

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

VALTER MOURA DO CARMO

GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

USO PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO. UM OLHAR SOBRE A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS DA REGIÃO SUL DO BRASIL

DIGITAL EVIDENCE IN LABOR PROCEEDINGS: AN OVERVIEW OF JURISPRUDENCE FROM THE COURTS IN THE SOUTHERN REGION OF BRAZIL

Camila Zangiaco Cotrim Tsuruda ¹
Paulo Campanha Santana ²

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar o uso das provas digitais no âmbito do processo do trabalho, com foco na jurisprudência dos Tribunais Regionais, especificamente dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª Região. A problemática da pesquisa aborda a admissão e valoração das provas digitais nos processos trabalhistas, e quais são os principais desafios na análise dessas provas na jurisprudência atual, em especial dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do país. Para tanto, a metodologia de pesquisa utilizada foi a exploratória e a hipotético-dedutiva, com abordagem qualitativa e quantitativa, com revisão bibliográfica e análise de jurisprudências dos Tribunais citados. Como resultado, identificou-se a crescente admissão das provas digitais, desde que respeitados alguns critérios para dar credibilidade e confiabilidade nessas provas, já que facilmente manipuláveis. A adoção das provas, em especial advindas de WhatsApp e Instagram, passam pela análise de critérios de autenticidade e integridade, a fim de que não parem dúvidas a respeito do fim que se destinam. Os resultados pesquisados, indicam uma evolução na aceitação dessas provas digitais, diante do crescente desenvolvimento tecnológico, que permeia não só as relações pessoais, como as profissionais.

Palavras-chave: Provas digitais, Whatsapp, Instagram, Processo do trabalho, Jurisprudência

Abstract/Resumen/Résumé

The present article aims to analyze the use of digital evidence within the scope of labor proceedings, focusing on the jurisprudence of the Regional Courts, specifically the Regional Labor Courts of the 4th, 9th, and 12th Regions. The research problem addresses the admission and evaluation of digital evidence in labor cases, as well as the main challenges in analyzing such evidence in current jurisprudence, particularly in the Regional Labor Courts of the Southern Region of the country. To this end, the research methodology employed was exploratory and hypothetical-deductive, with both qualitative and quantitative approaches,

¹ Advogada. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhista pelo UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

² Advogado. Mestre e Doutor em Direito pelo UniCEUB. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal.

including a literature review and analysis of the jurisprudence from the mentioned courts. As a result, a growing acceptance of digital evidence was identified, provided that certain criteria are met to ensure the credibility and reliability of such evidence, given its susceptibility to manipulation. The adoption of evidence, particularly from WhatsApp and Instagram, is subject to the analysis of authenticity and integrity criteria, to ensure there are no doubts regarding its intended purpose. The research results indicate an evolution in the acceptance of digital evidence, considering the increasing technological development that permeates not only personal but also professional relationships.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital evidence, Whatsapp, Instagram, Labor proceedings, Jurisprudence

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico transformou profundamente as relações profissionais contemporâneas, alterando a dinâmica do ambiente de trabalho e a maneira como as pessoas se comunicam, colaboram e desempenham suas funções. A introdução de tecnologias digitais, como plataformas de comunicação instantânea e redes sociais, possibilitou maior agilidade e flexibilidade às interações profissionais, promovendo um ambiente de trabalho mais dinâmico e conectado. Nesse contexto, as interações pessoais e profissionais passaram a ocorrer também no ambiente digital, seja por meio de trocas de mensagens via e-mails e *WhatsApp*, seja por meio do compartilhamento de situações em redes sociais como *Facebook*, *Instagram* e *TikTok*.

A evolução da sociedade caminha a passos largos do mundo físico para o digital, sendo que a crescente presença da tecnologia na sociedade exigiu adaptação do Judiciário para lidar com novas formas de provas relacionadas às interações digitais, evidenciando a necessidade de se estabelecerem critérios para a eficácia e validade dessas provas no âmbito processual (SILVA, 2022). Nesse cenário, surge a necessidade de investigar o uso das provas digitais na Justiça do Trabalho, com foco especial naquelas obtidas a partir de conversas em aplicativos de mensagens, como o *WhatsApp*, e nas redes sociais, como o *Instagram*.

A problemática de pesquisa aborda a admissão e a valoração das provas digitais, e quais são os principais desafios enfrentados na análise dessas provas, especialmente perante os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª. Os temas centrais abordados neste estudo incluem o conceito e a natureza jurídica da prova digital, a admissibilidade dessas provas no processo do trabalho, e os critérios exigidos para a sua valoração nos tribunais da Região Sul do Brasil.

O objetivo deste artigo é analisar como a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª Região têm tratado as provas digitais, mormente aquelas oriundas de conversas via *WhatsApp* e redes sociais como o *Instagram*, identificando os desafios e avanços na aceitação dessas provas em processos trabalhistas. A justificativa para esta pesquisa reside na crescente relevância das provas digitais em um mundo em que as interações são cada vez mais mediadas por tecnologias eletrônicas, o que exige uma atualização constante das práticas jurídicas para assegurar que essas provas sejam avaliadas de forma justa e eficaz.

A metodologia adotada para este estudo é exploratória e a hipotético-dedutiva, com uma abordagem qualitativa e quantitativa, que inclui revisão bibliográfica e análise das jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4^a, 9^a e 12^a Região. O trabalho inicia apresentando uma análise do conceito de prova digital e sua natureza jurídica; em seguida, será discutida a admissibilidade dessas provas no processo do trabalho, com destaque para a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil; por fim, será examinado o cenário jurisprudencial dos tribunais citados, no que se refere aos requisitos para a valoração das provas digitais.

1 CONCEITO E NATUREZA DAS PROVAS DIGITAIS

A evolução tecnológica das últimas décadas não apenas transformou as dinâmicas sociais e econômicas, mas também trouxe impactos significativos para o campo do direito, especialmente com relação a utilização de provas no processo judicial. Nesse sentido, as provas digitais emergem como um novo fenômeno jurídico, desafiando as tradições e exigindo uma reavaliação dos conceitos tradicionais de prova.

A prova digital pode ser caracterizada como um recurso jurídico apto a evidenciar a ocorrência ou não de determinados eventos e suas circunstâncias, seja quando esses eventos tenham acontecido total ou parcialmente em ambientes digitais, ou, mesmo ocorrendo fora desses meios, sejam comprovados por meio de registros eletrônicos. A prova digital, portanto, é meio de corroborar a ocorrência de um fato em meio digital, ou que tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato e seu conteúdo (Thamay; Tamer, 2020).

Dessa forma, as provas podem ser definidas como qualquer tipo de evidência em formato eletrônico que é utilizada para comprovar a veracidade ou falsidade de um fato ou circunstância. Tais provas são, em regra, e-mails, mensagens eletrônicas, gravações de áudio, vídeos, dados armazenados e até mesmo postagens feitas em redes sociais. Considerando que atualmente grande parte da população é adepta ao uso de celulares e *smartphones*, pela troca de mensagens via *WhatsApp*, ou mesmo compartilhar momentos da sua rotina nas redes sociais como Instagram, a comprovação de fatos e circunstâncias ficou muito mais adstrita aos meios eletrônicos.

No âmbito das relações de trabalho, são inúmeras as situações que passaram a serem objeto de demonstração de sua ocorrência por meio digital. De igual modo, fatos que antes dificilmente seriam provados, dada a singularidade da situação ou mesmo pela sua

clandestinidade, atualmente ganharam luz em razão do uso de provas digitais. Os exemplos são diversos que passaram a serem demonstrados por meio de câmeras de vídeo, fotografias, e-mails e mensagens eletrônicas e que são frequentemente utilizadas no âmbito dos processos trabalhistas.

No caso das mensagens de *WhatsApp*, estas são utilizadas nas discussões processuais como meio de prova para demonstrar a existência de ordens de trabalho fora do horário contratual, conversas relacionadas a admissões e demissões, ou até para comprovar práticas de assédio moral ou sexual. Antes da revolução digital, muitos trabalhadores tinham dificuldade para demonstrar o trabalho fora das dependências do empregador ou mesmos acontecimentos relacionados ao assédio, o que atualmente ficou muito mais fácil, pois muitas dessas situações ficam registradas em conversas por aplicativos, vídeos e fotos registradas. Do mesmo modo, a regra se aplica a postagens no *Instagram*, que também têm sido utilizadas como evidência em casos trabalhistas, especialmente em situações que envolvem a conduta dos empregados fora do ambiente de trabalho, como casos de quebra de sigilo, uso inadequado de redes sociais durante o expediente e, até mesmo, para configurar amizade íntima com uma das partes, com a finalidade de alegação de suspeição no depoimento em audiência.

Assim, dada a sua relevância no atual cenário processual, se faz necessário distinguir a natureza das provas digitais, já que evidentemente diversas das provas tradicionais. Para tanto, a doutrina tem se inclinado a considerar a prova digital como uma prova documental, sendo esta a sua natureza jurídica. E, a necessidade da distinção entre provas digitais e tradicionais reflete a adaptação do direito às mudanças tecnológicas. O surgimento das provas digitais exigiu a criação de novos métodos e normas para lidar com as particularidades dessas provas, o que impacta a prática jurídica e o próprio processo judicial. O reconhecimento da diferença entre as duas categorias de provas permite que o direito evolua e responda adequadamente às novas realidades tecnológicas.

Portanto, a classificação da natureza jurídica das provas digitais como documentos eletrônicos e a distinção dessas provas das tradicionais são cruciais para garantir a segurança, a autenticidade e a validade das provas apresentadas em juízo, bem como para adaptar as práticas judiciais às exigências do mundo digital. E, embora as fotografias, vídeos, áudios não sejam documentos em sentido estrito, até por ausência de disciplina legal própria, a juntada de referida documentação aos autos do processo, principalmente nos processos eletrônicos, é considerada, por via de consequência, uma prova documental.

Contudo, ainda que a prova digital seja considerada uma prova documental, diante das singularidades que permeiam a obtenção e os mecanismos de referido tipo, esta deve ser considerada como um meio particular de prova e, assim classificada como atípica (Silva, 2022). As provas atípicas são aquelas não arroladas taxativamente nos códigos processuais, ou seja, não se enquadram na categoria das provas tradicionais, previstas de forma expressa pela legislação, mas que, ainda assim, podem ser utilizadas no processo judicial para demonstrar a veracidade de fatos alegados.

E, em face do avanço tecnológico, ainda que as provas digitais, como mensagens de *WhatsApp*, e-mails, postagens em redes sociais, e registros eletrônicos, sejam provas atípicas, tem sua ampla aceitação no âmbito dos processos judiciais, desempenhando um papel cada vez mais importante. Muitos juízes, cientes do valor probatórios de referidos documentos, e diante da singularidade de alguns casos, se valem do quanto dispõe a Lei 11.419 de 2006, em seu artigo 13: “O magistrado poderá determinar que sejam realizados por meio eletrônico a exibição e o envio de dados e de documentos necessários à instrução do processo”.

Nesse sentido, sendo a prova digital considerada uma prova atípica no contexto judicial, é imprescindível que sua utilização seja acompanhada de rigorosos critérios que garantam sua validade, autenticidade e imutabilidade. A prova digital, por sua natureza, pode ser mais suscetível a alterações e manipulações, o que demanda uma análise cuidadosa para assegurar que ela seja considerada fidedigna e confiável. Assim, ao ser apresentada no processo judicial, essa prova não deve ser analisada de forma isolada. Pelo contrário, é fundamental que ela seja confrontada e corroborada com outros meios de prova disponíveis, permitindo que o juiz possa avaliar o conjunto e o contexto probatório em sua totalidade. Esse processo de confronto e análise comparativa é crucial para que a prova digital adquira o peso adequado na resolução do caso concreto, uma vez que a justiça se baseia na busca pela verdade dos fatos, utilizando-se de todas as evidências disponíveis de maneira integrada. Portanto, a contextualização da prova digital dentro do quadro probatório é essencial para que sua relevância e impacto sejam corretamente apreciados no julgamento, garantindo uma decisão justa e fundamentada.

Dessa forma, considerando as peculiaridades e a especificidade desse meio de prova, que ainda é relativamente novo no ambiente jurídico, torna-se evidente a necessidade de um tratamento diferenciado e adaptado. As novas tecnologias desafiam os princípios tradicionais do direito, exigindo que eles sejam interpretados para se alinhar às exigências do mundo digital. Essa adaptação é relevante para assegurar que as inovações tecnológicas cumpram seu

papel fundamental de servir à justiça, sem comprometer a integridade e a confiabilidade do processo judicial. Assim, é importante que os operadores do direito se aprofundem nos pressupostos de validade que regem a utilização dessas provas digitais, compreendendo os critérios necessários para garantir que os fatos ocorridos no ambiente digital sejam apresentados e avaliados de forma justa e precisa. A observância rigorosa desses pressupostos é essencial não apenas para conferir legitimidade às provas digitais, mas também para assegurar que elas possam efetivamente contribuir para a elucidação dos casos concretos, refletindo a realidade dos fatos tal como ocorreram. Portanto, a integração das provas digitais no processo judicial deve ser realizada com um olhar atento às suas particularidades, garantindo que elas se harmonizem com os princípios fundamentais do direito e, ao mesmo tempo, respondam às novas demandas da era digital.

2 ADMISSIBILIDADE DAS PROVAS DE INSTAGRAM E WHATSAPP NO PROCESSO DO TRABALHO DE ACORDO COM OS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DO SUL DO BRASIL

A era digital trouxe uma nova dimensão à comunicação entre indivíduos e, conseqüentemente, ao modo como as interações e condutas são registradas e utilizadas como evidência em processos judiciais. No âmbito do processo do trabalho, as plataformas de redes sociais, como o *Instagram*, e os aplicativos de mensagens instantâneas, como o *WhatsApp*, têm se destacado como fontes recorrentes de prova. Essas plataformas, amplamente utilizadas tanto para fins pessoais quanto profissionais, armazenam um vasto conjunto de informações que podem ser cruciais para a elucidação de litígios trabalhistas, como já citado.

No entanto, a admissibilidade de provas oriundas dessas plataformas digitais no âmbito do processo do trabalho está longe de ser uma questão pacífica e isenta de controvérsias. Os Tribunais Regionais do Trabalho das 4^a, 9^a e 12^a Regiões têm enfrentado um desafio significativo ao lidar com a admissão dessas provas, especialmente em um cenário em que grande parte das interações e discussões relevantes para o contexto laboral ocorre por meio de ferramentas digitais. Com o avanço da tecnologia, tornou-se comum que comunicações cruciais para a resolução de disputas trabalhistas sejam realizadas via aplicativos de mensagens, e-mails, e redes sociais, o que coloca em questão a forma como essas evidências devem ser tratadas dentro do processo judicial.

Os juízes e operadores do direito precisam avaliar cuidadosamente a legitimidade e a relevância dessas provas digitais, ponderando-as em relação às provas tradicionais que são tipicamente apresentadas em processos trabalhistas. Como já mencionado, é imprescindível que as provas digitais sejam analisadas e valoradas em consonância com as demais evidências produzidas no processo, garantindo que sua inclusão não gere inconsistências ou conflitos com outras provas. Isso demanda uma abordagem equilibrada, em que o contexto global do conjunto probatório seja considerado, permitindo que as provas digitais complementem, corroborem ou, quando necessário, sejam confrontadas com outros meios de prova.

Além disso, essa avaliação deve ser realizada com um rigor especial, considerando que as provas digitais podem ser mais suscetíveis a manipulações e interpretações equivocadas. A natureza volátil e, em alguns casos, efêmera dessas provas, como mensagens de texto ou posts em redes sociais, emerge a adoção de critérios claros e bem definidos para sua admissão, buscando sempre manter a integridade do processo judicial. Portanto, os Tribunais Regionais do Trabalho enfrentam o desafio de adaptar as práticas jurídicas tradicionais às novas realidades tecnológicas, ao mesmo tempo em que garantem que as provas digitais, quando admitidas, sejam avaliadas de forma justa e criteriosa, em harmonia com o restante do conjunto probatório.

Embora a admissibilidade de provas oriundas de plataformas digitais no processo do trabalho enfrente desafios e controvérsias, especialmente no que diz respeito à sua valoração em conjunto com provas tradicionais, o Judiciário Trabalhista tem demonstrado uma crescente aceitação dessas provas, reconhecendo sua importância na busca pela verdade real dos fatos. Em muitos casos, a prova digital é o único meio disponível para demonstrar a ocorrência de certas circunstâncias ou fatos, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Esse reconhecimento se alinha ao comando do art. 225 do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 8º, §1º, da CLT.

Nesse sentido, apesar das cautelas necessárias, a Justiça do Trabalho tem se utilizado das provas digitais, valorizando sua confiabilidade e precisão, desde que sejam respeitados os requisitos de validade e autenticidade. Assim, ao mesmo tempo em que se reconhecem as peculiaridades e a necessidade de uma análise criteriosa dessas provas, há um movimento crescente de integração dessas evidências no processo judicial trabalhista, refletindo a evolução das práticas jurídicas em resposta às novas realidades tecnológicas.

O uso das provas digitais se destaca, por exemplo, em contraponto à prova testemunhal, haja vista que muitas vezes atrelada a questões de ordem pessoal como amizades

e inimizades, contradições ou mesmo má-fé. Isso, sem contar que os fatos tratados no processo judicial muitas vezes referem-se a circunstâncias de muitos anos atrás, sendo necessário contar com a memória da testemunha, o que pode levar a informações erradas e equivocadas sobre o assunto tratado, podendo ensejar um julgamento injusto. Dessa forma, as provas digitais, pela sua precisão, configuram meio adequado de prova, mormente quando assegurados os requisitos de sua validade e confiabilidade, razão pela qual vem sendo amplamente difundidas nos processos judiciais.

A aceitação dessa modalidade de prova atípica, se releva na pesquisa realizada no âmbito dos Tribunais Regionais do Sul do Brasil, no período compreendido de 13/08/2024 a 18/08/2024, utilizando-se dos termos “provas digitais” e “WhatsApp” e “Instagram”, como critério de pesquisa¹, em que foram encontradas jurisprudências de acordo com o tema central, sendo selecionando o intervalo de 2020 a 2024, para que fossem retratadas a situação mais atual dos julgados, considerando ainda do período da pandemia, que acelerou os processos de desenvolvimento tecnológico e o uso das ferramentas de tecnologia da informação.

No Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, a 6ª Turma declarou a nulidade processual, por cerceamento de defesa, em razão de não ter sido admitida o uso da prova digital (TRT 9, Processo: 0001227-08.2019.5.09.0673). Na referida decisão, destacou-se que as provas digitais estão sendo amplamente aceitas pelo Judiciário, ainda mais quando se pretende provar o trabalho em regime de horas extras, sendo certo que a necessidade pela busca da verdade real dos fatos é o que deve permear o processo do trabalho e a prova digital têm se mostrado meio seguro, devendo ser assegurado o direito da parte no uso dos meios de prova. A mesma 6ª Turma do TRT 9, manifestou entendimento quanto a admissibilidade e validade das provas digitais, para confirmar a justa causa aplicada a empregado que proferiu ofensas por meio do aplicativo de mensagens, nos termos do art. 482, alínea k, da CLT, destacando que a prova da prática de ofensas graves em grupo de *jus*, justifica a dispensa por justo motivo (TRT 9, Processo: 0000256-55.2022.5.09.0014).

As fotos e vídeos compartilhados nas redes sociais, em especial do *Facebook* e *Instagram*, também são aproveitadas como meio de prova. Na pesquisa realizada, as redes sociais citadas, normalmente são utilizadas com a finalidade de se provar amizades íntimas e desqualificar o depoimento de testemunhas, pela relação com a parte. O Tribunal Regional da

¹ Portal pesquisado: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>

4ª, já enfrentou o tema, apontando que a mera existência de amizade e fotos da parte com a sua testemunha em rede social, não é suficiente para caracterizar amizade íntima. (TRT 4, Processo: 0022368-32.2020.5.04.0271)

Nesse sentido, verifica-se que a jurisprudência trabalhista da região sul, admite e vem utilizando das trocas de mensagens via *WhatsApp*, como meio de prova eficiente para comprovar justas causas, trabalho realizado além do contratado, quando demonstrado a troca de mensagens fora do horário pactuado. O *Instagram*, ainda, enquanto plataforma de compartilhamento de fotos e vídeos, também é utilizado para fornecer evidências de comportamentos, presenças em determinados locais, e até mesmo atividades laborais que contradizem ou corroboram alegações feitas no processo. Publicações feitas em perfis pessoais ou empresariais no *Instagram* podem ser utilizadas para demonstrar, por exemplo, o exercício de uma atividade laboral em dias alegados como de afastamento por doença, ou a realização de publicidade de produtos por parte de empregados sem a devida autorização do empregador.

Os Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil têm demonstrado uma diversidade de abordagens quando se trata da admissibilidade de provas digitais em processos trabalhistas. Essa variação nas práticas judiciais reflete a necessidade de equilibrar a modernização do processo com a preservação dos princípios tradicionais do direito. Cada Tribunal, ao avaliar essas provas, tem considerado cuidadosamente princípios fundamentais como a proporcionalidade, a boa-fé e a proteção dos direitos fundamentais das partes envolvidas. Assim, os Tribunais da Região Sul têm adotado uma abordagem cautelosa e criteriosa, avaliando caso a caso a admissibilidade dessas provas, sempre com a intenção de assegurar um julgamento justo e equilibrado.

A jurisprudência dessas cortes, ao longo dos últimos anos, tem revelado uma tendência crescente de aceitação de provas digitais, especialmente aquelas provenientes de redes sociais e aplicativos de mensagens como *WhatsApp* e *Instagram*. No entanto, essa aceitação não ocorre de maneira indiscriminada; pelo contrário, os Tribunais têm enfatizado a necessidade de que certas condições técnicas e jurídicas sejam rigorosamente observadas. Essas condições incluem, por exemplo, a necessidade de garantir a autenticidade e a integridade das provas digitais apresentadas, de modo que não haja dúvidas sobre sua veracidade ou sobre o contexto em que foram produzidas. Em atenção ao princípio da segurança jurídica, os Tribunais têm buscado estabelecer diretrizes claras e consistentes para a admissibilidade dessas provas, assegurando que as partes em litígio possam confiar na

previsibilidade e na estabilidade das decisões judiciais. Essa evolução na jurisprudência indica um reconhecimento crescente por parte do Judiciário da importância das provas digitais como um reflexo das mudanças sociais e tecnológicas que permeiam as relações de trabalho modernas.

3 REQUISITOS PARA VALORAÇÃO DAS PROVAS DIGITAIS DE INSTAGRAM E WHATSAPP NA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA REGIÃO SUL DO BRASIL

Como dito, com a crescente utilização de plataformas como *Instagram* e *WhatsApp* no cotidiano das relações de trabalho, as provas oriundas dessas ferramentas passaram a desempenhar um papel crucial nos litígios trabalhistas. No entanto, a valoração dessas provas pelos Tribunais Trabalhistas exige uma análise cuidadosa, que leva em conta uma série de requisitos técnicos e jurídicos específicos. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil, a maior parte das decisões judiciais têm adotado critérios e padrões que orientam a utilização dessas provas digitais.

Nesse sentido, utilizando-se dos termos “provas digitais”, “WhatsApp” e “Instagram”, como critério de pesquisa², foram encontrados 5 (cinco) julgados no âmbito dos Tribunais Regionais do Sul do país, com o fim de verificar a admissibilidade de referidas provas no curso dos processos do trabalho, em especial como as provas eram valoradas a fim de atestar os fatos descritos na inicial ou nas contestações apresentadas. Para tanto, foi selecionado o intervalo dos anos de 2020 a 2024, para que fossem retratadas a situação mais atual dos julgados, considerando ainda do período da pandemia, que acelerou os processos de desenvolvimento tecnológico e o uso das ferramentas de tecnologia da informação.

Da pesquisa jurisprudencial realizada, selecionando os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª Região, verificou-se que a simples apresentação do conteúdo de *prints* de telas de mensagens trocadas via *WhatsApp* já foi aceita, em razão da ausência de impugnação específica acerca do conteúdo das mensagens pela parte contrária. A decisão destaca que, sendo conferida à parte a oportunidade de impugnar os documentos, em atenção ao princípio do contraditório e ampla defesa e, sendo apresentada manifestação genérica, não

² Portal pesquisado: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>

há como desabonar a confiabilidade das provas digitais, que no caso eram *prints* de conversas de *WhatsApp*. (TRT 9, Processo: 0000891-47.2023.5.09.0678)

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, no mesmo sentido, atestou a validade da prova obtida por meio digital, destacando os termos do art. 225 do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 8º, § 1º, da CLT, para validar as provas digitais juntadas, as quais não foram impugnadas com exatidão. (TRT 12, Processo: 00021137120215120020)

Contudo, a pesquisa notou que prevalece no âmbito de referidos Tribunais Regionais o entendimento da necessidade de observância de alguns requisitos de admissibilidade e validade, ou seja, a aceitação das provas digitais no processo do trabalho, é necessário que tais documentos estejam revestidos de autenticidade, integridade, e observada a cadeia de custódia, tudo para atribuir confiabilidade, sendo certo que a falha em qualquer um destes pontos, resulta na fragilidade da prova, tornando-a fraca e imprestável a produzir seus efeitos no caso concreto. Os três requisitos citados, constituem o tripé de sustentação da prova digital, razão pela qual, a validade e valoração da prova no processo passará por tal análise, a fim de conferir força e valor probante ao documento (Yamada, 2022).

Nesse sentido, para uma prova digital ser considerada autêntica, se faz necessário comprovar a sua origem e a sua autoria. Nos casos de provas retiradas de conversas via *WhatsApp*, por exemplo, além de ficar registrada a identificação dos sujeitos envolvidos no fato, a prova precisa vir acompanhada dos cabeçalhos, data, hora. Além disso, o uso de ferramentas como a ata notarial, que consiste na verificação e autenticação do conteúdo digital por um tabelião, pode conferir maior credibilidade ao documento apresentado. Outra prática comum é a realização de uma perícia técnica, em que especialistas analisam os metadados do arquivo digital para verificar se houve alguma adulteração. O artigo 195 do Código de Processo Civil faz menção acerca da autenticidade deste tipo de prova:

Art. 195. O registro de ato processual eletrônico deverá ser feito em padrões abertos, que atenderão aos requisitos de autenticidade, integridade, temporalidade, não repúdio, conservação e, nos casos que tramitem em segredo de justiça, confidencialidade, observada a infraestrutura de chaves públicas unificada nacionalmente, nos termos da lei.

No mesmo sentido, acerca da autenticidade da prova, dispõe o artigo 4º, VII, da Lei 12.527/2011: “VII - autenticidade: qualidade da informação que tenha sido produzida, expedida, recebida ou modificada por determinado indivíduo, equipamento ou sistema”.

Assim, não sendo possível a comprovação da origem e dos sujeitos envolvidos, não se pode atestar a autenticidade do documento, restando prejudicado o seu uso no processo, pois a inobservância dos requisitos exigidos fragiliza a prova digital, diante da possibilidade da existência de fraudes, o que retira qualquer tipo de valor ao registro.

Quanto a integridade da prova, este requisito diz respeito a sua preservação em sua forma original, sem alterações ou manipulações. A citada Lei 12.527/2011, que regula o acesso à informação, dispõe no seu artigo 4º, VIII: “integridade: qualidade da informação não modificada, inclusive quanto à origem, trânsito e destino”.

A prova digital será considerada íntegra quando for apresentada isenta de qualquer modificação ou adulteração, estado apta para demonstrar a reprodução do fato em sua completude e integridade (Thamay; Tamer 2020). Assim, pode se dizer que uma prova digital íntegra é aquela que está completa e integral, sem recortes ou emendas, que possam suscitar dúvidas quanto ao seu conteúdo, sendo certo que a sua apresentação no processo judicial precisa trazer exatamente a informação original sem qualquer modificação. Para tanto, a conferência da integridade a prova digital passa para demonstração de seu histórico, dados de ferramentas digitais, como assinaturas e *hash* criptográfico.

Na crescente evolução tecnológica, já são muitos os aplicativos e sites que possibilitam a adulteração de imagens, vídeos e mensagens via *WhatsApp*, razão pela qual tal requisito é essencial para a validade da prova digital, a fim de atestar a sua imutabilidade, mormente em razão dos avanços, em que se observa até mesmo o uso da inteligência artificial para alterar vozes humanas. Nesse passo, a pesquisa observou o cuidado dos julgadores quanto a necessidade da adoção do registro das provas digitais por meio da certificação em cartório, por meio de ata notarial ou mesmo exame pericial, justamente com a finalidade de conferir certeza e valor a prova digital. O juiz do Trabalho Ozeas de Castro, de Joinville/SC, do TRT da 12ª Região, destacou a importância da integridade da prova em uma de suas decisões:

“Em razão disso, tenho entendido que faz-se necessário a juntada do documento íntegro, por ata notarial ou por meio idôneo de validação difuso, a exemplo plataforma “Verifact” ou de tecnologia em “Blockchain”, como “Original My”, dentre outros similares

disponíveis, até mesmo a simples exportação da conversa, que garantam a integridade, imutabilidade, temporalidade e publicidade da prova apresentada e pretendida.”³

O terceiro requisito apontado, tanto pela doutrina como na pesquisa jurisprudencial, se refere a preservação da cadeia de custódia, que significa que todas as etapas do registro e coleta da prova sejam identificadas e coletadas, preservando a autenticidade e integridade do documento. Tal requisito é o que valida os outros anteriores, razão pela qual a inobservância ou quebra da cadeia de custódia leva o judiciário a rechaçar a prova digital. Assim, é necessário observar de forma detida os procedimentos na coleta, apontando os responsáveis e locais pelos quais o documento passou, garantindo que ele permaneça inalterado e seguro durante todo o percurso. A preservação da cadeia de custódia garante valor e segurança ao documento digital ao atestar a sua integridade e autenticidade, afastando qualquer tipo de dúvida quanto ao seu conteúdo legítimo.

O TRT 9, ao analisar *prints* de captura de telas de celular acostados ao processo, referentes a conversas via *WhatsApp*, rechaçou os documentos juntados como meio prova, em razão da inobservância dos requisitos citados, pois a sua forma impediu a confirmação da autenticidade dos documentos, já que os registros não observaram a cadeia de custódia das mídias, retirando a confiabilidade e certeza da prova digital. (TRT 9, Processo: 0000294-88.2023.5.09.0125) Assim, para a utilização e validação da prova digital, se faz necessária a apresentação da respectiva cadeia de custódia, para que não paire dúvidas a respeito da sua autenticidade e integridade, trazendo elementos válidos que demonstrem a sua conservação, desde a sua origem até o seu final resultado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, em um processo que discutia indenização por danos morais, afastou a pretensão obreira em razão da ausência de observação dos requisitos da prova digital. Na decisão, o julgador asseverou que os *prints* de conversas via *WhatsApp*, de forma isolada, não têm valor probatório apto a ensejar a condenação, mormente quando as conversas juntadas, capturadas em forma de *prints*, não observaram a autenticidade e a preservação cadeia de custódia, o que torna os documentos frágeis e inaptos. (TRT 4, Processo: 0020945-74.2019.5.04.0561)

Assim, em que pese a atipicidade da prova digital, para a sua validação no processo, se faz necessária o cumprimento dos requisitos, para que possam ser consideradas válidas e

³ Processo n: 0000794-07.2023.5.12.0050, 5ª Vara do Trabalho de Joinville/SC.

confiáveis, garantindo que seu uso contribua de forma justa e eficaz para a resolução do litígio. Como demonstrado, a jurisprudência destaca os principais requisitos de admissibilidade da prova digital, tendo os TRTs da 4ª, 9ª e 12ª Regiões, apontado a autenticidade, a integridade, e a preservação da cadeia de custódia para a sua validação.

A obtenção de provas por meios ilícitos é uma questão de extrema relevância no âmbito do direito processual, pois pode comprometer não apenas a validade da prova em si, mas também a integridade do processo judicial como um todo. A desconsideração de provas ilícitas é fundamentada em princípios constitucionais que visam garantir um julgamento justo e equitativo, em que os direitos das partes envolvidas são respeitados em todas as fases do processo. Ao desconsiderar uma prova obtida de forma ilícita, o Judiciário envia uma mensagem clara de que a justiça não pode ser alcançada a qualquer custo, e que os meios de obtenção de provas são tão importantes quanto as provas em si. Essa postura é essencial para manter a confiança da sociedade no sistema jurídico, assegurando que as decisões judiciais sejam baseadas em provas legítimas e obtidas de maneira lícita. Portanto, a obtenção de provas de forma ilícita não só pode, mas geralmente leva à sua exclusão do processo, independentemente de sua autenticidade ou integridade, a fim de proteger a legalidade e a moralidade do processo judicial.

Diante da crescente relevância das provas digitais no âmbito do processo do trabalho, torna-se cada vez mais evidente a necessidade de uma abordagem minuciosa e rigorosa por parte de todos os envolvidos. A importância dessas provas no esclarecimento dos fatos e na resolução de litígios trabalhistas impõe um cuidado especial em relação à sua preservação, de modo a garantir que elas sejam admitidas e utilizadas de forma eficaz no processo judicial. Para que as provas digitais possam realmente desempenhar seu papel decisivo, é fundamental que sua integridade, autenticidade e cadeia de custódia sejam mantidas intactas ao longo de todo o procedimento, desde o momento em que são coletadas até sua apresentação em juízo. A integridade das provas digitais refere-se à garantia de que os dados não foram alterados, corrompidos ou manipulados de qualquer forma que possa comprometer sua credibilidade. A autenticidade está relacionada à verificação de que a prova é genuína e corresponde exatamente ao que se alega, sem modificações que possam distorcer os fatos. Já a cadeia de custódia envolve o rastreamento detalhado de todos os indivíduos e procedimentos que tiveram contato com a prova, assegurando que não houve interferências que pudessem comprometer sua validade. Esses três aspectos são cruciais, pois qualquer falha na

preservação de uma prova digital pode resultar na sua desconsideração pelo Tribunal, o que pode ter sérias consequências para o desfecho do caso.

A desconsideração de uma prova digital devido à falta de observância dos requisitos técnicos e legais pode não apenas prejudicar uma das partes, mas também comprometer a busca pela verdade e pela justiça no processo trabalhista como um todo. Em um cenário em que as interações digitais estão cada vez mais presentes e influentes nas relações de trabalho, garantir a confiabilidade das provas digitais é essencial para que o Judiciário possa tomar decisões justas e fundamentadas. Portanto, a atenção aos procedimentos corretos de coleta, preservação e apresentação das provas digitais não é apenas uma formalidade, mas uma exigência crucial para a efetividade do processo judicial. Somente através da observância rigorosa desses procedimentos técnicos e legais é que as provas digitais poderão ser consideradas válidas e, conseqüentemente, cumprir seu papel na resolução dos litígios trabalhistas.

CONCLUSÃO

A análise das provas digitais provenientes de redes sociais como *Instagram* e aplicativos de mensagens como o *WhatsApp*, no contexto do processo do trabalho, conforme observado na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul do Brasil, revela a crescente importância dessas evidências na resolução de litígios trabalhistas, dada a evolução da sociedade para um mundo mais digital e conectado. Tal evolução, será cada vez maior, apontado para um cenário em que as provas serão cada vez mais relacionadas a mensagens eletrônicas, trocas de e-mails, marcações de horário via apps, ou mesmo envolvendo situações ocorridas em redes sociais, deixando para trás marcações em folhas de papel, recibos, cartas e correspondências.

A pesquisa da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4^a, 9^a e 12^a Região demonstrou uma evolução na aceitação e valoração das provas digitais, estabelecendo critérios de análise para garantir a confiabilidade, certeza, pertinência e adequação dos documentos acostados ao processo judicial. Os julgados analisados, na sua maioria, apontaram para a observância dos requisitos para admissibilidade da prova digital, sendo eles a) autenticidade; b) integridade; e c) cadeia de custódia.

A utilização cada vez maior de documentos eletrônicos e digitais, emergem a adaptação para esse novo cenário jurídico, desenvolvendo práticas que assegurem a justiça e a equidade no julgamento dos litígios trabalhistas, em especial pela fragilidade que podem advir

das provas digitais, em razão dos diversos recursos existentes e, que virão a existir, capazes de manipular, adulterar documentos, podendo, até mesmo, criar situações para se obter uma vantagem e produzir um julgamento injusto.

A construção de uma jurisprudência consistente e criteriosa quanto ao tema, é essencial para que as provas digitais possam ser utilizadas de forma eficaz e correta, contribuindo para a melhoria do processo judicial trabalhista na busca da verdade real dos fatos, em especial com a finalidade de se atender aos objetos das demandas de forma justa e célere.

REFERÊNCIAS

PINHO, Humberto Jacques de. *Provas digitais e sua validade jurídica: um guia prático*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

RAMOS, Elizabete Aparecida. *Prova Eletrônica no Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

SALGADO, Fábio. *A validade das provas digitais no processo penal*. São Paulo: Saraiva, 2018.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. BERTACHINI, Daniele. NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Provas Digitais no processo do trabalho: realidade e futuro/coordenação* -1. ed. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A prova digital: Um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova correlatas*; In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. BERTACHINI, Daniele. NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Provas Digitais no processo do trabalho: realidade e futuro/coordenação* -1. ed. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2022, p. 68 a 94.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *A prova digital como meio de prova atípica: Aspectos teóricos e um caso prático*; In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. BERTACHINI, Daniele. NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Provas Digitais no processo do trabalho: realidade e futuro/coordenação* -1. ed. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2022, p. 95 a 106.

YAMADA, Vitor Leandro. *Requisitos legais da prova digital: Autenticidade, integridade e cadeia de custódia*; In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. BERTACHINI, Daniele. NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Provas Digitais no processo do trabalho: realidade e futuro/coordenação* -1. ed. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2022, p. 121 a 157.

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

FERRER-BELTRÁN, Jordi. *Valoração Racional da Prova*. -3. ed., rev. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2023.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº 0001227-08.2019.5.09.0673, Relator: Des. Sergio Murilo Rodrigues Lemos, julgado em 2 de maio de 2024. Publicado em 3 de maio de 2024. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº 0000256-55.2022.5.09.0014, Relator: Des. Odete Grasselli julgado em 9 de fevereiro de 2023. Publicado em 13 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0022368-32.2020.5.04.0271, Relator: Des. Rejane Souza Pedra, julgado em 10 de agosto de 2023. Publicado em 17 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº 0000891-47.2023.5.09.0678, Relator: Des. Luiz Eduardo Gunther, julgado em 26 de fevereiro de 2024. Publicado em 27 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>.

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Processo nº 0002113-71.2021.5.12.0020, Relator: Juiz Convocado Carlos Alberto Pereira de Castro, julgado em 13 de julho de 2022. Publicado em 15 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.trt12.jus.br>.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº 0000294-88.2023.5.09.0125, Relator: Des. Cláudia Cristina Pereira, julgado em 12 de junho de 2024. Publicado em 13 de junho de 2024. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br>.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0020945-74.2019.5.04.0561, Relator: Des. Fabiano Holz Beserra, julgado em 19 de maio de 2022. Publicado em 23 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>.