

II ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO - II ENDIF

PROCESSO E TECNOLOGIA

P963

Processo e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização II Encontro Nacional de Direito do Futuro: Escola Superior Dom Helder Câmara – Belo Horizonte;

Coordenadores: Vinícius Lott Thibau, Helen Cristina de Almeida Silva e Magno Federici Gomes – Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-415-9

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

Tema: Justiça social e tecnológica em tempos de incerteza.

1. Direito do Futuro. 2. Justiça Social. 3. Justiça Tecnológica. I. II Encontro Nacional de Direito do Futuro (1:2025 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



II ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO - II ENDIF

PROCESSO E TECNOLOGIA

Apresentação

O II Encontro Nacional de Direito do Futuro (II ENDIF), organizado pelo Centro Universitário Dom Helder com apoio técnico do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI, reafirma-se como um espaço qualificado de produção, diálogo e circulação do conhecimento jurídico, reunindo a comunidade científica em torno de um propósito comum: pensar, com rigor metodológico e sensibilidade social, os caminhos do Direito diante das transformações que marcam o nosso tempo. Realizado nos dias 09 e 10 de outubro de 2025, em formato integralmente on-line, o evento assumiu como tema geral “Justiça social e tecnológica em tempos de incerteza”, convidando pesquisadoras e pesquisadores a enfrentar criticamente os impactos da inovação tecnológica, das novas dinâmicas sociais e das incertezas globais sobre as instituições jurídicas e os direitos fundamentais.

Nesta segunda edição, os números evidenciam a força do projeto acadêmico: 408 trabalhos submetidos, com a participação de 551 pesquisadoras e pesquisadores, provenientes de 21 Estados da Federação, culminando na organização de 31 e-books, que ora se apresentam à comunidade científica. Essa coletânea traduz, em linguagem acadêmica e compromisso público, a vitalidade de uma pesquisa jurídica que não se limita a descrever problemas, mas busca compreendê-los, explicar suas causas e projetar soluções coerentes com a Constituição, com os direitos humanos e com os desafios contemporâneos.

A publicação dos 31 e-books materializa um processo coletivo que articula pluralidade temática, densidade teórica e seriedade científica. Os textos que compõem a coletânea passaram por avaliação acadêmica orientada por critérios de qualidade e imparcialidade, com destaque para o método double blind peer review, que viabiliza a análise inominada dos trabalhos e exige o exame por, no mínimo, dois avaliadores, reduzindo subjetividades e preferências ideológicas. Essa opção metodológica é, ao mesmo tempo, um gesto de respeito à ciência e uma afirmação de que a pesquisa jurídica deve ser construída com transparência, responsabilidade e abertura ao escrutínio crítico.

O II ENDIF também se insere em uma trajetória institucional já consolidada: a primeira edição, realizada em junho de 2024, reuniu centenas de pesquisadoras e pesquisadores e resultou na publicação de uma coletânea expressiva, demonstrando que o Encontro se consolidou, desde o início, como um dos maiores eventos científicos jurídicos do país. A

continuidade do projeto, agora ampliada em escopo e capilaridade, reafirma a importância de se fortalecer ambientes acadêmicos capazes de integrar graduação e pós-graduação, formar novas gerações de pesquisadoras e pesquisadores e promover uma cultura jurídica comprometida com a realidade social.

A programação científica do evento, organizada em painéis temáticos pela manhã e Grupos de Trabalho no período da tarde, foi concebida para equilibrar reflexão teórica, debate público e socialização de pesquisas. Nos painéis, temas como inteligência artificial e direitos fundamentais, proteção ambiental no sistema interamericano, proteção de dados e herança digital foram tratados por especialistas convidados, em debates que ampliam repertórios e conectam a produção acadêmica aos dilemas concretos vividos pela sociedade.

A programação científica do II ENDIF foi estruturada em dois dias, 09 e 10 de outubro de 2025, combinando, no período da manhã, painéis temáticos com exposições de especialistas e debates, e, no período da tarde, sessões dos Grupos de Trabalho. No dia 09/10 (quinta-feira), após a abertura, às 09h, realizou-se o Painel I, dedicado aos desafios da atuação processual diante da inteligência artificial (“Inteligencia artificial y desafios de derechos fundamentales en el marco de la actuación procesal”), com exposição de Andrea Alarcón Peña (Colômbia) e debate conduzido por Caio Augusto Souza Lara. Em seguida, às 11h, ocorreu o Painel II, voltado à proteção ambiental no Sistema Interamericano, abordando a evolução da OC-23 ao novo marco da OC-32, com participação de Soledad Garcia Munoz (Espanha) e Valter Moura do Carmo como palestrantes, sob coordenação de Ricardo Stanziola Vieira. No período da tarde, das 14h às 17h, desenvolveram-se as atividades dos Grupos de Trabalho, em ambiente virtual, com apresentação e discussão das pesquisas aprovadas.

No dia 10/10 (sexta-feira), a programação manteve a organização: às 09h, foi realizado o Painel III, sobre LGPD e a importância da proteção de dados na sociedade de vigilância, com exposições de Laís Furuya e Júlia Mesquita e debate conduzido por Yuri Nathan da Costa Lannes; às 11h, ocorreu o Painel IV, dedicado ao tema da herança digital e à figura do inventariante digital, com apresentação de Felipe Assis Nakamoto e debate sob responsabilidade de Tais Mallmann Ramos. Encerrando o evento, novamente no turno da tarde, das 14h às 17h, seguiram-se as sessões dos Grupos de Trabalho on-line, consolidando o espaço de socialização, crítica acadêmica e amadurecimento das investigações apresentadas.

Ao tornar públicos estes 31 e-books, o II ENDIF reafirma uma convicção essencial: não há futuro democrático para o Direito sem pesquisa científica, sem debate qualificado e sem compromisso com a verdade metodológica. Em tempos de incerteza — tecnológica, social,

ambiental e institucional —, a pesquisa jurídica cumpre um papel civilizatório: ilumina problemas invisibilizados, questiona estruturas naturalizadas, qualifica políticas públicas, tensiona o poder com argumentos e oferece horizontes normativos mais justos.

Registrarmos, por fim, nosso reconhecimento a todas e todos que tornaram possível esta obra coletiva — autores, avaliadores, coordenadores de Grupos de Trabalho, debatedores e equipe organizadora —, bem como às instituições e redes acadêmicas que fortalecem o ecossistema da pesquisa em Direito. Que a leitura desta coletânea seja, ao mesmo tempo, um encontro com o que há de mais vivo na produção científica contemporânea e um convite a seguir construindo, com coragem intelectual e responsabilidade pública, um Direito à altura do nosso tempo.

Belo Horizonte-MG, 16 de dezembro de 2025.

Prof. Dr. Paulo Umberto Stumpf – Reitor do Centro Universitário Dom Helder

Prof. Dr. Franclim Jorge Sobral de Brito – Vice-Reitor e Pró-Reitor de Graduação do Centro Universitário Dom Helder

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – Pró-Reitor de Pesquisa do Centro Universitário Dom Helder

O USO DAS PROVAS DIGITAIS E A INTEGRAÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

THE USE OF THE DIGITAL PROOFS AND THE CONNECTION WITH THE LABOR'S RIGHTS

Arthur Bastos Barcelos

Resumo

Atualmente, é fundamental discutir a presença da tecnologia no cotidiano e sua regulação. É importante analisar como ela pode ser usada para comprovar direitos trabalhistas, exigindo padronização no uso de tecnologias como inteligência artificial e blockchain, especialmente no âmbito legislativo. Deve-se delimitar onde a prova digital é aplicável, garantindo que não interfira na liberdade, privacidade ou individualidade de empregados e empregadores. Assim, surge a necessidade de estabelecer normas claras para o uso e padronização das provas digitais, equilibrando inovação tecnológica com proteção dos direitos e garantias fundamentais no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Provas digitais, Direitos trabalhistas, Ônus da prova trabalhista, inteligência artificial, Direito tecnológico

Abstract/Resumen/Résumé

Nowadays, it is essential to discuss technology's role in various areas and how to regulate it. One key topic is the use of technology to prove labor rights, requiring regulation and standardization, especially in the legislative field with tools like artificial intelligence and blockchain. It is important to define the limits of digital evidence use, ensuring it does not infringe on individuals' liberty, privacy, or individuality, whether employer or worker. The central question remains: how can we effectively use and standardize digital proof while protecting fundamental rights?

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Digital proof, Labor laws, Evidence in labor cases, Artificial intelligence, Tech law

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente com tecnologia cada vez mais rápida e acessível, se tem trazido profundas mudanças em diversos âmbitos do cotidiano, servindo tanto como meio de comunicação, lazer quanto no ramo jurídico como meio probatório. No caso das relações trabalhistas, esta se tem provado uma valiosa ferramenta para atestar situações juridicamente relevantes capazes de influir na aplicação ou não de uma determinada norma, súmula ou entendimento jurisprudencial.

Tal prerrogativa tem gerado diversas discussões desafiando os juristas a estabelecer relações entre o uso da tecnologia para ser utilizado como meio probatório. Dentre as problemáticas que podem ser levantadas, tem-se o limitado acesso pelos interessados em aplicativos ou sites capazes de verificar pontos fundamentais, tais como horas extras, acidentes de trajetos, danos extrapatrimoniais, atividades insalubres, acúmulos de função. Além disso, verifica-se que o judiciário de uma forma extremamente conservadora, se recusa a aceitar os novos elementos ainda que igualmente eficazes aos tradicionalmente processos em curso.

Neste sentido, a integração estratégica da tecnologia e o direito, ainda que de forma resistente pelos tribunais pode se provar uma eficaz solução para obtenção de provas, para todos. Eis que de fácil acesso para ambas, afinal no mundo moderno seja pessoa física ou jurídica, o acesso a Inteligências Artificiais, E-mails, Geolocalizações, *Screenshots* está cada mais acessível, o que ressalta que possam ser utilizadas com o uso de cadeias de *blockchain*. Assim urge-se adaptar o arcabouço jurídico, com a transformação digital, assegurando a aplicação de direitos fundamentais como direito a ampla defesa e o contraditório para os Empregados e Empregadores.

A natureza do avanço da tecnologia integrada as relações trabalhistas têm gerado diversas discussões e desafios para que se efetive a real relação junto aos direitos trabalhistas. Onde com esse eminente avanço, infelizmente afeta somente pequenas parcelas das pessoas, visto a dificuldade de como se poderia provar os efetivos direitos da realidade se criando lacunas na capacidade de apresentar provas contundentes para a busca de seus direitos em sede judicial. Visto que tradicionalmente, com base nos princípios referentes as provas do direito do trabalho, se baseiam primordialmente em documentos físicos, testemunhais ou periciais, sendo esses métodos que nem sempre são os mais eficazes, adequados ou suficientes para provar a primazia da realidade dos fatos.

No tocante à metodologia da pesquisa, o presente resumo expandido utilizou, com base na classificação de Gustin, Dias e Nicácio (2020), a vertente metodológica jurídico-social. Com relação ao tipo genérico de pesquisa, foi escolhido o tipo jurídico-projetivo. Por sua vez, o raciocínio desenvolvido na pesquisa foi predominantemente dialético. Quanto ao gênero de pesquisa, adotou-se a pesquisa teórica-bibliográfica.

2. INTEGRAÇÃO A TECNOLOGIA NO DIREITO TRABALHISTA

A relação entre o trabalho e a tecnologia está presente desde a revolução industrial até os dias atuais. Com o eminente e veloz avanço tecnológico, um novo paradigma para os direitos trabalhistas é criado.

No início, observa-se que os direitos trabalhistas desenvolveram- se em um contexto de relações interpessoais das principais figuras laborais, sejam elas os Empregadores ou os Empregados. Nesta situação, onde se tem como elo mais vulnerável os trabalhadores, os negócios devem ser protegidos, com fulcro no princípio do “*in dubio pró-operário*”, que se assemelha do princípio “*in dubio pro réu*” presente do direito penal. Com a necessária regulamentação da condição de trabalho, surgiram leis e normas que visavam proteção do trabalhador, havendo movimentos insurgentes para resistir à opressão estatal e à autoridade dos donos das empresas.

A inovação de tecnologias que interagem com as esferas físicas, digitais e biológicas, tem reconfigurado, de forma rápida e eficaz, a esfera trabalhista, sendo necessária a revisão dos métodos de demonstração de elementos básicos da relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT .Não restando dúvidas que, cada vez mais, o direito do trabalho deve se adaptar para continuar exercendo seu papel de proteção, provocando que a rigidez das normas jurídicas gera lacunas para a proteção do proletariado e a seus direitos. Onde a discussão não engloba, somente, as novas formas de trabalho, mas também a capacidade de fiscalizar e garantir o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e dos direitos dos envolvidos.

Assim, tem-se como necessária a utilização de novas provas, sejam elas físicas ou digitais. Na esfera do processo trabalhista, a prova é um instrumento fundamental a efetivação da justiça, tendo como base o princípio fundamental o da primazia da realidade sob a norma. Onde segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, esta pode ser definida quando a realidade dos fatos durante o curso do contato prevalece sob o aspecto formal das condições nele escritas.

O ônus probante dos direitos trabalhistas, estão presentes no Artigo 818, incisos I e II da CLT, que pode ser mitigada pelo princípio da aptidão a prova, especialmente para o

trabalhador, com a sua hipossuficiência pré declarada.

Com o progresso tecnológico, o conceito das provas tem evoluído para a inclusão de novas forma de sua manifestação, conhecidas como provas digitais, onde de acordo com Patrícia Pinheiro estas são: “(...)o conjunto de evidências e arquivos eletrônicos que representam a relação e/ou obrigação gerada, acordada ou contratada por uma via digital (...)”. Esses tipos de provas incluem provas retiradas de conversas de aplicativos, e-mails, redes sociais, registros de geolocalização, gravações de ligações ou reuniões, registros de acesso a sistemas e plataformas, além de dados gerados por aplicativos que controlam a jornada e a produtividade dos colaboradores.

O artigo 369 do CPC dá a legalidade necessária acerca das provas digitais, e como podem ser utilizadas como arcabouço probatório para convencimento do magistrado, sendo aplicado subsidiariamente ao processo trabalhista. Com fulcro ao r. artigo, abre-se o caminho para que seja admitido as provas digitais, porém necessário respeitar os princípios da legalidade, autenticidade e da integridade, além das normas legais, tais como a LGPD e a CLT. O tema relacionado à comprovação dos direitos trabalhistas tem sido objeto de crescente debate, tanto no meio doutrinário, quanto no jurisprudencial, com o intuito de admitir e valorizar adequadamente os meios de prova pertinentes a essa matéria.

Assim, os TRTs, e, principalmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm investido de forma crescente na aceitação e valorização das provas digitais. Destaca-se, nesse contexto, diversas iniciativas inovadoras, entre as quais o Programa Provas Digitais do TST, pioneiro no âmbito do Poder Judiciário, que visa facilitar e consolidar o uso das provas digitais em seus processos.

3. PRINCIPAIS TECNOLOGIAS E SUA APLICAÇÃO EM PROVAS DIGITAIS TRABALHISTAS

Com o eminente avanço tecnológico, se tem um vasto de leque de ferramentas que podem ser utilizadas para que armazene e valide as provas na seara trabalhista. De acordo com o promotor de Justiça e especialista em provas digitais, Dr. Fabrício Pataury a definição de provas digitais são: “as provas digitais nascem para dar maior eficiência probatória ao processo, por atenderem a uma nova sociedade, digital e interconectada.” Sendo assim, segue-se alguns exemplos de provas digitais e a sua possível aplicação no direito trabalhista:

Com o uso de dispositivos móveis é possível, através do serviço do GPS, que se prove dados certos sobre a localização e o período que se ficou naquela localidade, bem como a ocorrência de horas extras, transferência de empregados, intervalo intrajornadas, acidentes de

trabalho, descaracterização de teletrabalho, dentre outras, o que é chamado de geolocalização. Em decisão recente do TRT-9, foi validado o vínculo empregatício de uma empregada doméstica através do serviço de geolocalização, que comprovou com o aparelho celular da trabalhadora, os requisitos essenciais da relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT. Ademais, o juízo de origem constatou que as geolocalizações foram eficazes para comprovar a rotina da reclamante, confrontando os dados do GPS com as informações apresentadas no processo, usando plataforma do google takeout. Com a geolocalização também pode ser usada para que se prove que o Empregado, ficou em seu labor, com o objetivo de descredibilizar meios de prova tradicionais como cartões de ponto, que podem ser facilmente alterados pelos empregadores para que não se pague horas extras. Imperioso destacar, que o uso da geolocalização deve observar os limites da individualidade, proteção e intimidade, podendo ser usados somente com o consentimento do empregado ou quando houver legitimo interesse e previa ciência, ou para que seja admitido como o único meio de prova capaz de atestar algum fato relevante ao processo em questão.

Cada vez mais presente nas vidas das pessoas, as inteligências artificiais estão evoluindo, não se tendo certeza da veracidade de certas informações, se foi escrito por humano ou por alguma inteligência artificial, se a imagem ou vídeo é real. As principais inteligências artificiais atualmente são o *CHAT GPT*, *GOOGLE GEMINI*, *MICROSOFT COPILOT*, *META AI*, *GROK*, *DEEPEESEEK*, onde com o uso mais acessível a todas as pessoas deve ser feito de maneira eficiente e prática, sendo insubstituível a ação humana controle e fiscalização destas, principalmente na área do direito do trabalho. O uso das IAS tem potencial de revolucionar as provas trabalhistas, seja em sua análise ou demais utilizações no uso cotidiano. E com o uso consciente da Inteligência Artificial é possível analisar grandes volumes de dados, o que é conhecido como *BIG DATA* que com isso podem processar e identificar padrões em volumes de dados, como mensagens, registros de ponto. Assim jornadas de trabalho excessivas e não documentadas, casos de assédio moral ou até mesmo a caracterização ou descaracterização de relação empregatícia, podem ser verificados. Ademais, com o uso correto das IAS é possível transcrever reuniões ou conversas, demonstrando situações caracterizadas como assédio, discriminação ou coação via voz, imagens etc. Além de ser possível a coleta automatizada de informações nas mais variadas plataformas, redes sociais, além de outros ambientes online, vindo agilizar o processo, porém sempre respeitando a integridade dos dados sensíveis, com base na LGPD. Inclusive com o uso consciente, a Inteligência Artificial pode ser usada em sistemas judiciais, como o Galileu,

que foi desenvolvido pelo TRT-4, que realiza a leitura automática das principais peças processuais, identificando os temas jurídicos envolvidos, tanto materiais quanto processuais. Com base nessa análise, ele gera uma sugestão de relatório inicial da sentença, organizada em capítulos que seguem uma ordem lógica de apreciação, oferecendo subsídios úteis para a decisão, buscando precedentes qualificados e análises de tribunais, utilizando jurisprudência consolidada e textos padronizados do magistrado.

O *blockchain* é uma tecnologia que registra digitalmente dados de forma criptografada, descentralizada, imutável e segura, proporcionando um meio confiável para a criação de provas digitais com alta validade jurídica. Essa tecnologia pode ser utilizada para registrar termos assinados, acordos, contratos e diversos documentos, garantindo a inalterabilidade e a verificabilidade do conteúdo, por exemplo, para comprovar a validade contratual ou a data de assinatura de determinado instrumento. Além disso, o *blockchain* pode ser empregado para registrar jornadas de trabalho ou a execução de tarefas, armazenando esses dados com segurança e transparência, protegendo informações sensíveis e possibilitando a comprovação da existência de registros que eventualmente tenham sido excluídos, servindo como meios de prova para as partes envolvidas.

A análise de *Big Data*, complementando o uso das IAs permite coletar, armazenar e processar enormes volumes de dados, capazes de revelar padrões discriminatórios, além de monitorar a produtividade e o tempo efetivamente trabalhado por meio de sistemas de gestão. Essa análise pode evidenciar discrepâncias entre o que foi registrado formalmente e o que foi realmente executado, assim como identificar situações de sobrecarga laboral.

Assim, um caso recente que gerou grande repercussão envolve o banco Itaú, que demitiu cerca de mil funcionários que trabalhavam em regime híbrido ou remoto. O episódio levantou debates acerca da fiscalização empresarial sobre o trabalho dos empregados, especialmente pelo uso da plataforma XOne, que monitorava as atividades dos colaboradores de maneira intensa, chegando a violar a privacidade e a liberdade dos trabalhadores, com o vazamento de dados pessoais e consequente violação da LGPD.

4. OBSTÁCULOS E EMBATES JURÍDICOS

A crescente integração da tecnologia nas evidências apresentadas em juízo representa um avanço inegável, oferecendo formas eficientes de comprovar fatos em litígios, inclusive no contexto do trabalho. No entanto, é importante reconhecer que essa evolução tecnológica traz consigo diversos desafios e implicações, tanto no plano legal quanto ético.

Diante da rápida inovação tecnológica, a capacidade do sistema jurídico de estabelecer

normas específicas e adequadas tem ficado para trás, gerando lacunas e incertezas legais que exigem atenção e solução imediata. Nesse cenário, o uso de provas digitais levanta questões fundamentais sobre privacidade, liberdade e autenticidade individual, criando um dos maiores obstáculos é garantir que os documentos e provas digitais mantenham sua integridade e autenticidade, evitando alterações indevidas por qualquer das partes, seja o empregador ou o empregado. Para isso, é essencial que as provas digitais venham acompanhadas de metadados que confirmem sua origem, data de criação e possíveis alterações, garantindo sua validade e confiabilidade. Vale destacar que com a importância do uso de tecnologias avançadas, como o *blockchain*, que permite a imutabilidade dos registros digitais, proporcionando maior segurança jurídica às provas digitais, embora seu uso ainda seja limitado no âmbito do direito do trabalho. Além disso, a coleta e o tratamento de dados digitais para fins de prova devem seguir rigorosamente os princípios de privacidade e proteção de dados pessoais, conforme estabelecido LGPD. O monitoramento digital deve respeitar esses princípios, evitando situações de assédio moral e garantindo a legalidade e admissibilidade das provas, em conformidade com os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

Apesar dos progressos da Justiça do Trabalho na aceitação e avaliação das provas digitais, ainda existem desafios importantes, especialmente devido à falta de padronização e formalização dos atos praticados, o que pode prejudicar tanto empregadores quanto empregados nos âmbitos processuais trabalhistas. Sendo necessária uma avaliação adequada dessas provas exige alta qualificação técnica dos juízes e demais profissionais do direito, sendo fundamental o investimento contínuo em capacitação para lidar com as particularidades do ambiente digital. Por fim, é importante ressaltar que a legislação brasileira está em processo de adaptação à rápida e complexa evolução das provas digitais, sendo necessária a criação de diretrizes e bases normativas que garantam a segurança jurídica para todas as partes envolvidas. É urgente, portanto, que o Poder Legislativo atue para regular de forma clara e objetiva o uso das provas digitais, estabelecendo limites precisos para o monitoramento, especialmente no que diz respeito à utilização de tecnologias emergentes como Inteligência Artificial e *blockchain*. A falta de um marco legal específico contribui para a insegurança jurídica, favorecendo a proliferação de provas ilícitas e dificultando a efetivação dos direitos trabalhistas em um contexto cada vez mais digitalizado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A união da tecnologia na exibição dos direitos do trabalho é um jeito certo e bom de

ajustar o Direito do Trabalho aos tempos de hoje. Como já se viu, jeitos como a esperteza artificial, correntes de blocos, mapas de lugar e o estudo de muitos dados dão uma chance grande de deixar melhor a junta, a verdade e o valor das provas nos duelos do trabalho. Tais tecnologias podem dar mais força ao conjunto de provas, ajudando tanto os que trabalham a mostrar o que dizem quanto os patrões a se defenderem, e, no fim, ajudando em decisões da justiça que sejam mais certas e sabidas.

Mas, para que isso tudo funcione de verdade, é preciso passar por cima de uns problemas que afetam a todos. É preciso cuidar para que as provas da internet sejam de verdade e não sumam, guardar bem a vida privada e os dados de cada um que trabalha, e ter uma lei nova são coisas muito importantes que precisam ser vistas já, visto que a ausência de leis e instruções do ensino para quem trabalha no direito são barreiras que precisam cair para que a tecnologia ajude a justiça e não atrapalhe ou venha a piorar a situação atual.

Urge destacar que a conversa sobre a tecnologia no Direito do Trabalho vá além de só falar sobre as provas digitais e os seus usos. Tem que ter a ver com fazer um lugar de leis que ajude as novas tecnologias e que, ao mesmo tempo, proteja os direitos de todos. Isso pede que todos se juntem, desde o legislativo até profissionais de tecnologia e a população, para achar saídas que equilibrem a chegada de coisas novas com o cuidado com as pessoas e a sua proteção a liberdade individual e coletiva. A tecnologia, assim, vai além de só servir para mostrar os direitos no trabalho, assim se transforma e muda como vemos o trabalho e as leis do trabalho. Se aceitarmos essa mudança com cuidado e pensando no futuro, podemos ter um mundo onde a justiça no trabalho é mais rápida, clara e justa, garantindo os direitos trabalhistas sejam respeitados, protegendo o trabalho de todas as pessoas, independentemente de sua classe econômica e social, visto que somos todos iguais perante a lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BBC. Justiça brasileira reconhece vínculo de empregada doméstica com base em geolocalização. Disponível em: <https://bbc.in/46kAvSv> . Acesso em: 20 set. 2025;
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Senado Federal, 1940.
- BRASIL. Código de Processo Civil – CPC. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Senado Federal;
- MIGALHAS. TRT-9 valida vínculo de empregada doméstica por meio de geolocalização. Disponível em: <https://bit.ly/3IBsxLx> Acesso em: 20 set. 2025.;
- PINHEIRO, Patrícia Peck. Direito Digital. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021;
- TRT4 . Acesso ao Galileu. Disponível em: <https://bit.ly/46ZY0j1> ; Acesso em: 20 set. 2025;
- GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NÍCACIO, Camila Silva. (Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática. 5a. ed. São Paulo: Almedina, 2020;