

Artigo

Prova digital no processo do trabalho: admissibilidade, limites e valor probatório

Digital evidence in the labor process: admissibility, limits and probative value

Altair Rosa Junior¹, Lucas Cruz Campos² e Erick Wilson Pereira³

¹Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte e Graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0002-1256-5271. E-mail: altairrosa@hotmail.com;

²Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. Professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. ORCID: 0000-0002-5160-7799. E-mail: lucas.cruz@ufrn.br;

³Doutor em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo. Advogado e Professor na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0005-9147-9516. E-mail: ewp@erickpereira.adv.br.

Submetido em: 01/12/2025, revisado em: 02/12/2025 e aceito para publicação em: 03/12/2025.

RESUMO: O crescimento das tecnologias digitais modificou consideravelmente a produção probatória no processo do trabalho, o que torna a análise da admissibilidade e da validade dos meios de prova oriundos do meio eletrônico, necessários. O presente artigo analisa os critérios técnicos e jurídicos que fundamentam a aceitação da prova digital, destacando requisitos como autenticidade, integridade e cadeia de custódia, bem como os limites impostos pelos direitos fundamentais à inviolabilidade da vida privada e à proteção de dados pessoais. De decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho, evidencia-se que a prova digital é usada legitimamente apenas quando obtida segundo os critérios da legalidade e da proporcionalidade e a relevância ao objeto do litígio. Conclui-se que a segurança jurídica e a efetividade processual da Justiça do Trabalho dependem do fortalecimento de parâmetros seguros de produção, conservação e valoração da prova digital.

Palavras-chave: Prova digital; Processo do trabalho; Privacidade; LGPD; Cadeia de custódia; Jurisprudência trabalhista.

ABSTRACT: The growth of digital technologies has considerably modified the production of evidence in the labor process, which makes the analysis of the admissibility and validity of the means of evidence from the electronic medium necessary. This article analyzes the technical and legal criteria that underlie the acceptance of digital evidence, highlighting requirements such as authenticity, integrity and chain of custody, as well as the limits imposed by the fundamental rights to the inviolability of private life and the protection of personal data. From recent decisions of the Superior Labor Court and Regional Labor Courts, it is evident that digital evidence is legitimately used only when obtained according to the criteria of legality and proportionality and relevance to the subject matter of the litigation. It is concluded that the legal certainty and procedural effectiveness of the Labor Courts depend on the strengthening of safe parameters for the production, conservation and valuation of digital evidence.

Keywords: Digital evidence; Work process; Privacy; LGPD; Chain of custody; Labor jurisprudence.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O aumento do uso de tecnologias digitais nas relações de trabalho trouxe um novo formato para a dinâmica probatória nas ações trabalhistas brasileiras. O desenvolvimento de aplicativos de comunicação, de sistemas de registro eletrônico, de ferramentas de geolocalização e de plataformas corporativas produziu grandes quantidades de dados que podem ser utilizados como meios de prova, tanto para os empregados como para os empregadores. Nesse campo, a chamada prova digital passou a ser um fenômeno inerente a muitos processos trabalhistas, especialmente nas disputas que tratam sobre jornada, assédio moral, controle de ponto e desempenho de atividades externas (Lemos, 2021; Matos, 2025). Enquanto apresenta novas possibilidades de reconstrução fática, gera, também, tensões jurídicas relevantes, principalmente no que diz respeito à sua licitude, à proteção do direito à privacidade e ao respeito aos requisitos de autenticidade e integridade.

Considerando o contexto mencionado, a Justiça do Trabalho tem sido exigida a construir padrões mais

objetivamente definidos para a recepção, limitação e valoração de elementos eletrônicos, como prints de dispositivos, os registros de localização, as mensagens eletrônicas e os metadados. Até mesmo, em recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho, a geolocalização tem sido aceita como sendo devida para ser utilizada como meio de prova para aferimento de jornada, se coletada de forma lícita e proporcional (Brasil, 2024). Por outro lado, os tribunais regionais têm julgado fora a admissibilidade de captura de tela e mensagens, quando estas não observam os requisitos respeitantes à cadeia de custódia, a integridade ou quando estão em desrespeito da comunicação interdita ao manejo de dados pessoais e da intimidade (Silveira; Alves, 2025). Com base nestes alinhamentos, vê-se que a prova digital é um instrumento útil, mas que deve ser utilizada apenas em estrita observância ao rigor técnico, evitando-se, de um lado, o esvaziamento de direitos fundamentais e, de outro lado, ficando-se exposto ao risco da manipulação da prova.

A significância acadêmica do tema vem se intensificando também em um horizonte temporal mais recente. Pesquisas publicadas entre 2020 e 2025

evidenciam as crescentes preocupações associadas às fraudes digitais, aos desfares, à fragilidade das capturas de tela e à necessidade de critérios robustos para verificação da integridade dos elementos probatórios (Guimarães, 2025; Cavet, 2024). Para o processo trabalhista, esses desafios estão dentro de um contexto ainda mais delicado, tendo em vista que o modelo processual é carregado de princípios como simplicidade, rapidez, oralidade e busca da verdade real o que exige equilíbrio entre flexibilidade e rigor técnico, por sua vez. A prova digital é aceita como meio capaz de potencializar a efetividade jurisdicional, mas é imperioso evitar que a sua incidência extrapole os limites éticos, invade a esfera privada do trabalhador ou coloque em risco a credibilidade do processo.

Diante do exposto, este artigo visa a analisar a admissibilidade, os limites e os critérios para valoração da prova digital no processo do trabalho, considerando a doutrina recente, as decisões paradigmáticas e os conflitos centrais que envolvem privacidade, LGPD, cadeia de custódia e proporcionalidade. A pesquisa adotada consistiu em análise documental dos julgados da Justiça do Trabalho proferidos entre 2020 e 2025, bem como em pesquisa bibliográfica. Ao final, busca-se oferecer uma visão crítica e atualizada sobre o modo de utilização legítima, eficaz e constitucionalmente adequada da prova digital, contribuindo assim para o aprimoramento da discussão jurídica e da segurança jurídica nas relações laborais digitais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 PROVA DIGITAL E PROCESSO DO TRABALHO: CONCEITOS E ESPÉCIES

O aumento da digitalização nas relações de trabalho favoreceu o crescimento do volume de dados e registros que podem ser utilizados como provas nas ações judiciais. Conceitualmente, pode-se entender a prova digital como qualquer informação produzida, transmitida, armazenada ou acessada por meio eletrônico e que tenha a potencialidade de demonstrar a veracidade de um fato relevante ao processo (Lemos, 2021). Isso abarca desde dados estruturados, como os metadados e logs de sistema, até elementos informais que estão em uso no cotidiano do trabalho, como conversas de WhatsApp, e-mails, 'prints' de tela e arquivos multimídia. No âmbito do trabalho, essa prova digital arquetípica sobrepõe a partir da popularização dos smartphones e da intensificação do trabalho remoto, fenômenos estes que mudaram os próprios modos de comunicação entre empregador e empregado (Matos, 2025).

As modalidades de prova digital mais comuns na Justiça do Trabalho são um reflexo do cotidiano das relações de trabalho no presente. As mais frequentes incluem: (a) print de tela de diálogos em aplicativos de mensagens, especialmente do WhatsApp; (b) e-mails corporativos ou pessoais com orientações para o trabalho; (c) geolocalização, utilizada, em particular, em prova de permanência em deslocamentos e nas jornadas externas; (d) registros de ponto eletrônico e bancos de dados de aplicativos de controle de jornada; (e) documentos digitalizados, como contratos, advertências e comunicações internas, e a literatura atual enfatiza que

estes elementos, embora muito comuns, devem ser tratados tecnicamente para evitar manipulações, adulterações e cortes seletivos que comprometam sua integridade (Guimarães, 2025).

A própria natureza célere e informal do processo do trabalho facilita a apresentação no dia a dia desses meios digitais, mas também aumenta os riscos de fragilidade probatória. Moreira (2023) registra que a Justiça do Trabalho, por almejar a verdade real e a simplicidade procedimental, tende a admitir a apresentação de prints e mensagens. Todavia, tal aceitação não pode ser irrestrita, pois mensagens editadas, fora de contexto ou sem metadados geradores de distorções probatórias. Nesse sentido, autores como Cavet (2024) sustentam que, para a avaliação da prova digital, sempre deve ser objeto de exame os requisitos de autenticidade, integridade e completude, sob pena de aceitarem evidências vulneradas ou manipuladas.

Entre as espécies mais controversas, a geolocalização é uma das que mais ocupa o centro das discussões. Pesquisa recente, a partir do mapeamento da delegação do trabalho, que tem se expandido com o impulso do trabalho externo e a informalidade digital, identificou o seu uso em aumento, especialmente nas funções de entregas, vendas externas e trabalhos itinerantes de supervisão (Evangelista, 2023). A Justiça do Trabalho é um exemplo do uso da geolocalização como meio de prova apropriado, quando respeitados os limites da privacidade e da proporcionalidade, como demonstram decisões que foram examinadas pelo TST (TST, 2024). Por outro lado, os TRTs têm reconhecido que a geolocalização indiscriminada pode violar direitos fundamentais, principalmente nos casos em que não houver consentimento ou quando o monitoramento se der fora do horário de trabalho (Silveira; Alves, 2025).

Outro aspecto relevante é a crescente preocupação da doutrina acerca da manipulação dos documentos digitais. Guimarães (2025) adverte que o meio digital facilita adulterações sofisticadas, como desfares, redes divergentes de mensagens, manipulações de metadados, que podem reduzir a credibilidade dos prints e dos documentos digitais que são apresentados, individualmente. Essa traição tem feito com que a doutrina e a jurisprudência exijam maior rigor técnico, especialmente em relação à autenticidade das mensagens e na comprovação da sua origem. Portanto, o conceito de prova digital não diz respeito apenas ao conteúdo visível (print) mas à análise contextual e técnica de sua formação, coleta e armazenamento.

Em suma, é essencial enfatizar que a diversidade de espécies de prova digital como tal encontra no processo do trabalho um ambiente particularmente sensível, por conta do desequilíbrio estrutural entre empregado e empregador, Moreira (2023, p. 132) destaca que, em inúmeras circunstâncias, obriga-se ao trabalhador a depender de seus registros digitais como única prova plausível para comprovar situações de assédio, exorbitâncias, jornada irregular ou ordens ilegais. Entretanto, essa funcionalidade probatória não retira a necessidade de que sejam examinados os elementos digitais rigorosamente do ponto de vista técnico, para que a prova sirva para evocar a verdade e não para deformá-la.

A doutrina contemporânea é unânime ao sustentar que é necessário conciliar a flexibilização probatória, característica histórica da Justiça do Trabalho, com critérios modernos de certificação técnica, capaz de assegurar a confiabilidade e o respeito aos direitos fundamentais.

2.2 ADMISSIBILIDADE E REQUISITOS DE VALIDADE DA PROVA DIGITAL NO PROCESSO DO TRABALHO

A admissibilidade da prova digital no processo do trabalho decorre do art. 369 do Código de Processo Civil de 2015, que autoriza o uso de todos os meios legais e moralmente legítimos para comprovação da verdade dos fatos. A regra abre espaço para a incorporação de evidências eletrônicas, desde que respeitados os limites constitucionais e a legalidade da fonte. Assim, mensagens digitais, metadados, prints e geolocalização podem ser admitidos como prova, desde que não violem direitos fundamentais (Brasil, 2015).

Para que a prova digital seja válida, é necessário o cumprimento simultâneo de três requisitos essenciais, conhecidos pelo Conselho Nacional de Justiça: autenticidade, integridade e cadeia de custódia. Esses requisitos conferem à prova apresentada confiabilidade e rastreabilidade, evitando alterações ou adulterações. A autenticidade garante o vínculo entre o dado e a sua origem, a integridade impede alterações indevidas e a cadeia de custódia documenta as etapas para a coleta e a preservação da prova (Brasil, 2024).

A jurisprudência trabalhista tem enfatizado que as provas digitais são admitidas somente quando respeitam proporcionalidade e pertinência. O Tribunal Superior do Trabalho admite, por exemplo, o uso da geolocalização como meio de prova da jornada, desde que sejam respeitados o contexto laboral e a privacidade. Tanto quanto isso, o próprio Tribunal Superior do Trabalho já reconheceu que a coleta excessiva ou desproporcional pode implicar a violação de direitos fundamentais e, nesta hipótese, impossibilitará a sua utilização como meio de prova (Brasil, 2024).

E, ainda em algumas ocasiões, os Tribunais Regionais do Trabalho têm negado a validade probatória de prints de WhatsApp apresentados sem mínimos elementos que garantam sua autenticidade e integridade, como, por exemplo, metadados, logs de origem ou até mesmo cadeia de custódia, já que as capturas de tela isoladas são passíveis de manipulação, o que lhes retira a segurança probatória para gerar o convencimento do Juízo (TRT-8 2024).

A Lei Geral de Proteção de Dados afirma que todo tratamento de dados pessoais deve observar finalidade, necessidade e adequação. Ou seja, os dados sensíveis tais como localizações, comunicações privadas ou logs de acesso só poderão ser utilizados quando forem indispensáveis ao processo e quando não houver violação desnecessária do direito à intimidade do trabalhador. Provas digitais colhidas sem a devida base legal poderão ser consideradas ilícitas, ainda que verdadeiras tecnicamente, (Brasil, 2018).

A licitude da origem da prova é condição indispensável para que ela tenha efeitos no processo. Mesmo quando o conteúdo é genuíno, caso a obtenção desentranhada. Isso é entendimento consolidado no âmbito da jurisprudência trabalhista e do CNJ, com o conselheiro do CNJ5, este que pacificou readaptação do pensamento alinhado ao sistema processual e regulador em 2023 (Brasil, 2023). Abuso de sigilo, de invasão a aparelho eletrônico ou em caso de monitoramento irregular, essa prova deve ser

Ainda que a CLT não disponha expressamente sobre a cadeia de custódia da prova digital, o Judiciário trabalhista tem aplicado, analogicamente, as diretrizes técnicas do CNJ e os princípios do CPC, assegurando, a rastreabilidade e a documentação formal do percurso probatório, conforme tem reiterado o TST, que recomenda prudência e rigor técnico na análise das provas digitais, ressaltando que a admissibilidade não é automática, mas, outrossim, condicional à forma como a prova foi colhida, conservada e apresentada (Brasil, 2024).

2.3 LIMITES DA PROVA DIGITAL NO PROCESSO DO TRABALHO: PRIVACIDADE, DADOS PESSOAIS E PROPORCIONALIDADE

A prova digital no processo do trabalho tem limites objetivos respeitados nos direitos fundamentais de privacidade, intimidade e proteção de dados pessoais felizmente previstos pela Constituição de 1988. A coleta, ao tratamento e à produção da prova digital em juízo devem pautar-se pela proporcionalidade, da necessidade e pela adequação, evitando que dados irrelevantes ou excessivos sejam apresentados, sem motivos jurídicos. Quando a prova digital tem relevância a elucidação de um determinado fato, sua produção não pode ferir direitos fundamentais do trabalhador, sob pena de nulidade ou desentranhamento dos autos. (Brasil 1988).

A Lei Geral de Proteção de Dados fixou limites rígidos para o tratamento dos dados pessoais, inclusive no que toca a apresentação dos registros digitais no processo judicial. Os dados, tais como geolocalização, histórico de acessos, mensagens privatizadas, arquivos constantes em dispositivos, apenas podem ser utilizados se houver base legal, fim lícito e estrita pertinência ao seu objeto. O excesso e a coleta em massa, além da monitoração não autorizada, caracterizam violação à LGPD, tornando ilícita a prova produzida, ainda que verdadeira tecnicamente (Brasil, 2018).

O TST ressalta que a utilização da geolocalização para o controle da jornada só é aceitável quando houver conexão direta com o contrato de trabalho e desde que o monitoramento seja realizado nos limites da atividade. Para a Corte, monitoramentos excessivos, contínuos ou fora dos horários de trabalho correspondem a intrusões ilegítimas na vida privada do trabalhador, o que transgredir os direitos fundamentais e o regime jurídico de proteção de dados pessoais. Nesse sentido, a prova digital advinda da geolocalização deve ser sempre examinada pelo filtro constitucional da proporcionalidade (TST, 2024).

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm enfatizado que as impressões de tela e mensagens retiradas

de seguida de mensagens - que estão disponíveis nos aplicativos - somente podem ser admitidas se houver uma demonstração mínima de integridade e ausência da violação da esfera íntima. Nos casos em que a aferição dessas mensagens envolve o acesso não autorizado ao aparelho do trabalhador ou monitoramento de mensagens privadas concluídas sem a anuência do indivíduo. As decisões têm reconhecido a ilicitude da prova, independentemente do conteúdo que ela traz. A proteção da intimidade prevalece quando há conflito entre a prova digital e o modo dela ter sido obtida (Brasil, 2024).

O CNJ orienta que, para a preservação e utilização de conteúdos digitais sejam respeitados os protocolos técnicos que evitem a exposição excessiva de dados sigilosos ou informações sensíveis, e para o CNJ, somente ser útil não é suficiente para a prova digital: a mesma deverá ser a estritamente necessária, proporcional e compatível com o regime de proteção de dados, observando que a irregularidade na coleta da prova, ainda que não intencional, pode implicar na indeferimento dela, além de ensejar responsabilização civil e administrativa pelo tratamento inadequado dos dados pessoais do trabalhador (Brasil, 2024).

No âmbito do processo trabalhista, o princípio da primazia da realidade e a busca da verdade real não legitimam a flexibilização generalizada dos limites constitucionais da privacidade. A produção de prova a partir de dados digitais deve sempre alinhar a necessidade da prova e a proteção da dignidade humana, evitando-se métodos altamente invasivos, como o rastreamento integral de trajetos, cópias de mensagens pessoais alheias ao contrato ou coleta de dados sem conhecimento do titular. A autoridade judiciária deverá proceder ao controle estrito de proporcionalidade antes de admitir esse tipo de prova (Brasil, 1988).

A proporcionalidade assume, assim, o papel central da limitação da prova digital no âmbito da Justiça do Trabalho. A exibição dos dados deve guardar relação com o estritamente necessário para a prova dos fatos em controverso, cabendo ao juiz desconsiderar qualquer elemento que extrapole o necessário. Esse filtro impede que informações pessoais indiferentes, ou sensíveis, sejam utilizadas para constranger o trabalhador ou precarizar a relação processual. A prova digital, em suma, somente cumpre sua função quando respeita, simultaneamente, a eficiência do processo e os direitos fundamentais do indivíduo (Brasil, 2024).

2.4 ANÁLISE DE JULGADOS RECENTES DA JUSTIÇA DO TRABALHO SOBRE PROVA DIGITAL

As decisões mais recentes da jurisprudência trabalhista mostram a maturidade no trato com a prova digital, especialmente nos assuntos relacionados à jornada de trabalho, ao controle de ponto e à proteção da integralidade dos registros eletrônicos, para mais particularizar, acerca da privacidade dos dados. O Tribunal Superior do Trabalho traduz certo protagonismo nesse processo, estabelecendo critérios objetivos quanto à análise da admissibilidade e dos limites dessas provas. A propósito, as decisões de 2024 reasseguram que a prova

digital deve respeitar a proporcionalidade, a pertinência e a proteção de dados pessoais e que não será admitida quando houver violação injustificada da intimidade do trabalhador (Brasil, 2024).

Um dos julgados mais relevantes é aquele que reconheceu a permissão para se utilizar a geolocalização como meio de prova para o controle de jornada. Nesta decisão, o TST sustentou que, havendo coleta dos dados no tempo de trabalho, com intuito atado à atividade do trabalhador e sem invadir espaços privativos, a prova digital é válida e capaz de demonstrar o tempo de labor realizado. O Tribunal fez questão de reiterar que a geolocalização pode também servir para complementar o controle por outros meios, quando disponível, desde que a coleta se mostre proporcional, transparente e necessária para o deslinde do caso (Brasil, 2024).

No entanto, outra vertente da jurisprudência, mais precisamente em alguns Tribunais Regionais do Trabalho, preconiza a inadmissibilidade de capturas de tela contendo mensagens oriundas de aplicativos de mensagem instantânea na ausência de prova mínima de sua autenticidade ou segurança quanto à integridade do conteúdo. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por exemplo, declarou a inadmissibilidade dos prints de WhatsApp por serem documentos desprovidos de qualquer metadado, de origem ou prova de integridade do conteúdo, afirmando que essas informações são suscetíveis de manipulação, além da exigência de segurança probatória. E, para a Corte, os prints não eram suficientes para embasar o convencimento judicial, por também não atenderem os requisitos mínimos de confiabilidade (Brasil, 2024).

Outras decisões regionais têm enfatizado que a colheita de mensagens ou arquivos armazenados em meios eletrônicos do trabalhador é válida somente se não houver violação de privacidade ou penetração no aparelho. Em decisão proferida em 2024, um TRT reconheceu a ilicitude da prova composta por conversas privadas colhidas sem o consentimento do empregado, pois a obtenção irregular contamina a admissibilidade da prova independentemente do conteúdo probatório trazido. O Tribunal destacou que, quando há conflito entre a prova e o modo de obtê-la, a proteção ao sigilo do titular dos dados prevalece (Brasil, 2024).

O Conselho Nacional de Justiça também tem colaborado com diretrizes que impactam diretamente no exercício da Justiça do Trabalho. Ao enfatizar, em documentos técnicos recentes, que a preservação da cadeia de custódia digital e a proporcionalidade na exposição de dados são as condições para a confiabilidade da prova, o CNJ faz com que decisões que desqualificam boletins informando somente prints ou evidências obtidas sem rastreabilidade sejam resultado das diretrizes do CNJ implementadas no cotidiano dos tribunais, aumentando assim o padrão de exigência técnica da prova digital (Brasil, 2024).

A análise conjunta dos julgados revela que a Justiça do Trabalho tem buscado um equilíbrio entre a utilidade da prova digital enquanto apoio a reconstrução dos fatos e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Enquanto decisões do TST sedimentam critérios de admissibilidade, em especial no que tange ao uso da geolocalização, os TRTs teriam agido de maneira

firme na impugnação de provas manipuladas ou advindas de forma abusiva. Essa coerência jurisprudencial reitera a exigência de que as partes façam prova digital respeitando estritamente a licitude, a integridade e a pertinência de matéria probatória, sob pena da ineficácia total desta no processo (Brasil, 2024).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme foi feito neste artigo, a prova digital tornou-se um elemento necessário e essencial nos procedimentos do processo do trabalho contemporâneo, principalmente por causa da intensificação das ferramentas tecnológicas em tudo que diz respeito às relações de trabalho. Grande parte das interações entre empregador e empregados passaram a ser apresentadas sob a forma de dados e registros no ambiente digital, o que praticamente amplia o campo probatório e transforma a forma de reconstruir os fatos em juízo. Isto quer dizer que o juiz deve ter redobrada atenção sobre isto, equilibrando a utilidade desses elementos com critérios de fidedignidade e observância das respectivas garantias constitucionais, ou seja, a compreensão da dinâmica de provas digitais (conhecidas) é essencial para o adequado, técnico e justo processo.

Paralelamente, se constatou que a admissão da prova digital depende do cumprimento estrito de requisitos técnicos e jurídicos, dentre os quais se salientam autenticidade, integridade e cadeia de custódia. Esses elementos garantem que o conteúdo apresentado não sofreu modificação e que sua proveniência é rastreável, legitimando o material probatório. Todavia, a validade da prova para além desses orifícios: convém, igualmente, verificar a legitimidade da forma de obtenção, assegurando que não houve violação de sigilo, invasão de dispositivos, ou coleta indevida de dados sigilosos. Esta dupla vertente técnica e jurídica reforça a maturidade necessária à análise da prova digital.

Concluiu-se que a proteção da privacidade e da intimidade do trabalhador é um dos limites essenciais ao uso da prova digital, particularmente nas hipóteses de vigilância de localização, acesso a mensagens particulares ou coleta de dados em equipamentos pessoais. A digitalização das relações de trabalho não pode ser usada para justificar práticas abusivas ou desproporcionais que invadam a dignidade do trabalhador. Para tanto, a atuação judicial deve assegurar que a busca da verdade real não se transforme em mecanismo de violação de direitos fundamentais, sendo imprescindível uma análise rigorosa de pertinência e necessidade.

A jurisprudência recente da Justiça do Trabalho corrobora tal interpretação ao estabelecer critérios objetivos para o uso de provas digitais e, ao mesmo tempo, inabilitar provas obtidas com abuso ou desprovidas de mínimas garantias de certeza. As decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de vários Tribunais Regionais demonstram que não é possível acolher a prova digital de modo automático, devendo ocorrer uma filtragem à luz da proporcionalidade e da proteção de dados pessoais. Esses julgados ilustram que o Judiciário procura construir um

modelo probatório equilibrado, valorizando a tecnologia, mas não abdica das salvaguardas constitucionais.

Em conclusão, a prova digital pode ser uma valiosa ferramenta para garantir a efetividade do processo trabalhista, mas somente se usada de forma responsável, transparente e em conformidade com o que determina a lei e a Constituição. O estabelecimento de critérios técnicos e jurídicos bem definidos pode contribuir para a segurança jurídica e para o desempenho do trabalho dos juizes que utilizam a prova digital. Conforme o ambiente do trabalho se torna mais digital, é provável que os debates se intensifiquem, o que torna essencial uma continuidade na construção de parâmetros para equilibrar a inovação tecnológica, a proteção de direitos e a efetividade processual.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça do Trabalho e o uso de provas digitais em processos judiciais**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-e-pioneira-no-uso-de-provas-digitais-em-processos/>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Preservação e rastreabilidade das provas digitais garantem segurança jurídica. Brasília: CNJ, 2024.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/preservacao-e-rastreabilidade-das-provas-digitais-garantem-seguranca-juridica/>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**.

Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei

Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13709.htm. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). **Acórdãos sobre ilicitude de provas digitais obtidas sem consentimento**.

Belo Horizonte: TRT-3, 2024. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br>. Acesso em:

1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000130-82.2024.5.08.0007**. Belém: TRT-8, 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Repositório Institucional JusLaboris**: provas digitais. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário**. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-valida-geolocalizacao-como-prova-digital-de-jornada-de-bancario>. Acesso em: 1 dez. 2025.

CAVET, Caroline Amadori. **Prova digital**: critérios de admissibilidade e valoração. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/pre-textuais-prova-digital-prova-digital-ed-2025/3590267059>. Acesso em: 1 dez. 2025.

EVANGELISTA, Aldo Soares. **A prova digital de geolocalização na Justiça do Trabalho**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Marabá, 2023.

GUIMARÃES, P. R. C. Provas no processo judicial e a ameaça de adulteração digital. **Revista RPPC**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2025. Disponível em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/2178>. Acesso em: 1 dez. 2025.

LEMOS, Diego Fajardo. A prova digital no direito processual brasileiro. **Revista Acadêmica do Ministério Público do Ceará**, Fortaleza, v. 12, 2021. Disponível em: <https://revistaacademica.mpce.mp.br/revista/article/view/147>. Acesso em: 1 dez. 2025.

MATOS, Larissa. Prova digital no processo do trabalho. **Revista Eletrônica OAB/RJ**, Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaobrj.emnuvens.com.br/revista/articulo/download/444/427/813>. Acesso em: 1 dez. 2025.

MOREIRA, Andressa Pereira Tavares. Provas digitais na Justiça do Trabalho. **Revista REASE**, [S. l.], v. 9, n. 3, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11832>. Acesso em: 1 dez. 2025.

SILVEIRA, Joana; ALVES, Marta. Integridade e autenticidade da prova digital no processo do trabalho. **Migalhas**, [S. l.], 2025. Coluna Direito por Elas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-por-elas/440893/integridade-e-a-autenticidade-da-prova-digital-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 1 dez. 2025.