reclamado requereu a produção da prova digital para comprovar se, de fato, a reclamante estava nas dependências do banco, seu local de trabalho, nos horários fixados em ponto eletrônico. Entretanto, o juízo indeferiu o pedido, pois as provas requeridas seriam inadequadas aos fins pretendidos.

Ao expor as várias razões para o indeferimento, o juízo argumentou que a prova digital não é um direito subjetivo de todas as partes e nem é utilizada em qualquer tipo de processo trabalhista, fazendo uma analogia com o Sistema de Investigação Bancária (SIMBA), que não é utilizado em toda execução trabalhista, pois envolve a quebra do sigilo bancário, sendo necessária a existência mínima de prova ou indícios de que o devedor esteja ocultando patrimônio. Além disso, havia nos autos provas tradicionais que estavam à disposição das partes e possuíam a mesma carga e força probatória.

O juízo ressaltou que o reclamado sugeriu o acesso a portais judiciais para extração de dados de geolocalização, algo que não existe à disposição do Poder Judiciário. Como trabalhava aqui apenas com o acórdão e não com o teor dos autos de fato, infere-se que o reclamado poderia ter sugerido o uso do histórico de localização do Google que demonstrasse os locais, o trajeto, horário e o período que o usuário do recurso permaneceu em determinado lugar.

Outra possibilidade seria o requerimento de acesso a um sistema semelhante ao *First Mile*, da empresa *Cognyte*, utilizado pela ABIN, que permite saber a localização dos usuários de telefone celular a partir da digitação do número de contato telefônico (Cortez, 2023). Todavia, em ambos os aplicativos, não se sabe ao certo se o histórico demonstraria os dias de trabalho da reclamante.

O juízo ressalta que, pelas vias legais, seria feito um longo trabalho para a obtenção dos dados, sendo necessária a expedição de ofícios para as mais diversas operadoras de telefonia do país, caso o reclamante tivesse um número de celular em seu nome e recebido ligações captadas por torres de transmissão de telefonia. Outra alternativa seria oficiar empresas em que o reclamante tenha criado uma conta por meio de aplicativos de *smartphone*, com autorização para acessar a localização e o registro de seu histórico. Entretanto, em nenhuma das duas opções havia a garantia de êxito.

De toda forma, fica evidente que o juízo de origem não queria criar etapas de produção de prova que comprometessem a celeridade do processo e criassem um ônus de produção a um terceiro alheio à relação de emprego, principalmente porque as partes dispunham de outros meios de prova para aferir a jornada registrada nos controles de ponto, e a prova digital poderia não ter sucesso.

Adiante, pode-se conferir que o magistrado destaca um ponto que vai de encontro à tese do jurista Souto Maior, ao analisar o depoimento da testemunha do reclamado, que reconheceu que trabalhava na instituição com o “ponto batido”, admitindo que os pontos não eram autênticos. Dessa forma, a produção da prova, além de ser demasiada longa, só seria feita porque foi uma escolha do reclamado descumprir as disposições da CLT ao fraudar os registros do controle de horário.

Ressalta-se que a reclamante, desde a réplica, declarava que os registros eram fraudados e, por isso, tinha o ônus da prova de demonstrar sua alegação, o que o fez por meio de uma testemunha. Cabia ao empregador produzir prova em sentido diverso, por meio de suas testemunhas; todavia, elas confirmaram a fraude do sistema. O juízo ainda ressalta que, se o banco houvesse cumprido com suas obrigações — uma vez que era o responsável pelo registro de horário de seus funcionários, conforme previsão na CLT —, eventual divergência na prova

testemunhal estaria em seu favor. Por fim, ele encerra afirmando que a prova de geolocalização acabaria invadindo e repercutindo desnecessariamente na intimidade do trabalhador, já que o celular poderia não ser utilizado apenas para o trabalho.

Dessa forma, o reclamado recorreu à turma recursal, alegando cerceamento de defesa. Os julgadores da 1ª Turma consideraram que o juiz de origem deveria velar pela duração razoável do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias. Ademais, a Turma notou que as partes foram notificadas para manifestar se possuíam outras provas a produzir, apontando, de forma fundamentada, a necessidade e utilidade da prova pretendida, sob pena de indeferimento e preclusão.

Entretanto, o reclamado se manteve inerte sobre a produção de provas digitais de geolocalização, restando, portanto, precluso o pedido. Para mais, os magistrados adotaram as considerações do julgador de origem, as quais foram muito bem explanadas, e entenderam, assim como aquele, que não havia necessidade dessa evidência, visto que outros meios de prova se encontravam disponíveis. Conseqüentemente, o pedido de anulação do processo com base no cerceamento de defesa foi negado.

Esse caso é interessante porque, além da discussão sobre o dever legal do reclamado de registrar a jornada de trabalho corretamente e a atribuição do ônus estático da prova, visto que a reclamante comprovou fato constitutivo de seu direito e o reclamado teria que provar o fato extintivo, mas falhou, o juízo de origem pontuou outras implicações decorrentes da produção dessa prova: a possível violação das garantias constitucionais da parte reclamante.

Nesse sentido, o art. 5º da Constituição Federal explicita, em seus incisos X e XII¹⁷, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, do sigilo da correspondência, das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas. Logo, a produção de prova digital de geolocalização baseada na obtenção de dados sobre ligações e outros meios de comunicação telefônica parece inconstitucional. É importante frisar que o único caso em que a Constituição permite a violação desses dados seria por ordem judicial e apenas nas hipóteses e na forma que a lei estabelece para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

¹⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

O segundo recurso ordinário aprofundará ainda mais a questão da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, pois, diferentemente, a prova de geolocalização foi produzida ao longo do pacto laboral e estava associada ao contrato entre as partes, levantando alguns questionamentos importantes sobre a privacidade da reclamante.

No R.O. n.º 0001014-78.2020.5.10.0013, a Primeira Turma, que é a mesma do recurso anterior, proferiu acórdão que indeferiu o pedido de adicional de insalubridade e horas extras da reclamante em 1 (uma) hora por dia ao longo de 260 dias, devendo tais horas serem pagas como horas extraordinárias acrescidas de 50% e 100%, nos domingos e feriados, com os reflexos sobre o vale alimentação e insalubridade. Esta análise se restringe ao pedido de pagamento das horas extras em que a geolocalização foi importante para resolver a lide.

Na origem, a parte reclamante alegou que realizava uma hora extra por dia, além de trabalhar aos sábados, domingos e feriados, em atividades externas à empresa, acompanhando cirurgias e entregando materiais de uso hospitalar. O ônus da prova era da autora, pois confessou, em depoimento pessoal, que a reclamada tinha cerca de 3 (três) funcionários. Ocorre que a reclamada alegou que a reclamante majorava a jornada de trabalho e provou que tinha um controle de ponto na empresa, que era batido por meio do celular dos funcionários; e tais registros apresentavam também a geolocalização no sistema, junto com o horário.

Não se sabe ao certo pelo acórdão se a reclamante tinha conhecimento de que o sistema registraria sua localização e se concordou em fornecer os dados registrados pelo celular ao empregador mediante contrato de trabalho. Contudo, para o juízo de origem, ficou claro pelos registros que a jornada era artificial e não condizia com a realidade, pois havia registros em locais que claramente não condizem com seu trabalho. Como exemplo, o juízo cita o registro do ponto em colégios, estacionamentos, no Detran, em centros comunitários, academias, clubes, residências e igrejas — ou seja, locais em que ela não poderia estar trabalhando.

Assim, os registros foram desconsiderados, e a reclamante, que tinha o ônus de demonstrar a jornada em sobrelabor, não se desincumbiu dele. O juízo notou, ainda, que o contrato de trabalho previa a compensação de horários. Além disso, a testemunha confirmou que havia compensação pelos sábados, domingos e feriados eventualmente trabalhados, com folgas concedidas nos poucos domingos em que a reclamante efetivamente trabalhou. A testemunha afirmou que, geralmente, após uma cirurgia, a reclamante retornava para casa e provavelmente realizou cerca de quarenta e sete cirurgias durante o contrato de trabalho, o que corresponde a menos de uma cirurgia por dia. A reclamada ainda conseguiu comprovar que a reclamante não estava presente desde o início no local de algumas cirurgias e que gozava de intervalos.

Por isso, o juízo de origem considerou improcedentes os pedidos de horas extras e consectários reflexos. A reclamante recorreu da sentença, argumentando que o ponto do mês de fevereiro demonstrou o sobrelabor; por sua vez, a reclamada repetiu sua tese defensiva de majoração dos registros.

A Primeira Turma considerou que, de acordo com os documentos nos autos, o sistema de controle eletrônico via celular, com registros de geolocalização, estava em conformidade com o disposto na norma coletiva vigente à época do contrato de trabalho e que não havia impugnação da reclamante contra os documentos.

No entanto, essa questão é um tanto controversa, visto que as cláusulas expostas no acórdão não dispõem a respeito do registro de localização das pessoas que compõem a classe alvo da norma coletiva:

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Caso se estabeleça o banco de horas, será dispensado o acréscimo de salário quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, afastando-se a aplicação do parágrafo 05.2 da cláusula anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PONTO

É de responsabilidade do enfermeiro (a) o adequado registro do ponto. A ausência de anotação/registro do intervalo intrajornada não implicará em reconhecimento de trabalho em horas extras pelo intervalo não anotado ou reconhecimento de intervalo intrajornada não usufruído.

7.1 - Será admitida a pré-assinalação do período de repouso nos registros de jornada, nos moldes do art. 74, Parágrafo 2º.

7.2 - Nas hipóteses de atividades em que seja impossível a anotação no horário (cirurgias ou emergências) deve o empregado comunicar imediatamente ao seu superior o ocorrido, para assinalação subsequente do ponto.

7.3 - **Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTE nº 373 de 25 de fevereiro de 2011.** (destacado no acórdão) (Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020, ID. e9df60, fls. 236-237)

Em seguida, ao comparar as atividades empresariais descritas no contrato social e os registros de horário com a identificação da localização da autora, a Turma observou que a maior parte das horas de sobrelabor não foram assinaladas em locais nos quais havia evidente atividade empresarial.

Além disso, outros documentos com anotações de horários em hospitais, como relatórios de fornecimento de equipamentos e materiais, não foram suficientes para fazer prova inconteste da disponibilidade da reclamante em cirurgias com extensa duração e para além da jornada de trabalho. Por fim, a reclamante não produziu a prova oral, e a única testemunha ouvida não evidenciou as horas extras; pelo contrário, confirmou a compensação de horas durante a semana, mediante acerto com o setor administrativo, conforme necessidade da própria

reclamante ou antes do encerramento do mês. Portanto, para os eméritos julgadores da Primeira Turma, nesse caso, a reclamante não se desincumbiu a contento de seu encargo e o pedido de pagamento das horas extras foi negado.

Nesse acórdão, foi possível perceber que o sistema de registro de ponto com a localização da reclamante adentrou na intimidade e na vida privada para além das questões relacionadas ao trabalho, sendo impossível afirmar, pela leitura do acórdão, se a trabalhadora tinha ciência desse aspecto e se o aceitou ao firmar o contrato de trabalho. Ademais, infere-se que não seria razoável registrar o início e fim da jornada em locais diversos ao do trabalho, estando ciente das condições impostas pelo sistema de ponto; também não ficou claro como foi acordado sobre o registro do ponto. Por outro lado, foi possível perceber que, pelo fato de o reclamado ter buscado documentar o pacto laboral, antecipando-se a um possível litígio, como descreve Souto Maior, a sua condenação ao pagamento de uma verba indevida foi evitada.

Em relação à distribuição do ônus da prova, os juízos de origem de ambos os acórdãos corroboraram com a tese do jurista Souto Maior, abordada no subtópico anterior, pois seguiram a inteligência da previsão da CLT ao atribuir o ônus às partes: a responsabilidade sobre o registro correto da jornada de trabalho recai sobre empregador e, caso o número de funcionários seja menor do que o previsto na legislação, a atribuição recai sobre a parte reclamante.

A diferença reside apenas que, no primeiro caso, o empregador não documentou corretamente a relação laboral, pois fraudava o sistema, enquanto que, no segundo caso, o empregador documentou o pacto laboral, seguindo a legislação, utilizando a geolocalização, que aparentemente estava atrelada ao contrato de trabalho, demonstrando como a antecipação do direito material previsto na CLT é de suma importância não só para garantir os direitos trabalhistas do reclamante, como também para proteger os reclamados.

Em conclusão, fica claro que a prova digital possui bastante impacto sobre o convencimento do juízo em processos trabalhistas, especialmente quando a prova é produzida ao longo do pacto laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida nesta monografia teve, como objetivo principal, abordar o uso das provas digitais no âmbito trabalhista, aferindo como a Justiça do Trabalho tem lidado com a nova realidade dos litígios, onde provas digitais podem ser utilizadas para influenciar o convencimento do juízo.

Inicialmente, partiu-se da hipótese de que o uso das provas digitais em processos trabalhistas poderia ser um fenômeno intenso e comum atualmente. No entanto, a pesquisa empírica quantitativa realizada no primeiro capítulo, que teve como objetivo compreender o volume da incidência de provas digitais na jurisdição trabalhista, sugere, por meio dos dados encontrados, que esse fenômeno ocorre de forma diferente e sem a intensidade imaginada anteriormente.

Os dados demonstram que, dos 2.702 acórdãos do mês de março de 2023, apenas 251 tratavam sobre provas digitais, e, após nova filtragem, descobriu-se que apenas 89 acórdãos correspondiam, de fato, a provas digitais apresentadas nos autos do processo — o que corresponde, respectivamente, a 9,2% (nove vírgula dois por cento) e 3,2% (três vírgula dois por cento) do número total de acórdãos do mês de março de 2023. Considerando os números encontrados relativamente baixos, realizou-se nova pesquisa, tentando aferir quantos acórdãos do repositório digital “Pesquisa de Jurisprudência Regional (TRT10/Varas)” contavam com provas digitais em seu conteúdo. Como resultado, encontrou-se o valor de 6.785 acórdãos, número que revela considerável trânsito desse tipo de prova no tribunal. Entretanto, entende-se que a pesquisa empírica possuía limitações, como o uso de termos que não abarcam todos os tipos de evidências digitais.

Na parte qualitativa da pesquisa, foram analisadas as três menores variáveis da amostra, buscando entender como as Turmas do Tribunal Regional da 10ª Região apreciavam as provas digitais apresentadas. O intuito era aferir se havia críticas, padrões ou mesmo problemas de admissão da prova. Ao final, concluiu-se que as Turmas do Tribunal não costumam levantar grandes óbices para admissibilidade das provas digitais nos processos trabalhistas para fim de influenciar a convicção do juízo. No entanto, as Turmas valem-se das prerrogativas conferidas aos magistrados para avaliá-las livremente e valorá-las como bem entenderem, inclusive, descartando-as caso o conteúdo não corresponda à pretensão deduzida ou por observarem que a prova carece de veracidade e autenticidade, ainda mais se outros elementos do conjunto probatório se mostrarem capazes de impugnar seu teor, como a prova oral.

O segundo capítulo objetivou demonstrar como as provas digitais têm sido tratadas no Direito em geral, especialmente no Direito do Trabalho. Assim, demonstrou-se como a Justiça do Trabalho tem lidado com essa nova realidade, quais as principais fontes de provas digitais e os critérios de validade para seu devido uso. Pode-se concluir que a Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais, fomentando a capacitação dos magistrados e ações que visam sua adaptação a essa novidade, como a criação do acervo digital.

Por outro lado, também se concluiu que, apesar do pioneirismo, a literatura de Direito Trabalhista e Direito Processual Trabalhista sobre o tema são escassas. Como exemplo disso, duas das principais universidades públicas brasileiras — Universidade de Brasília (UnB) e Universidade de São Paulo (USP) — possuem poucos ou nenhum trabalho sobre provas digitais na área de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, o que demonstra a necessidade de aumentar a produção intelectual sobre a temática.

O terceiro capítulo teve como objetivo fomentar as discussões sobre a importância da prova no processo e o impacto das provas digitais nas regras de distribuição do ônus da prova no processo trabalhista, demonstrando as questões atinentes à distribuição do encargo a partir dos contrapontos entre as teses dos juristas Mauro Schiavi e Jorge Luiz Souto Maior.

Ao final do terceiro capítulo, para aferir o impacto das provas digitais nos acórdãos do tribunal, foi realizado um estudo de caso comparativo entre os dois acórdãos do TRT da 10ª Região, contidos na amostra levantada quanto à pesquisa sobre geolocalização, analisando as implicações da produção da prova durante a relação laboral e durante a relação processual, diante da falha do cumprimento das obrigações legais pelo reclamado.

Concluiu-se que a prova digital de geolocalização é uma prova complexa, pois pode atrair o ônus da prova, e também apresenta temas sensíveis — como a atribuição do ônus a um terceiro, alheio à relação processual e até a violação de direitos fundamentais constitucionais. Ademais, conclui-se também que a tese do jurista Souto Maior a respeito do direito material do trabalho se antecipar ao litígio trabalhista é bastante razoável, e se mostra um critério imparcial de atribuição do encargo do ônus da prova, capaz de proteger os direitos trabalhistas do reclamante e também os interesses da parte reclamada, como foi discorrido na análise do acórdão com o registro da geolocalização atrelado ao contrato de trabalho.

Por fim, conclui-se que este trabalho cumpriu o objetivo de pesquisa ao qual se propôs, com revelações surpreendentes sobre o cenário real de incidência das provas digitais, nos processos trabalhistas, que visam influenciar o convencimento do juízo, ressaltando os cuidados necessários ao utilizá-las e as principais fontes de evidência digital. Ademais, concluiu-se também o objetivo de aumentar a produção intelectual sobre provas digitais no âmbito do

Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, levando em conta o desafio de realizar revisão bibliográfica frente o escasso material acadêmico disponível sobre o assunto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDÃO, Diogo Nuno Cardoso Miranda de Matos. **A prova digital no processo civil: repensar o sistema.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Escola de Direito, Ciências Sociais: Direito, Universidade do Minho. Minho, 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/1822/74289>>. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 1º maio 2024.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho:** aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1º maio 2024.

_____. Controladoria-Geral Da União - CGU. Portal da Transparência. **O que você encontra no Portal.** Disponível em: <<https://portaldatransparencia.gov.br/sobre/o-que-voce-encontra-no-portal/>> Acesso em: 11 maio 2024.

_____. Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. **Conheça o eSocial.** 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>> Acesso em: 10 jun. 2024.

CNJ. **Conselho Nacional de Justiça. Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais em processos.** 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-e-pioneira-no-uso-de-provas-digitais-em-processos>>. Acesso em: 1º maio 2024.

CORTEZ, Raphaela Jéssica Reinaldo. **Prova digital no processo penal brasileiro: o uso de dados de geolocalização na segurança pública e na investigação criminal.** Orientador: Walter Nunes da Silva Júnior. 2023. 104f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/54402>> Acesso em: 13 jul. 2024.

CSJT. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Acervo digital.** 2021. Disponível em: <https://pje.csjt.jus.br/manual/index.php/Acervo_Digital>. Acesso em: 12 maio 2024.

DIAS, C. A. G. C.; DE GOIS JUNIOR, C. J. Prova digital no processo do trabalho e o direito à privacidade. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 3101–3119, 2024. Disponível em: <<https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4317>>. Acesso em: 3 maio 2024.

PIRES, Ferreira de Lima, A. C., & ALBINO, J. P. Técnicas de captura de geolocalização para produção de prova judicial. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, 8(1), 216–233. 2022. Disponível em: <<https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/409>>. Acesso em: 16 maio 2024.

RODRIGUES, Flávia Benzatti Tremura Polli. **Apontamentos críticos à distribuição dinâmica do ônus da prova.** 2015. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-08042016-154919/>>. Acesso em: 2 jul. 2024.

RODRIGUES FILHO, Carlos Abener de Oliveira. **A prova no processo judicial eletrônico**. 2018. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11092020-020239/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SCHIAVI, Mauro. Teoria geral da prova no processo do trabalho à luz do novo CPC. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 82, n. 2, p. 259-283, abr./jun. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/93951>>. Acesso em: 5 jul. 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. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2022. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/207378>>. Acesso em: 18 maio 2024.

SOARES, LÍlian Sandra. A utilização do documento eletrônico como meio de prova. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 99-112, jan./jun. 2015. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/98382>>. Acesso em: 18 maio 2024.

SOARES, Pollyana Lúcia Rosado. As provas digitais no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 287-295, jul./dez. 2021. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/210080>>. Acesso em: 1º maio 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 9, p. 145-177, out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/130413>>. Acesso em: 5 jul. 2024.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial: Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. As informações tecnológicas auxiliam magistrados na instrução processual. 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/provas-digitais>>. Acesso em: 1º maio 2024.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023**. 2024. Disponível em: <<https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>>. Acesso em: 12 jul. 2024.