



DESAFIOS E PERSPECTIVAS DAS PROVAS DIGITAIS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO¹

CHALLENGES AND PERSPECTIVES OF DIGITAL EVIDENCE IN LABOR PROCEDURAL LAW

Iris Soier do Nascimento de Andrade²

Lorena Carvalho Rezende

Regiane Pereira Silva da Cunha³

RESUMO

Nos últimos anos, sobretudo no cenário pós-pandemia, foi observado uma acelerada migração dos meios de comunicação físicos para o espaço virtual, meio onde as relações humanas têm se instaurado de forma significativa. Naturalmente, então, que situações vividas no meio virtual sejam utilizadas como meios de prova nos processos judiciais, inclusive os trabalhistas. Nesse sentido, o presente artigo propõe analisar os desafios enfrentados pelas partes e operadores do direito na utilização das provas digitais no direito processual do trabalho, traçando, ainda, as perspectivas quanto ao assunto. Para alcançar o objetivo proposto, o trabalho foi dividido em três partes, analisando-se, em primeiro lugar, a teoria geral da prova aplicada ao direito processual do trabalho. Em segundo lugar, este artigo busca analisar de maneira crítica os desafios enfrentados pelos juízes no que tange à adesão às provas digitais, apresentando, na terceira parte, propostas soluções que visam superar as barreiras existentes. Ao final, são trazidas as conclusões, no sentido de que as provas digitais podem aparecer como uma alternativa eficaz para a busca da verdade real, buscando sempre assegurar a segurança jurídica e a autenticidade das provas apresentadas.

PALAVRAS-CHAVE: Provas digitais; Processo do trabalho; Blockchain.

¹ Apoiado pela CAPES (Código Financiamento 001) e FAPEMIG, vinculado ao GP "Capitalismo e Proteção Social na Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e da Seguridade Social", da PUC Minas.

² Mestre em Direito na Linha de Pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade na Pontifícia Universidade Católica.

³ Mestranda em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade.

ABSTRACT:

In recent years, especially in the post-pandemic scenario, there has been an accelerated migration from physical to virtual communication means, where human relationships have significantly evolved. Naturally, situations experienced in the virtual environment are used as evidence in judicial processes, including labor law cases. This article aims to analyze the challenges faced by parties and legal professionals in using digital evidence in labor procedural law, also outlining future perspectives on the subject. To achieve this goal, the work is divided into three parts, first analyzing the general theory of evidence applied to labor procedural law. Secondly, this article seeks to critically analyze the challenges faced by judges regarding the adoption of digital evidence, presenting, in the third part, proposed solutions aimed at overcoming existing barriers. Finally, conclusions are drawn, suggesting that digital evidence can be an effective alternative for seeking the real truth, always ensuring legal security and the authenticity of the evidence presented.

KEYWORDS: Digital evidence; Labor process; Blockchain.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, sobretudo no cenário pós-pandemia, foi observado uma acelerada migração dos meios de comunicação físicos para o espaço virtual. Pode-se dizer que as comunicações humanas têm acontecido, em sua grande parte, de forma virtual.

Amigos se conectam de qualquer parte do globo, familiares se comunicam mais facilmente, superando as distâncias físicas e as relações de trabalho, naturalmente, também passam a acontecer no meio virtual. Os correios eletrônicos e mensagens de voz já eram amplamente utilizadas no meio corporativo e, com o advento de novas tecnologias, aplicativos de mensagens instantâneas, vídeos e chamadas foram incorporados à realidade do trabalhador.

Tem-se, então, que o avanço tecnológico na sociedade contemporânea tem impactado significativamente diversas áreas do conhecimento, incluindo o campo jurídico. No âmbito do Direito Processual do Trabalho, a digitalização e a globalização têm gerado desafios e oportunidades únicas, especialmente no que se refere à coleta, apresentação e aceitação de provas originárias de meios digitais.

A aceitação e adoção dessas tecnologias, no entanto, ainda enfrentam resistência por parte dos operadores do Direito, em especial dos magistrados. Questões relacionadas à compreensão técnica, confiabilidade e segurança das provas digitais têm levantado debates

intensos no cenário jurídico, muitas vezes resultando em hesitação por parte dos juízes em adotar tais evidências nos processos trabalhistas.

Em primeiro lugar, buscar-se-á, na Teoria Geral da Prova aplicada ao Direito Processual Trabalhista, os conceitos tradicionais, tanto para a doutrina quanto para a legislação pátria. Nesse sentido, pretende-se conceituar e classificar as provas digitais, sobretudo, no que se refere às novas tecnologias da blockchain, da geolocalização e do bloqueio de criptomoedas.

Em segundo lugar, este artigo busca analisar de maneira crítica os desafios enfrentados pelos juízes no que tange à adesão às provas digitais, destacando o potencial transformador das tecnologias de blockchain e bloqueio de criptomoedas. Além disso, apresentar-se-á propostas e soluções que visam superar as barreiras existentes, fomentando a aceitação e a utilização eficaz dessas inovações no ambiente judiciário trabalhista.

Nesse sentido, sem a pretensão de esgotar o assunto, o presente artigo traz um diagnóstico da situação das provas digitais no âmbito da Justiça do Trabalho, levantando algumas possibilidades para superar os desafios trazidos pela nova realidade, se valendo de uma revisão bibliográfica de livros e artigos sobre o tema, bem como de uma análise jurisprudencial.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O Código de Processo Civil (CPC), no art. 369, garante o direito à produção de provas, bem como assevera a finalidade da prova, garantindo as partes o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados no Código, “para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz” (Brasil, 2015).

O mencionado dispositivo não traz o conceito legal de prova, a qual resta como um conceito jurídico indeterminado. Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao tratar sobre as provas, nos artigos 818 e seguintes, também não traz a definição de prova, motivo pelo qual necessária se faz a busca pelo conceito na doutrina pátria.

A palavra prova, conforme salienta Mauro Schiavi (2020), se origina do vocábulo em latim *probare*, que remete ao ato de examinar, de persuadir e de demonstrar. Para o autor, as provas “são os instrumentos admitidos pelo Direito como idôneos, a demonstrar um fato ou um acontecimento, ou, excepcionalmente, o direito que interessa à parte no processo” (Schiavi, 2020, p. 718).

Schiavi (2020, p. 719) entende que o direito à prova envolve questões que exorbitam o plano formal, se caracterizando como uma garantia fundamental, que materializa a cidadania e o acesso à justiça.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2022, p. 199) destaca que a prova judicial se constitui em todo o mecanismo disponibilizado às partes, visando persuadir o juiz quanto à existência do fato alegado na causa de pedir, nas razões defensivas e/ou em manifestações subsequentes. Essa é a finalidade da prova, explicitamente mencionada na parte final do art. 369 do CPC.

Cléber Lúcio de Almeida (2019, p. 546) ensina que o vocábulo prova possui vários sentidos:

(...) a) Instrumentos por meio dos quais são introduzidos no processo elementos de convicção destinados à demonstração da veracidade dos fatos controversos (prova como meio); b) atividade desenvolvida pelas partes e pelo juiz voltada à demonstração/verificação da veracidade dos fatos controversos (prova como atividade); e c) convencimento do juiz, formado a partir dos elementos de convicção existentes nos autos, sobre a verdade dos fatos controversos (prova como resultado).

O autor destaca que a compreensão geral da prova demanda a integração desses três sentidos (prova como atividade, meio e resultado), acrescentando-se a isso um quarto sentido, isto é, a finalidade da prova (Almeida, 2019, p. 546).

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva destaca, ainda, que as partes têm o direito de utilizar meios de prova típicos ou atípicos para demonstrar a veracidade dos fatos que fundamentam o pedido ou a defesa, influenciando eficazmente na convicção do juiz. Dessa forma, destaca que as partes possuem o legítimo direito de buscar persuadir o juiz de que suas alegações estão alinhadas com a justiça, utilizando qualquer meio eticamente aceitável (Silva, 2022, p. 200).

Conforme já salientado, os meios de prova podem ser típicos – aqueles expressamente previstos pelo ordenamento jurídico – ou atípicos. É bem verdade que o já mencionado art. 369 do CPC consagra o princípio da atipicidade das provas, vez que autoriza a utilização de meios de prova não previstos em lei, ressalvando que devem estes ser moralmente legítimos, isto é, não podem contrariar a lei, a moral e os bons costumes. Logo, pode-se perceber uma amplitude probatória consagrada pelo Código de Processo Civil, mas que sofre uma certa limitação pela exigência da licitude e da probidade da prova (Schiavi, 2020).

No Direito Processual do Trabalho, além da prova testemunhal, a prova documental – prova típica prevista no art. – recebe protagonismo na prática trabalhista. Vale dizer, nem o

CPC e nem a CLT definem o conceito de documento, razão pela qual, mais uma vez, cabe à doutrina fazer a conceituação.

Mauro Schiavi (2020, p. 801) entende que o conceito documento, assim como o de prova, deve ser interpretado de forma ampla:

Diante dos princípios do acesso à justiça, da ampla possibilidade probatória e do avanço tecnológico, o conceito de documento tem sido amplo para abranger todo objeto real corpóreo ou incorpóreo (desde que possa ser demonstrado) destinado a demonstrar os fatos em juízo. Abrange escritos, gravações magnéticas, fotografias, pedras, instrumentos de trabalho, vestimentas, etc.

Além disso, a Lei nº 11.419/06 regulamentou a possibilidade de se utilizar documentos digitalizados, objetivando uma simplificação do processo, de forma a louvar a celeridade processual e a redução dos custos do processo. A referida Lei trouxe, ainda, nos arts. 11 e 13, requisitos para a utilização do documento eletrônico para que seja assegurada a autenticidade deste.

Veja-se que a falsidade de documentos em meios eletrônicos sempre foi uma preocupação da doutrina e jurisprudência e, por isso, a norma jurídica veio positivar mecanismos que visam identificar a existência de documento eletrônico não verdadeiro (Schiavi, 2020). Ademais, o Código de Processo Civil de 2015 trouxe expressamente, nos arts. 439 a 441, a possibilidade de se utilizar documentos eletrônicos no curso do processo.

Conforme salienta Mauro Schiavi (2020, p. 806):

Quanto aos e-mails, ou mensagens juntadas por sistemas de comunicação (por exemplo, o WhatsApp), estes são meios legítimos de prova, devendo ser admitidos no processo, principalmente se juntados por um dos interlocutores da conversa. Se a parte contrária não impugnar a autenticidade, a prova será válida. Caso contrário, se impugnada, o magistrado deverá designar perícia se tratar de falsidade material (formação de documento não verdadeiro) ou determinar que a parte faça a prova por qualquer meio admitido em direito em se tratando de falsidade ideológica (documento verdadeiro quanto à forma, mas que apresenta conteúdo adulterado).

Nesse sentido, havendo uma desconfiança quanto a autenticidade de um documento, seja ele físico ou eletrônico, a parte pode impugnar a prova ou, até mesmo, mover uma arguição de falsidade documental, nos termos do art. 430 do CPC. Deste modo, em virtude de uma desburocratização da Justiça, que não mais exige que os documentos – físicos ou não – sejam autenticados, constitui-se um meio para que se garanta a veracidade destes.

Cite-se, ainda, a possibilidade de utilização da ata notarial para atribuir legitimidade ao documento. Sendo assim, de acordo com o art. 384, caput e parágrafo único do CPC, sons,

imagens gravadas em arquivos eletrônicos, podem ser registrados pela ata notarial, mediante uma verificação e uma conferência realizadas pelo tabelião, o que irá conferir status de documento público para o fato, adquirindo este um maior prestígio e uma maior eficácia probatória (Schiavi, 2020). Assim, “No processo do trabalho, a ata notarial tem sido utilizada para registro de fatos constantes de redes sociais, principalmente do Facebook, para que tais fatos adquiram maior força probatória em juízo” (Schiavi, 2020, p. 821).

Na contemporaneidade, vive-se uma digitalização generalizada, de modo que há uma verdadeira revolução no comportamento humano, que abrange novas formas de consumir, de se relacionar e de absorver informações. Assim, percebe-se uma grande produção de dados no meio virtual – o big data –, que fez eclodir a necessidade de se adequar os meios de prova, tendo em vista a produção de inúmeros registros digitais.

Além disso, o espaço virtual e toda a movimentação que nele ocorre, dá origem aos metadados, que, segundo José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2022) são resumos de informações sobre a forma ou conteúdo de uma fonte, podendo se tornar, a depender do caso, um meio de prova.

Some-se a isso o avanço da tecnologia cada vez mais veloz e imprevisível, o qual trouxe novas ferramentas que desafiam a compatibilidade com a estrutura tradicional dos Tribunais. Emerge, ainda, a dificuldade em se classificar as novas tecnologias de ponta e enquadrá-las dentro dos preceitos clássicos da doutrina, jurisprudência e ordenamento jurídico.

No próximo tópico abordar-se-á como tem-se encarado a adesão dessas provas digitais inéditas no âmbito da Justiça do Trabalho.

3. PROVAS DIGITAIS E SUA ADESÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Conforme observado por José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2022, p. 205), as provas digitais poderiam ser incluídas no âmbito da prova documental lato sensu (art. 422 e seus parágrafos do CPC); ou, no máximo, seriam classificadas como documentos eletrônicos (artigos 439 a 441 do CPC). No entanto, em virtude da crescente importância que a prova digital tem assumido no contexto do processo brasileiro, considera-se que talvez seja mais apropriado tratá-la como um novo meio de prova. Dessa forma, a prova digital seria, para o autor, considerada um meio atípico de prova.

Importante destacar que, conforme mostrou uma reportagem veiculada pelo site oficial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Segundo as informações disponibilizadas, a Justiça

do Trabalho começou, em 2020, e investiu ainda mais esforços em 2021, em uma ação institucional de formação e especialização de magistrados e servidores na produção de provas por meios digitais – o Programa Provas Digitais (TST, 2021).

Objetivando uma maior celeridade à tramitação processual e facilidade para a busca da verdade dos fatos, estabeleceu-se uma parceria entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), que promoveu ações de capacitação, resultando em mais de 660 magistrados e servidores com conhecimentos adquiridos sobre o tema (TST, 2021).

A Justiça do Trabalho, há muito, demonstrava uma aptidão natural à lógica digital. Desde a década passada, esse tipo de informação já era utilizado, de modo que a Justiça do Trabalho foi pioneira na aplicação das provas digitais, motivo pelo qual parece ser o ramo do Judiciário mais preparado para a efetivação destas (TST, 2021).

Com isso, tanto os fatos praticados no meio digital, tais como e-mails, mensagens de aplicativos, vídeos e base de dados, quanto os fatos demonstrados pelos meios digitais, como as postagens em mídias sociais, modificações de edificações e terrenos por meio do Google Earth e geolocalização de pessoas, vêm se tornando meios de comprovar fatos nos processos judiciais.

Um dos exemplos a serem abordados no presente artigo é utilização da tecnologia blockchain.

Segundo a IBM (International Business Machines), a blockchain é um livro de registros compartilhado e imutável que facilita o processo de gravação de transações e o rastreamento de ativos em uma rede de negócios (IBM, online).

Conforme consta em seu site, um ativo pode ser tangível (como uma casa, um carro, dinheiro ou terras) ou intangível (como propriedade intelectual, patentes, direitos autorais e marcas). Praticamente qualquer item de valor pode ser rastreado e negociado em uma rede de blockchain, o que reduz os riscos e os custos para todos os envolvidos (IBM, online).

Fernanda Massote Leitão Alvarenga (2022, p. 204) ensina que, por meio do livro de registros, determinada pessoa ou sociedade poderia acompanhar e controlar o movimento de todas as contas contábeis separadamente, apurando saldos e resultados, por exemplo. Dessa forma, pela blockchain, todos os participantes de uma rede teriam acesso a esse livro, o qual teria um registro imutável de transações. Tais transações não poderiam nunca ser mudadas ou alteradas sem que deixassem vestígios de tal alteração.

A autora ensina também que, após a submissão de um determinado documento à blockchain, ele não pode mais ser alterado. Isso ocorre porque qualquer tentativa de

modificação deixará rastros. Esse processo ocorre devido às certificações realizadas em cadeia, daí o nome em inglês "chain", que nada mais é do que "cadeia". Em outras palavras, trata-se de uma cadeia de informações, onde a inserção de uma nova informação só é possível após a certificação da cadeia anterior. Essa é a essência da noção de cadeia de blocos (Alvarenga, 2022, p. 205).

Fernanda Massote Leitão Alvarenga (2022, p. 209) defende a ideia de que a blockchain pode ser admitida como prova atípica no direito processual civil brasileiro.

A utilização da tecnologia blockchain como prova na justiça do trabalho pode oferecer diversos benefícios, principalmente no que diz respeito à segurança, transparência e confiabilidade das informações, já que se trata de um registro distribuído e imutável de transações, organizado em blocos interconectados e protegidos por criptografia. Essa estrutura traz algumas vantagens específicas para o contexto da Justiça do Trabalho.

Conforme destacado acima, os documentos registrados na blockchain são imutáveis, ou seja, uma vez que uma informação é registrada, ela não pode ser alterada. Isso garante a integridade dos documentos e impede a adulteração de evidências.

Assim, ao analisar um print, por exemplo, como meio de prova registrado pela blockchain, o juiz poderá ter uma maior segurança de que o documento não foi manipulado pela parte, garantindo a integridade das informações ali contidas, bem como a autenticidade da prova. Além disso, será possível conferir o registro histórico da evidência apresentada, com a conferência das datas, horários e formas de acesso.

Outra forma de evidência digital disponível no âmbito da Justiça do Trabalho é a geolocalização.

A geolocalização, como prova digital, pode desempenhar um papel crucial na determinação da localização de um trabalhador em momentos específicos, o que pode ser fundamental em casos trabalhistas. Por exemplo, ao analisar registros de geolocalização, é possível verificar se um empregado estava de fato no local de trabalho no horário estipulado, auxiliando na comprovação ou refutação de alegações relacionadas ao cumprimento de horários ou deslocamentos.

No contexto do processo de execução, embora não seja especificamente considerada uma prova digital, é relevante destacar a discussão em torno da viabilidade de bloquear criptomoedas, que, embora não seja uma prova digital per se, a discussão envolve aspectos tecnológicos e legais. Com a ascensão das criptomoedas, surge a necessidade de avaliar a possibilidade de bloquear esses ativos durante processos de execução, sobretudo pelo alto valor monetário envolvido.

Embora as transações de criptomoedas sejam registradas em blockchain, a natureza descentralizada dessas transações pode apresentar desafios significativos para a efetivação de bloqueios judiciais.

Leandro Manzoni (2023, online) define as criptomoedas como ativos digitais criptografados

(...) que podem ser usados como meio de troca ou reserva de valor. A criptografia única, ou código computacionalmente seguro, de cada criptomoeda controla sua oferta monetária para evitar a desvalorização, bem como o meio pelo qual as unidades podem ser criadas, armazenadas e transferidas com segurança (Manzoni, 2023, online).

O autor explana que as criptomoedas carecem de respaldo por parte de governos, bancos ou ativos tangíveis, como o ouro. Em contrapartida, o controle dessas moedas ocorre por meio de um sistema descentralizado de registros públicos conhecidos como blockchains. Esses registros são mantidos por indivíduos em computadores pessoais, constituindo o sistema chamado peer-to-peer, o qual impede que o valor da criptomoeda seja influenciado por entidades externas (Manzoni, 2023, online).

Fernanda Massote Leitão Alvarenga (2023, p. 82) ressalta que as moedas que estão em “wallet escapam do alcance do Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (Sisbajud), pois não são controladas pelo Banco Central. Por essa razão, não podem ser penhoradas sem a quebra da criptografia do blockchain”.

Diante dessa situação, a autora sugere que uma solução para a tentativa de bloqueio das criptomoedas seria o credor apresentar, nos autos, indícios de que o executado é um investidor de criptomoedas. Além disso, a autora destaca a importância de indicar como deseja que a penhora seja efetivamente realizada, fornecendo também os dados necessários para a expedição de ofícios (Alvarenga, 2023, p.82).

Em que pese as inúmeras possibilidades trazidas pelos metadados e pelo blockchain, há ainda uma resistência em integrar os novos meios de prova no processo do trabalho. A seguir, discutir-se-á a respeito da aceitação das provas digitais pelos magistrados trabalhistas.

4. DESAFIOS ENFRENTADOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Apesar o aludido pioneirismo da Justiça do Trabalho em operar as provas digitais e a aparente naturalidade em lidar com ferramentas e informações eletrônicas, inclusive,

demonstrando empenho em promover ações institucionais que incentivam a adoção de meios digitais no processo, essa não parece ser uma realidade unânime na magistratura trabalhista.

Isso porque, o processo do trabalho é orientado pela oralidade e informalidade, o que faz com que, na prática, os operadores deste ramo do direito concentrem a produção de provas na audiência, com uma maior valorização – ainda que não declarada – da prova oral.

Além disso, em razão do princípio da primazia da realidade sobre a forma, as relações envolvendo Direito do Trabalho que são levadas à Justiça, muitas vezes, são formalizadas por documentos que não refletem a realidade fática vivenciada na relação de trabalho firmada entre empregador e trabalhador, o que leva a uma relativização das provas documentais.

Por outro lado, apesar das considerações anteriores sobre a confiabilidade das provas digitais, os magistrados ainda encontram dificuldades ao acolher esses novos meios de prova disponíveis. No que diz respeito à aceitabilidade da tecnologia blockchain, alguns magistrados já a reconhecem como meio de prova digital, enquanto outros ainda não se convenceram de sua confiabilidade.

A seguir, são apresentadas jurisprudências que confirmam essa afirmativa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, no julgamento de Agravo Interno, entendeu que a geolocalização é um meio de prova que pode ser utilizado pelo magistrado, devendo este analisar, de acordo com o caso concreto, se a prova é razoável e proporcional:

MANDADO DE SEGURANÇA. AGRAVO INTERNO. PROVA DIGITAL DE GEOLOCALIZAÇÃO. Não se olvida que, dentro de seu poder instrutório, o juiz pode determinar a produção de prova digital de geolocalização visando a busca da verdade real. Uma vez que essa prova atinge a esfera da vida privada das pessoas, essa persecução deve observar certos limites legais e constitucionais, especialmente os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a partir de um juízo de ponderação dos valores envolvidos, visando a adequação axiológica e finalística da atuação jurisdicional. Cabe, portanto, ao juiz sopesar a sua real necessidade frente aos demais meios de prova disponibilizados às partes pela legislação processual (Goiânia, 2022).

No tocante ao bloqueio de criptomoedas, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região indeferiu o requerimento da parte exequente em um processo, por entender que o SISBAJUD já abrange a localização de criptomoedas. No entanto, conforme já aduzido acima, as moedas que estão em wallet escapam do alcance do Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (Sisbajud):

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. LOCALIZAÇÃO DE CRIPTOMOEDAS. O novo sistema de rastreamento de ativos, SISBAJUD, que substituiu o BACENJUD,

abrange a localização de criptomoedas, razão pela qual, revela-se desnecessária a expedição de ofícios individualizados a cada uma das empresas, bem como à Receita Federal, para o fim colimado. (São Paulo, 2022)

A respeito da utilização da tecnologia blockchain, não se localizam com frequência jurisprudências que deferem o mencionado meio de prova; no entanto, o Juiz Titular da Vara do Trabalho de Congonhas/MG orientou as partes a utilizarem a tecnologia blockchain em um processo para garantir a individualização e validade dos arquivos digitais. Vejamos:

(...) 8. Alternativamente, as partes poderão garantir a individuação e validade dos arquivos digitais por meios de validação difusa, a exemplo da blockchain – ficando, neste caso, dispensadas de promover os atos descritos no item 6 e seus subitens – sendo, porém, que cada parte será responsável pelos respectivos custos dos meios de validação difusa (Congonhas, 2020).

Observe-se que o tema ainda aparece de forma tímida nos julgados brasileiros, tanto pela ausência de conhecimento acerca dessas novas possibilidades, tanto pela insegurança que alguns operadores do direito ainda têm acerca da utilização das provas digitais.

Para superar alguns desafios acerca da insegurança na utilização das provas digitais, é necessário traçar algumas estratégias para garantir a confiabilidade da prova, já que diferentemente da prova documental clássica, que é assentada em um suporte estável no qual a informação é registrada, a prova digital pode ser facilmente manipulada.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2022) explica que para atestar a confiabilidade da prova digital é necessário validar a sua autenticidade, para que se possa ter certeza do autor do fato; a integridade das informações, com a finalidade de se constatar que os dados estão completos e não foram adulterados; devendo-se, ainda, manter preservada a cadeia de custódia da prova, de modo que se possa, em um caminho inverso, buscar o registro histórico da evidência, por meio de conferência de datas, horários e formas de acesso.

Como já mencionado, a ata notarial e o blockchain, podem ser aliados na utilização da prova digital, visto que conferem maior confiabilidade ao recurso. Todavia, existem outros meios de se garantir a integridade da prova praticada no meio digital ou demonstrada pelos meios digitais, tais como utilização de certificados digitais, extrato dos bancos de dados, verificação do Protocolo de Internet (IP), utilização de biometria, autenticação em dois fatores e prova pericial.

Não se pode ignorar que as provas digitais podem ser robustas e concretas, visto que baseadas em elementos técnicos e materiais verificáveis, capazes de atenuar as subjetividades presentes em outros meios de prova, como a prova oral. Além disso, as provas digitais podem

trazer registros mais objetivos e confiáveis do que a prova testemunhal, visto que permitem a verificação da cadeia de custódia e dos metadados, não podendo os operadores do direito resistirem injustificadamente a um recurso capaz de viabilizar uma maior proximidade com a verdade real.

Sendo assim, acredita-se que a ministração de cursos para capacitar os magistrados e servidores devem ser realizados, para que se difundam as informações acerca das possibilidades trazidas pela utilização das provas digitais.

5. CONCLUSÃO

A crescente digitalização da sociedade contemporânea tem impactado diretamente diversos setores, incluindo o judiciário. Na Justiça do Trabalho, as provas digitais emergem como uma alternativa eficaz, oferecendo soluções inovadoras para os desafios enfrentados pelos operadores jurídicos. As provas digitais parecem melhor se classificar como provas atípicas, tendo em vista que não possuem previsão expressa na legislação pátria e tampouco podem se encaixar no conceito ainda incipiente de documento eletrônico.

Um exemplo desse avanço é a tecnologia blockchain, que garante maior segurança e confiabilidade na preservação da autenticidade e integridade de documentos e transações. Além disso, a geolocalização e outras ferramentas tecnológicas vêm se destacando como meios de evidenciar a veracidade de informações relevantes em processos trabalhistas. A utilização dessas tecnologias não apenas simplifica a coleta de provas, mas também contribui para uma análise mais precisa e justa dos casos, promovendo uma decisão mais alinhada com a realidade dos fatos.

Na fase de execução, a possibilidade de bloqueio de criptomoedas emerge como uma opção estratégica a ser considerada. Com a ascensão das transações digitais, as criptomoedas tornaram-se uma forma de armazenamento de valor, e bloquear esses ativos pode ser fundamental para assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes de decisões judiciais.

Entretanto, é relevante destacar que, mesmo diante dos benefícios evidentes das provas digitais, ainda persiste certa resistência por parte de alguns magistrados. Essa resistência muitas vezes se deve à falta de familiaridade com as novas tecnologias ou à preocupação com a segurança e autenticidade das evidências apresentadas.

A busca por uma jurisdição ágil, eficiente e adaptada à realidade contemporânea direciona a necessidade de aproveitar as oportunidades oferecidas pelas provas digitais, promovendo uma justiça mais célere, transparente e alinhada com as demandas do mundo

moderno, já que a objetividade constante nas provas digitais pode se contrapor à subjetividade da prova oral, possibilitando uma produção de provas mais robusta e próxima da verdade real.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Fernanda Massote Leitão. Bloqueios de criptomoedas nas execuções trabalhistas. **Inteligência artificial nas relações de trabalho**. Volume 2. Selma Carloto, André Kazuo Takahata Levi, et al (Organizadores). Leme, São Paulo: Muzuno, 2023.

ALVARENGA, Fernanda Massote Leitão. O uso da tecnologia blockchain como prova. **Inteligência artificial nas relações de trabalho**. Selma Carloto (Organizadora). Leme, São Paulo: Muzuno, 2022.

BRASIL. [Código de Processo Civil]. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm Acesso em 05 de fevereiro de 2024.

CONGONHAS. Vara do Trabalho de Congonhas/MG. Autos de Processo nº 0010330-84.2020.5.03.0054. Juiz: Felipe Climaco Heineck, 02. abr. 2020. **Diário da Justiça Eletrônico**, Congonhas, 30 jun. 2020.

GOIÂNIA. Tribunal Regional do Trabalho. (18ª Região). (Tribunal Pleno). Agravo Interno nº 0010305- 51.2022.5.18.0000. Rel.: Silene Aparecida Coelho. **Diário Eletrônico de Justiça**, Goiânia, 22 ag. 2022.

IBM. International Business Machines. **O que é a tecnologia blockchain?** Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/topics/blockchain#:~:text=Uma%20rede%20blockchain%20pode%20acompanhar,efici%C3%A2ncia%2C%20al%C3%A9m%20de%20novas%20oportunidades>. Acesso em: 21 jan. 2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). (11ª Turma). Agravo de Petição nº 00017277920105020028. Rel.: Sergio Roberto Rodrigues. **Diário Eletrônico de Justiça**, São Paulo, 02 mai. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista – Lei n. 13. 467/2017, IN n. 41/2018 do TST e a Lei da Liberdade Econômica. 16. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova. **Revista TST**, São Paulo, vol. 88, nº 2, abr/jun 2022.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. Site: TST, 13 de dezembro de 2021. Disponível em <https://www.tst.jus.br/provas-digitais> Acesso em 05 de fevereiro de 2024.