REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

# EFETIVIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL TRABALHISTA NA ERA DIGITAL: DESAFIOS PROBATÓRIOS E A VALORAÇÃO DE PROVAS ELETRÔNICAS

**EFFECTIVENESS OF LABOR JUDICIAL PROTECTION IN THE DIGITAL AGE: EVIDENTIARY CHALLENGES AND THE ASSESSMENT OF ELECTRONIC EVIDENCE**

Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas • 17/06/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/781612748

Victor Hugo da Silva Xisto[1]

Thiago Daniel Ribeiro Tavares[2]

José Antonio da Silva[3]

Ana Caroline da Silva Taumaturgo[4]

Eduardo Digiácomo[5]

Ana Paula Felismino da Silva[6]

Odaíze do Socorro Ferreira Cavalcante Lima[7]

**RESUMO**

A crescente digitalização das relações sociais e laborais tem impactado diretamente o processo do trabalho, especialmente no campo da produção, preservação, impugnação e valoração das provas. Relações de emprego, prestação de serviços, comunicação empresarial, controle de jornada, ordens hierárquicas, pagamentos, advertências, negociações, desligamentos e práticas de assédio passam a deixar rastros digitais em aplicativos de mensagens, e-mails, plataformas corporativas, sistemas de gestão, registros de localização, câmeras, biometria, bancos de dados e ambientes virtuais de trabalho. Nesse contexto, o presente artigo examina os desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho na análise de provas eletrônicas, com atenção a mensagens instantâneas, registros digitais, arquivos audiovisuais, dados extraídos de sistemas informatizados e documentos eletrônicos. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica, documental e normativa, fundamentada no processo do trabalho, no Código de Processo Civil, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei do Processo Eletrônico, na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e em diretrizes recentes sobre prova digital e cadeia de custódia. Discutem-se critérios de autenticidade, integridade, confiabilidade, rastreabilidade, licitude, proporcionalidade e compatibilidade com os princípios do contraditório e da ampla defesa. Argumenta-se que a prova eletrônica possui elevado potencial para ampliar a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista, especialmente em conflitos nos quais a prova tradicional é insuficiente ou assimétrica. Contudo, sua admissão e valoração exigem cautela técnica, pois capturas de tela, mensagens isoladas e registros digitais descontextualizados podem ser manipulados, incompletos ou obtidos de forma ilícita. Conclui-se que a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista na era digital depende da adaptação das

técnicas processuais, da capacitação dos operadores do direito, da preservação da cadeia de custódia digital, da proteção de dados pessoais e da construção de critérios jurisprudenciais mais seguros para apreciação das provas eletrônicas.

**Palavras-chave:** processo do trabalho; prova eletrônica; tutela jurisdicional; cadeia de custódia; contraditório; ampla defesa; proteção de dados.

**ABSTRACT**

The growing digitalization of social and labor relations has directly affected labor proceedings, especially in the production, preservation, challenge, and assessment of evidence. Employment relationships, service provision, corporate communication, working time control, hierarchical orders, payments, warnings, negotiations, dismissals, and harassment practices increasingly leave digital traces in messaging applications, emails, corporate platforms, management systems, location records, cameras, biometrics, databases, and virtual work environments. In this context, this article examines the challenges faced by Labor Courts in analyzing electronic evidence, with attention to instant messages, digital records, audiovisual files, data extracted from computerized systems, and electronic documents. The research adopts a qualitative, bibliographic, documentary, and normative approach, grounded in labor procedure, the Brazilian Code of Civil Procedure, the Consolidation of Labor Laws, the Electronic Judicial Process Law, the Brazilian General Data Protection Law, and recent guidelines on digital evidence and chain of custody. Criteria of authenticity, integrity, reliability, traceability, lawfulness, proportionality, and compatibility with the principles of adversarial proceedings and full defense are discussed. It is argued that electronic evidence has great potential to expand the effectiveness of labor judicial

protection, especially in conflicts in which traditional evidence is insufficient or asymmetrical. However, its admission and assessment require technical caution, since screenshots, isolated messages, and decontextualized digital records may be manipulated, incomplete, or unlawfully obtained. The article concludes that the effectiveness of labor judicial protection in the digital age depends on adapting procedural techniques, training legal professionals, preserving the digital chain of custody, protecting personal data, and building safer jurisprudential criteria for the assessment of electronic evidence.
**Keywords:** labor procedure; electronic evidence; judicial protection; chain of custody; adversarial proceedings; full defense; data protection.

## 1. INTRODUÇÃO

A transformação digital modificou profundamente as relações de trabalho. Nas últimas décadas, a comunicação entre empregadores, empregados, gestores, clientes e prestadores de serviços deixou de ocorrer predominantemente por meios presenciais, documentos físicos ou registros manuais, passando a desenvolver-se em ambientes digitais. Mensagens de WhatsApp, e-mails corporativos, plataformas de gestão, aplicativos de controle de jornada, sistemas de produtividade, geolocalização, videoconferências, assinaturas eletrônicas, registros de acesso, biometria e bancos de dados passaram a integrar o cotidiano laboral.

Essa transformação produziu impactos diretos sobre o processo do trabalho. Se as relações laborais se digitalizam, também se digitalizam os meios de prova. Situações que antes dependiam quase exclusivamente de testemunhas ou documentos físicos agora podem ser demonstradas por registros eletrônicos. Ordens de

superiores podem estar em mensagens instantâneas. Jornadas extraordinárias podem ser indicadas por logs de sistemas, e-mails enviados fora do expediente ou registros de acesso remoto. Assédio moral pode ser comprovado por mensagens, áudios, vídeos ou comunicações internas. Pagamentos informais podem deixar rastros em comprovantes digitais. Vínculos de emprego em plataformas podem ser discutidos a partir de dados de conexão, avaliações, rotas, algoritmos de distribuição de tarefas e histórico de repasses.

Nesse cenário, a prova eletrônica passa a ocupar papel central na efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. A Justiça do Trabalho, historicamente orientada pelos princípios da proteção, da primazia da realidade e da busca da verdade possível, precisa lidar com novas formas de demonstração dos fatos. O desafio não é apenas admitir a prova digital, mas avaliá-la corretamente, preservando sua autenticidade, integridade e confiabilidade, sem comprometer o contraditório, a ampla defesa, a intimidade e a proteção de dados pessoais.

O Código de Processo Civil de 2015, aplicado subsidiária e supletivamente ao processo do trabalho quando compatível, estabelece que as partes têm o direito de empregar todos os meios legais e moralmente legítimos para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa. O Tribunal Superior do Trabalho, em página institucional sobre provas digitais, destaca que o uso dessas provas encontra fundamento nos artigos 369 e 370 do Código de Processo Civil, que autorizam as partes a utilizar todos os meios legais e legítimos de prova e conferem ao juiz poder de determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.

A ampla admissibilidade probatória, contudo, não elimina a necessidade de critérios. A prova eletrônica possui características próprias: volatilidade, facilidade de reprodução, possibilidade de edição, dependência de metadados, armazenamento em nuvem, circulação por múltiplos dispositivos, criptografia, registros temporais e complexidade técnica. Uma captura de tela pode representar mensagem verdadeira, mas também pode ser manipulada. Um áudio pode ser autêntico, mas precisa ser contextualizado. Um arquivo digital pode ter origem legítima, mas sua cadeia de preservação pode ser frágil. Um relatório extraído de sistema empresarial pode ser tecnicamente correto, mas produzido unilateralmente por quem detém controle da base de dados.

A Justiça do Trabalho enfrenta, portanto, dilema importante. De um lado, não pode ignorar a realidade digital das relações laborais, sob pena de reduzir a efetividade da tutela jurisdicional e desconsiderar meios probatórios relevantes. De outro, não pode aceitar acriticamente qualquer registro eletrônico, sob pena de violar segurança jurídica, contraditório e ampla defesa. A admissibilidade e a valoração da prova eletrônica exigem equilíbrio entre abertura probatória e rigor técnico.

O Conselho Nacional de Justiça tem demonstrado preocupação crescente com o tema. Em 2025, o CNJ promoveu seminário sobre provas digitais, cuja proposta normativa buscava estabelecer parâmetros de integridade, rastreabilidade e autenticidade da prova digital. Também em 2025, a Portaria CNJ nº 391 instituiu grupo de trabalho para elaborar estudos e propostas sobre disciplina e preservação da cadeia de custódia da prova digital, considerando princípios como a mesmidade diante da volatilidade e singularidades da prova digital. Esses movimentos institucionais

revelam que o tema deixou de ser periférico e passou a integrar a agenda nacional do sistema de justiça.

No processo trabalhista, a questão assume especial relevância por três razões. A primeira é a assimetria informacional entre empregado e empregador. Muitas informações relevantes estão sob controle do empregador, como registros de ponto, sistemas internos, e-mails corporativos, documentos de pagamento, relatórios de produtividade e dados de plataformas. A segunda é a informalidade de muitas comunicações laborais. Ordens, cobranças, advertências e combinações ocorrem frequentemente por aplicativos de mensagens. A terceira é a necessidade de tutela célere e efetiva. A demora ou dificuldade probatória pode comprometer direitos alimentares e fundamentais do trabalhador.

A digitalização também impõe diálogo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. A LGPD disciplina o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com objetivo de proteger direitos fundamentais de liberdade e privacidade. No processo judicial, o tratamento de dados pode ocorrer para exercício regular de direitos, mas isso não elimina a necessidade de observar princípios como finalidade, necessidade, segurança, prevenção e não discriminação. A aplicação da LGPD às relações trabalhistas e aos tribunais trabalhistas já é tema de debate, especialmente porque processos judiciais podem conter grande quantidade de dados pessoais e sensíveis.

Diante disso, este artigo parte do seguinte problema de pesquisa: **quais são os principais desafios probatórios enfrentados pela tutela jurisdicional trabalhista na era digital e quais critérios**

**devem orientar a admissibilidade e valoração das provas eletrônicas?**

O objetivo geral é analisar a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista diante da produção e valoração de provas eletrônicas. Como objetivos específicos, busca-se: a) compreender o conceito e as características da prova eletrônica; b) examinar os critérios de autenticidade, integridade e confiabilidade; c) discutir a cadeia de custódia digital; d) analisar a compatibilidade da prova eletrônica com contraditório, ampla defesa e proteção de dados; e) propor diretrizes para aprimorar sua utilização no processo do trabalho.

Defende-se como tese central que a prova eletrônica é indispensável à efetividade da tutela jurisdicional trabalhista na era digital, mas sua força probatória depende de critérios técnicos e jurídicos capazes de assegurar licitude, autenticidade, integridade, confiabilidade, contextualização e possibilidade real de contraditório.

## 2. METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica, documental e normativa. A escolha por essa abordagem justifica-se pela necessidade de analisar criticamente conceitos processuais, fundamentos constitucionais, legislação aplicável, documentos institucionais e debates doutrinários sobre prova eletrônica no processo do trabalho.

A pergunta norteadora da investigação foi: **como a Justiça do Trabalho deve enfrentar os desafios de produção, preservação, impugnação e valoração das provas eletrônicas para assegurar tutela jurisdicional efetiva na era digital?**

A pesquisa bibliográfica fundamenta-se em autores do direito processual civil, direito processual do trabalho, direito do trabalho, prova digital, proteção de dados e teoria da prova. São relevantes, nesse campo, autores como Mauro Schiavi, Carlos Henrique Bezerra Leite, Manoel Antonio Teixeira Filho, Vólia Bomfim Cassar, Fredie Didier Jr., Daniel Mitidiero, Michele Taruffo, Jordi Ferrer Beltrán, Marinoni, Arenhart e Mitidiero, Alexandre Freitas Câmara, Danilo Doneda e Laura Schertel Mendes. Também se consideram estudos recentes sobre provas digitais, cadeia de custódia e tecnologia aplicada ao processo judicial.

A pesquisa documental e normativa considerou os seguintes marcos:

a. Constituição Federal de 1988;

b. Consolidação das Leis do Trabalho;

c. Dódigo de Processo Civil de 2015;

d. Lei nº 11.419/2006, sobre informatização do processo judicial;

e. Medida Provisória nº 2.200-2/2001, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira;

f. Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;

g. Normas e iniciativas do CNJ sobre prova digital;

h. Referências institucionais do TST sobre provas digitais.

Foram incluídas fontes que tratassem diretamente de prova eletrônica, prova digital, processo do trabalho, cadeia de custódia, WhatsApp como prova, documentos eletrônicos, sistemas informatizados, proteção de dados e contraditório. Foram excluídos materiais meramente opinativos, conteúdos comerciais sem fundamentação jurídica e publicações sem autoria identificável.

A análise foi organizada em oito categorias: a) efetividade da tutela jurisdicional trabalhista; b) conceito de prova eletrônica; c) autenticidade, integridade e confiabilidade; d) cadeia de custódia digital; e) contraditório e ampla defesa; f) proteção de dados pessoais; g) valoração judicial; h) capacitação dos operadores do direito.

Por se tratar de pesquisa bibliográfica e documental, não houve coleta direta com sujeitos humanos nem tratamento primário de dados pessoais. Ainda assim, o estudo observa compromisso ético com proteção da privacidade, segurança jurídica, devido processo legal e efetividade dos direitos trabalhistas.

## 3. TUTELA JURISDICIONAL TRABALHISTA E EFETIVIDADE PROCESSUAL

A tutela jurisdicional trabalhista tem função essencial na proteção dos direitos sociais decorrentes da relação de trabalho. O processo do trabalho historicamente se estruturou para oferecer resposta célere, simples e efetiva aos conflitos entre capital e trabalho, reconhecendo a desigualdade material existente entre empregado e empregador. Essa desigualdade aparece não apenas na relação econômica, mas também na produção probatória.

O trabalhador, em regra, não controla a documentação empresarial, os sistemas internos, os registros formais de jornada, os controles de produtividade, os comprovantes de pagamento e os dados organizacionais. O empregador, por outro lado, detém maior capacidade de documentação e armazenamento. Essa assimetria influencia o processo e justifica a importância de princípios como proteção, aptidão para a prova, primazia da realidade e busca da verdade possível.

A efetividade da tutela jurisdicional exige que o processo seja capaz de reconhecer os fatos relevantes e aplicar o direito de forma justa. Se o processo não consegue lidar com as formas contemporâneas de prova, torna-se inadequado à realidade social. Na era digital, muitos fatos trabalhistas deixam rastros eletrônicos. Ignorar esses rastros seria limitar artificialmente a verdade processual.

Ao mesmo tempo, a efetividade não pode ser confundida com aceitação indiscriminada de qualquer prova. A tutela efetiva exige justiça, segurança e respeito ao devido processo legal. Uma decisão baseada em prova digital manipulada, descontextualizada ou obtida ilicitamente não é efetiva, ainda que pareça resolver rapidamente o conflito. A efetividade trabalhista precisa equilibrar celeridade, proteção, contraditório e confiabilidade.

A digitalização altera, ainda, a própria dinâmica dos litígios trabalhistas. Demandas envolvendo teletrabalho, trabalho por aplicativos, controle remoto de jornada, assédio virtual, dispensa por mensagens, monitoramento empresarial e uso de plataformas digitais exigem compreensão técnica mínima. A prova deixa de ser apenas documento físico ou testemunho oral, passando a incluir

metadados, registros de sistema, logs, geolocalização, arquivos em nuvem e comunicações digitais.

Nesse contexto, o juiz do trabalho deve exercer papel ativo na condução da instrução, conforme os poderes instrutórios previstos no CPC e compatíveis com o processo trabalhista. Contudo, esse ativismo probatório deve respeitar imparcialidade, contraditório e fundamentação. O magistrado pode determinar perícias, requisitar documentos, exigir apresentação de registros digitais e avaliar a necessidade de preservação técnica das evidências, mas deve garantir às partes possibilidade de manifestação e impugnação.

## 4. PROVA ELETRÔNICA: CONCEITO, ESPÉCIES E PECULIARIDADES

A prova eletrônica pode ser compreendida como todo elemento de convicção produzido, armazenado, transmitido ou acessado por meio digital ou eletrônico, apto a demonstrar fato relevante ao processo. Ela pode assumir diferentes formatos: mensagens de texto, e-mails, áudios, vídeos, imagens, registros de acesso, logs de sistema, geolocalização, metadados, documentos eletrônicos assinados digitalmente, arquivos em nuvem, relatórios de plataformas, registros biométricos e dados extraídos de aplicativos.

No processo do trabalho, as espécies mais comuns incluem:

a. conversas de WhatsApp e outros aplicativos de mensagem;

b. e-mails corporativos;

c. registros de ponto eletrônico;

d. prints de telas de sistemas;

e. gravações de reuniões virtuais;

f. áudios enviados por superiores;

g. g) comprovantes digitais de pagamento;

h. registros de geolocalização;

i. dados de aplicativos de transporte ou entrega;

j. relatórios de produtividade;

k. documentos assinados digitalmente;

l. imagens de câmeras de segurança;

m. publicações em redes sociais;

n. registros de login e logout;

o. arquivos extraídos de sistemas de gestão.

A prova eletrônica possui características próprias. A primeira é a facilidade de reprodução. Um arquivo digital pode ser copiado inúmeras vezes sem perda aparente de qualidade. A segunda é a volatilidade. Dados podem ser apagados, sobrescritos, modificados ou perdidos rapidamente. A terceira é a dependência de contexto técnico. Para avaliar um arquivo, pode ser necessário conhecer formato, origem, metadados, dispositivo, sistema operacional e cadeia de armazenamento. A quarta é a possibilidade de manipulação. Imagens, prints, áudios e vídeos podem ser editados com relativa facilidade. A quinta é a existência de rastros técnicos,

como metadados, hashes e logs, que podem ajudar a verificar autenticidade.

Essas peculiaridades exigem que a prova eletrônica seja tratada com cuidado. A impressão de uma conversa ou a simples captura de tela pode ser útil como indício, mas nem sempre é suficiente para demonstrar autenticidade e integridade. Quando impugnada especificamente, pode ser necessária perícia, ata notarial, extração técnica, preservação de metadados ou outros meios de validação.

A jurisprudência trabalhista tem admitido mensagens de WhatsApp como meio de prova em diversas situações, especialmente quando não há impugnação específica quanto à autenticidade. Notícias institucionais de tribunais trabalhistas indicam que registros de conversas em WhatsApp já foram considerados meio de prova lícito em casos concretos. Contudo, há também preocupação com prints isolados, pois sua facilidade de manipulação pode reduzir força probatória quando não acompanhados de elementos de validação.

## 5. AUTENTICIDADE, INTEGRIDADE E CONFIABILIDADE DAS PROVAS ELETRÔNICAS

A autenticidade refere-se à correspondência entre a prova apresentada e sua origem. Em termos simples, busca responder: a prova realmente foi produzida por quem se afirma que produziu? A mensagem partiu daquele número? O e-mail saiu daquela conta? O arquivo corresponde ao documento original? O registro foi extraído do sistema indicado?

A integridade diz respeito à ausência de alteração indevida. Busca responder: o conteúdo foi preservado? A mensagem foi editada? O print foi cortado? O arquivo sofreu modificação? O áudio foi

manipulado? O relatório foi extraído integralmente ou selecionado de forma parcial?

A confiabilidade envolve a credibilidade global da prova, considerando origem, forma de coleta, preservação, coerência com outros elementos, possibilidade de contraditório e ausência de indícios de manipulação. Uma prova pode parecer autêntica, mas ser pouco confiável se apresentada de modo fragmentado ou sem contexto.

No campo digital, autenticidade e integridade podem ser fortalecidas por diferentes mecanismos:

a. ata notarial;

b. assinatura digital;

c. certificação ICP-Brasil;

d. preservação de metadados;

e. cálculo de hash;

f. perícia técnica;

g. extração forense;

h. armazenamento seguro;

i. apresentação do dispositivo original;

j. confirmação por testemunhas;

k. cruzamento com outros elementos de prova;

l. registros de logs;

m. histórico completo da conversa;

n. cadeia de custódia documentada.

A Medida Provisória nº 2.200-2/2001 instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira, visando garantir autenticidade, integridade e validade jurídica de documentos em forma eletrônica, aplicações de suporte e aplicações habilitadas que utilizem certificados digitais. A assinatura digital baseada em certificado ICP-Brasil possui força importante para demonstrar autoria e integridade documental, embora não seja o único meio possível de prova eletrônica.

A ata notarial, prevista no CPC, também pode ser relevante. O tabelião pode constatar a existência de determinado conteúdo digital em certo momento, como mensagens, páginas, arquivos ou publicações. Entretanto, a ata notarial não resolve todos os problemas. Ela atesta o que foi visto pelo tabelião, mas não necessariamente comprova, sozinha, a origem técnica de todo o conteúdo ou a ausência de manipulação anterior. Por isso, sua força deve ser analisada em conjunto com outros elementos.

A prova digital pode exigir, em certos casos, perícia técnica. Quando há impugnação consistente, suspeita de edição, divergência sobre autoria ou necessidade de extração de dados de sistemas, a perícia pode ser indispensável para garantir decisão justa. Contudo, a perícia também deve observar limites de proporcionalidade, custo, tempo e

relevância, evitando transformar todo litígio trabalhista simples em procedimento tecnicamente complexo.

## 6. CADEIA DE CUSTÓDIA DIGITAL

A cadeia de custódia consiste no conjunto de procedimentos destinados a preservar a história cronológica da prova, documentando sua identificação, coleta, armazenamento, transferência, análise e apresentação. No campo digital, a cadeia de custódia assume importância especial devido à volatilidade e facilidade de alteração dos dados.

Embora o conceito de cadeia de custódia tenha sido mais desenvolvido no processo penal, sua lógica é cada vez mais relevante para o processo civil e trabalhista quando se trata de prova digital. O CNJ reconheceu a necessidade de estudos e propostas sobre disciplina e preservação da cadeia de custódia da prova digital, instituindo grupo de trabalho por meio da Portaria nº 391/2025. A portaria menciona expressamente a necessidade de observar princípios como a mesmidade diante da volatilidade e singularidades da prova digital.

A mesmidade significa garantir que a prova apresentada ao juiz é a mesma que foi originalmente coletada. No ambiente digital, isso pode ser demonstrado por técnicas como hash criptográfico, preservação de metadados e documentação dos procedimentos de coleta. Se um arquivo sofre alteração, o hash muda, indicando quebra de integridade.

A cadeia de custódia digital deve responder a perguntas como:

a. quem coletou a prova?

b. quando foi coletada?

c. de qual dispositivo, sistema ou plataforma?

d. qual método foi utilizado?

e. houve preservação de metadados?

f. o arquivo foi copiado ou exportado?

g. onde foi armazenado?

h. quem teve acesso?

i. houve alteração?

j. como foi apresentado em juízo?

No processo do trabalho, exigir cadeia de custódia rigorosa em todos os casos pode ser inviável, especialmente considerando a simplicidade e informalidade que caracterizam muitas demandas. Contudo, em provas digitais relevantes, controvertidas ou decisivas, a ausência de preservação adequada pode comprometer seu valor.

É necessário distinguir níveis de exigência. Um print de WhatsApp pode ser suficiente como indício quando confirmado por outros elementos ou não impugnado. Mas, se for a única prova de fato controvertido relevante e houver impugnação específica, o juiz deve exigir maior validação. Essa gradação evita tanto formalismo excessivo quanto credulidade ingênua.

A cadeia de custódia também protege a parte que apresenta a prova. Ao adotar procedimentos adequados de preservação, reduz-se o risco de desconsideração judicial. Advogados trabalhistas precisam orientar clientes sobre a importância de preservar conversas completas, dispositivos, arquivos originais e metadados, evitando apenas capturas fragmentadas.

## 7. CONTRADITÓRIO, AMPLA DEFESA E PROVAS ELETRÔNICAS

A prova eletrônica deve ser compatível com o contraditório e a ampla defesa. Esses princípios asseguram que as partes possam conhecer, examinar, impugnar e produzir contraprova em relação aos elementos apresentados. Na era digital, o contraditório não se limita ao acesso visual ao documento; pode exigir compreensão técnica mínima e possibilidade de questionar autenticidade, integridade, contexto e método de obtenção.

Uma prova eletrônica apresentada sem indicação de origem, data, contexto ou forma de coleta dificulta a defesa. Por exemplo, uma captura de tela de conversa pode omitir mensagens anteriores ou posteriores que modificariam seu sentido. Um áudio pode estar cortado. Um relatório de sistema pode ter sido gerado com filtros específicos. Um dado de geolocalização pode exigir interpretação técnica. Um e-mail pode ter metadados relevantes.

Assim, a parte contrária deve poder impugnar a prova de forma específica. A impugnação genérica pode não ser suficiente para afastar seu valor. Mas, quando houver alegação fundamentada de manipulação, incompletude ou ilicitude, o juiz deve avaliar a necessidade de diligências complementares.

O contraditório também exige paridade de acesso quando a prova está sob controle de uma das partes. No processo trabalhista, muitos dados digitais estão em poder do empregador. O trabalhador pode alegar jornada, metas, ordens ou controle por sistemas, mas não ter acesso aos registros. Nesses casos, a distribuição dinâmica do ônus da prova e os poderes instrutórios do juiz podem ser instrumentos relevantes para reduzir assimetria.

O CPC admite a distribuição dinâmica do ônus da prova em situações nas quais uma parte tenha maior facilidade de produzir a prova. No processo do trabalho, esse raciocínio é compatível com a proteção da parte hipossuficiente e com a aptidão probatória. Se o empregador controla sistema eletrônico de jornada, plataforma interna ou dados de produtividade, pode ser razoável exigir sua apresentação.

Ao mesmo tempo, a ampla defesa do empregador também deve ser preservada. Provas digitais obtidas por acesso indevido a sistemas, violação de sigilo, invasão de dispositivo ou divulgação abusiva de dados podem ser consideradas ilícitas. A busca da verdade não autoriza violação irrestrita de direitos fundamentais. O juiz deve ponderar licitude, proporcionalidade, necessidade e boa-fé.

## 8. LICITUDE DA PROVA ELETRÔNICA E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A licitude da prova é condição fundamental de sua admissibilidade. A Constituição Federal veda provas obtidas por meios ilícitos. No campo digital, a ilicitude pode decorrer de invasão de dispositivo, acesso não autorizado a e-mail, interceptação clandestina, violação

de sigilo, obtenção abusiva de dados pessoais, gravação ilícita ou exposição desnecessária de terceiros.

Entretanto, nem toda prova digital envolvendo dados pessoais é ilícita. A LGPD prevê bases legais para tratamento de dados, incluindo o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral. Isso significa que dados pessoais podem ser tratados quando necessários à defesa de direitos em juízo, desde que observados os princípios da lei, como finalidade, necessidade, adequação, segurança e prevenção.

A dificuldade está em equilibrar prova e privacidade. Em uma ação trabalhista, pode ser necessário juntar mensagens, e-mails, registros de jornada ou documentos com dados pessoais. Contudo, deve-se evitar exposição excessiva de informações irrelevantes. A parte deve apresentar apenas dados necessários ao litígio, ocultar dados de terceiros quando possível e pedir segredo de justiça em situações sensíveis.

A LGPD também impacta a atuação dos tribunais. Processos trabalhistas podem conter dados de saúde, remuneração, documentos pessoais, dados bancários, informações familiares, dados biométricos e comunicações privadas. A publicidade processual deve ser compatibilizada com proteção de dados, especialmente em sistemas eletrônicos de acesso público.

A aplicação da LGPD pelos tribunais trabalhistas já é objeto de estudos e debates, especialmente diante da quantidade de dados pessoais tratados no Processo Judicial Eletrônico. A proteção de dados não deve impedir a prestação jurisdicional, mas exige governança, minimização, segurança e cuidado na divulgação.

No campo probatório, a LGPD reforça a necessidade de proporcionalidade. O juiz deve avaliar se o dado é pertinente, necessário e adequado à prova do fato. A juntada indiscriminada de conversas inteiras, dados sensíveis ou informações de terceiros pode violar direitos. O ideal é que a prova seja delimitada ao objeto controvertido.

## 9. VALORAÇÃO JUDICIAL DAS PROVAS ELETRÔNICAS

A valoração da prova eletrônica deve observar o sistema do livre convencimento motivado ou persuasão racional. O juiz pode atribuir maior ou menor peso à prova conforme sua qualidade, coerência, autenticidade, integridade, confiabilidade e relação com o conjunto probatório. A prova digital não possui valor absoluto nem deve ser desprezada por sua natureza eletrônica.

Alguns critérios podem orientar a valoração:

**Origem identificável:** quanto mais clara a origem do dado, maior sua força.

**Integridade preservada:** provas com metadados, hash, ata notarial ou extração técnica tendem a ser mais robustas.

**Contexto completo:** conversas integrais valem mais do que prints isolados.

**Coerência com outros elementos:** prova digital confirmada por testemunhas, documentos ou registros possui maior força.

**Ausência de impugnação específica:** se a parte contrária não impugna autenticidade de forma fundamentada, a prova pode

ganhar relevância.

**Licitude da obtenção:** provas obtidas por meios ilícitos devem ser excluídas ou desconsideradas.

**Possibilidade de contraditório:** a parte contrária deve poder examinar e questionar a prova.

**Proporcionalidade:** a prova deve ser adequada e necessária ao fato controvertido.

**Conhecimento técnico:** em casos complexos, perícia pode ser necessária.

A valoração deve evitar dois extremos. O primeiro é o tecnofetichismo, isto é, acreditar que todo registro digital é verdadeiro por estar em sistema ou plataforma. Sistemas podem falhar, ser manipulados ou refletir configurações unilaterais. O segundo é o ceticismo absoluto, recusando provas digitais por possibilidade abstrata de manipulação. Toda prova pode ter fragilidades; o papel do juiz é avaliá-las racionalmente.

Mensagens de WhatsApp são exemplo recorrente. Um print isolado pode ser frágil, mas uma conversa completa, extraída do aparelho, confirmada por outros elementos e não impugnada especificamente pode ter força probatória relevante. Já prints cortados, sem identificação clara, apresentados como única prova de fato decisivo e impugnados de modo fundamentado exigem cautela.

Registros de sistemas empresariais também merecem análise. Podem comprovar jornada, produtividade, acesso remoto ou ordens,

mas geralmente são controlados pelo empregador. A parte contrária deve poder questionar critérios de extração, filtros, integridade e completude. A apresentação de relatórios unilaterais sem possibilidade de auditoria pode ter valor limitado.

## 10. PROVAS ELETRÔNICAS NO TELETRABALHO E NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O teletrabalho e o trabalho mediado por plataformas ampliaram a importância das provas digitais. No teletrabalho, a jornada pode ser demonstrada por e-mails, mensagens, registros de login, reuniões virtuais, sistemas de tarefas, acessos a plataformas e comunicações fora do expediente. O desafio é distinguir disponibilidade eventual, atividade efetiva e controle de jornada.

Em plataformas digitais, a prova frequentemente está em bases controladas pela empresa ou aplicativo: rotas, geolocalização, tempo conectado, avaliações, bloqueios, repasses, algoritmos de distribuição de chamadas, aceite de tarefas, penalidades e comunicações automáticas. Esses dados podem ser essenciais para discutir vínculo de emprego, subordinação algorítmica, controle, dependência econômica e remuneração.

A subordinação algorítmica é tema emergente. Em modelos tradicionais, a subordinação aparece por ordens diretas de superiores. Em plataformas, o controle pode ocorrer por algoritmos que distribuem tarefas, monitoram desempenho, aplicam bloqueios e modulam remuneração. A prova desse controle depende de dados digitais. Sem acesso a esses registros, o trabalhador pode ter dificuldade de demonstrar a realidade da relação.

A tutela jurisdicional trabalhista, portanto, precisa desenvolver mecanismos para requisitar e analisar dados de plataformas, respeitando segredos empresariais, proteção de dados e contraditório. A negativa injustificada de apresentação de registros relevantes pode justificar presunções ou inversão dinâmica do ônus probatório, conforme o caso.

No teletrabalho, a prova digital também pode demonstrar assédio virtual, cobrança abusiva, metas inalcançáveis, mensagens fora do horário e invasão da vida privada. O direito à desconexão, embora ainda em construção no Brasil, ganha relevância probatória quando comunicações digitais revelam exigência permanente de disponibilidade.

## 11. CAPACITAÇÃO DOS OPERADORES DO DIREITO

A efetividade da prova eletrônica depende da capacitação de magistrados, advogados, membros do Ministério Público do Trabalho, servidores, peritos e demais operadores do direito. A complexidade tecnológica não permite que a prova digital seja analisada apenas com categorias tradicionais sem atualização técnica.

Advogados precisam saber orientar clientes sobre preservação de provas digitais, evitar adulteração involuntária, coletar materiais de forma adequada, requerer perícias quando necessárias e impugnar provas frágeis. Magistrados precisam compreender conceitos como metadados, hash, logs, extração forense, autenticação, cadeia de custódia e vulnerabilidades de prints. Peritos precisam atuar com métodos transparentes e reprodutíveis. Servidores precisam lidar com armazenamento seguro e sigilo.

A capacitação não significa transformar juristas em especialistas em computação, mas fornecer alfabetização técnico-jurídica suficiente para decisões adequadas. A falta de conhecimento pode gerar dois problemas: aceitação ingênua de provas manipuláveis ou rejeição excessiva de provas legítimas por insegurança técnica.

Instituições como CNJ, TST, ENAMAT, escolas judiciais e OAB podem desempenhar papel relevante na formação. A realização de seminários e grupos de trabalho pelo CNJ demonstra que o tema já está na agenda institucional do Judiciário.

## 12. RESULTADOS DA ANÁLISE

A análise permite identificar sete resultados principais.

O primeiro resultado é que a prova eletrônica tornou-se elemento indispensável à efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. As relações laborais produzem rastros digitais que podem demonstrar fatos antes difíceis de provar.

O segundo resultado é que a prova eletrônica amplia a capacidade probatória do trabalhador, especialmente em situações de assédio, ordens informais, jornada remota, pagamentos digitais e trabalho em plataformas.

O terceiro resultado é que a força probatória dos registros eletrônicos depende de autenticidade, integridade, confiabilidade e contexto. Prints isolados e documentos digitais descontextualizados exigem cautela.

O quarto resultado é que a cadeia de custódia digital tende a tornar-se critério cada vez mais relevante, especialmente em provas

decisivas ou tecnicamente controvertidas.

O quinto resultado é que o contraditório na era digital exige possibilidade real de impugnação técnica, e não apenas manifestação formal.

O sexto resultado é que a proteção de dados pessoais deve ser compatibilizada com a produção probatória, evitando tanto bloqueio indevido da prova quanto exposição excessiva de informações.

O sétimo resultado é que a capacitação dos operadores do direito é condição essencial para adequada valoração das provas eletrônicas.

## 13. DISCUSSÃO

A principal discussão deste artigo é que a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista depende da capacidade do processo de acompanhar a transformação digital das relações de trabalho. O processo não pode permanecer preso a uma lógica documental física e testemunhal tradicional quando os fatos laborais se manifestam em ambientes digitais.

A prova eletrônica tem potencial democratizador, pois pode reduzir a dependência exclusiva de testemunhas e documentos empresariais. Um trabalhador que recebe ordens por WhatsApp, trabalha remotamente em sistema ou sofre assédio em mensagens pode apresentar registros que demonstram sua narrativa. Isso fortalece a primazia da realidade.

Entretanto, a prova digital também pode produzir novas desigualdades. Quem controla os sistemas controla os dados.

Empregadores e plataformas possuem maior capacidade de armazenar, selecionar e apresentar informações. Trabalhadores podem ter apenas fragmentos. Por isso, a aptidão para a prova e a distribuição dinâmica do ônus probatório tornam-se relevantes.

Outro ponto da discussão é a necessidade de equilíbrio entre informalidade trabalhista e rigor técnico. O processo do trabalho não pode exigir padrões periciais complexos para toda mensagem simples, sob pena de inviabilizar a prova do trabalhador. Mas também não pode decidir com base em prints frágeis quando há impugnação séria. O caminho adequado é graduar a exigência conforme relevância, impugnação e risco de manipulação.

A discussão também revela que a prova eletrônica deve ser analisada em conjunto. Uma mensagem isolada raramente conta toda a história. Conversas completas, contexto laboral, depoimentos, registros de sistema e documentos complementares permitem valoração mais segura.

A proteção de dados representa outro desafio. O processo judicial precisa de provas, mas não pode transformar-se em espaço de exposição indiscriminada da vida privada. A LGPD reforça a necessidade de pertinência e minimização. O juiz deve admitir dados necessários, proteger informações sensíveis e restringir publicidade quando adequado.

Por fim, a tecnologia não elimina o papel humano do juiz. A valoração da prova digital continua exigindo prudência, fundamentação e sensibilidade para compreender a realidade laboral. O desafio é combinar técnica e justiça.

## 14. DIRETRIZES PARA VALORAÇÃO DE PROVAS ELETRÔNICAS NO PROCESSO DO TRABALHO

A partir da análise, podem ser propostas diretrizes práticas.

Primeiro, admitir a prova eletrônica como meio legítimo, desde que lícito e pertinente.

Segundo, exigir impugnação específica da parte contrária quando questionar autenticidade ou integridade.

Terceiro, avaliar o contexto completo da prova, evitando decisões baseadas em fragmentos isolados.

Quarto, graduar o rigor técnico conforme a relevância da prova e o grau de controvérsia.

Quinto, valorizar mecanismos de preservação como ata notarial, metadados, hash, assinatura digital e perícia.

Sexto, aplicar distribuição dinâmica do ônus da prova quando os dados estiverem sob controle de uma das partes.

Sétimo, garantir contraditório técnico, permitindo exame, impugnação e contraprova.

Oitavo, compatibilizar produção probatória com proteção de dados pessoais.

Nono, capacitar magistrados, advogados, servidores e peritos.

Décimo, fomentar parâmetros institucionais sobre cadeia de custódia digital.

## 15. CONCLUSÃO

A digitalização das relações laborais transformou profundamente o campo probatório do processo do trabalho. Mensagens instantâneas, e-mails, registros de sistemas, dados de plataformas, geolocalização, arquivos audiovisuais e documentos eletrônicos passaram a constituir elementos essenciais para demonstração de fatos trabalhistas. A tutela jurisdicional efetiva não pode ignorar essa realidade.

O estudo demonstrou que a prova eletrônica amplia as possibilidades de reconhecimento da verdade processual, especialmente em situações de assimetria probatória. Ela pode comprovar jornada, ordens, assédio, pagamentos, subordinação, controle remoto e práticas empresariais antes difíceis de demonstrar. Por isso, sua adequada utilização fortalece o acesso à justiça.

Entretanto, a prova eletrônica exige critérios. Autenticidade, integridade, confiabilidade, rastreabilidade, licitude e contexto são elementos indispensáveis. Prints isolados, mensagens fragmentadas e registros unilaterais devem ser avaliados com cautela, especialmente quando impugnados. A cadeia de custódia digital tende a ganhar importância crescente, como demonstram iniciativas recentes do CNJ sobre preservação da prova digital.

A compatibilização entre prova eletrônica e direitos fundamentais também é essencial. O contraditório e a ampla defesa exigem possibilidade real de impugnação técnica. A proteção de dados

pessoais exige minimização, finalidade e segurança. A busca da verdade não autoriza violações indiscriminadas de privacidade.

Conclui-se que a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista na era digital depende da adaptação das técnicas processuais às novas formas de prova. Essa adaptação requer legislação adequada, construção jurisprudencial consistente, capacitação dos operadores do direito, perícias qualificadas, preservação técnica das evidências e sensibilidade judicial para equilibrar proteção do trabalhador, segurança jurídica e direitos fundamentais.

A Justiça do Trabalho, historicamente vocacionada à efetividade e à proteção social, tem condições de liderar esse processo de adaptação. Para isso, deve reconhecer que a realidade digital não é exceção, mas parte constitutiva das relações laborais contemporâneas. A prova eletrônica, quando tratada com rigor e responsabilidade, pode tornar o processo trabalhista mais próximo da realidade, mais justo e mais efetivo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENHART, Sérgio Cruz; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

BELTRÁN, Jordi Ferrer. **La valoración racional de la prueba.** Madrid: Marcial Pons, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Brasília, DF: Presidência da República, 2006.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.** Institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira — ICP-Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2001.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 391, de 4 de novembro de 2025.** Institui Grupo de Trabalho para elaborar estudos e propostas pertinentes à disciplina e à preservação da cadeia de custódia da prova digital. Brasília, DF: CNJ, 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Provas Digitais.** Brasília, DF: TST, 2021.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro.** São Paulo: Atlas, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Método, 2023.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória.** Salvador: JusPodivm, 2023.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor: linhas gerais de um novo direito fundamental.** São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho.** São Paulo: JusPodivm, 2024.

TARUFFO, Michele. **A prova.** São Paulo: Marcial Pons, 2014.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

---

[1] Mestre em Estudos Jurídicos Ênfase em Direito Internacional MUST University Florida -USA. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[2] Direito (UNIARA), Mestre (UNAERP), Doutor (UFSCAR). Instituto Municipal de Bebedouro-SP (IMESB). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[3] Licenciado em Filosofia e Pedagogia e Doutorando em Ciências Jurídicas pela São Luiz University, SLU. Linha de Pesquisa é Direitos Fundamentais Mediador Judicial no TJRJ

[4] Taumaturgo Graduanda em Direito. Centro Universitário do Norte (UNINORTE). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[5] Doutorando em Direito Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[6] Mestre em Direito. Universidade de Marília (Unimar). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[7] Advogada, Professora e Mestra em ciências e Meio Ambiente. Universidade Federal do Pará - UFPA. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail