

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

GABRIEL SACCOMORI CORDEIRO DOS SANTOS

PROVAS DIGITAIS: DESAFIOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

ERECHIM

2023

GABRIEL SACCOMORI CORDEIRO DOS SANTOS

PROVAS DIGITAIS: DESAFIOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) – Erechim/RS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Caroline Isabela Capelesso Geni.

ERECHIM

2023

GABRIEL SACCOMORI CORDEIRO DOS SANTOS

PROVAS DIGITAIS: DESAFIOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Erechim/RS, __ de _____ de 20__.

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Quero dedicar este momento para expressar minha profunda gratidão a todas as pessoas que desempenharam um papel fundamental na realização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Primeiramente, minha gratidão à minha querida família, cujo apoio inabalável e incentivo constante foram a base que me permitiu enfrentar os desafios deste trabalho. Suas palavras de encorajamento nos momentos difíceis e seu amor incondicional foram a luz que me guiou até aqui.

Agradeço aos amigos e colegas que compartilharam seus conhecimentos e experiências, enriquecendo assim o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, não posso deixar de agradecer a todos que, de alguma forma, contribuíram, mesmo que indiretamente, para este projeto.

Em suma, esta conquista não teria sido possível sem o apoio, orientação e encorajamento de todos vocês. Muito obrigado por fazerem parte desta jornada e por tornarem este trabalho uma realidade.

RESUMO

Este trabalho objetiva pesquisar a complexa questão da utilização das provas digitais na demissão no contexto do avanço tecnológico e do mercado de trabalho atual. Destaca-se como as comunicações digitais e a crescente quantidade de registros eletrônicos transformaram a dinâmica entre empregadores e empregados. Isso gerou um novo conjunto de desafios éticos, legais e práticos. Como conclusão enfatiza-se a necessidade de equilibrar a proteção da privacidade dos trabalhadores com a conformidade às leis trabalhistas e às rápidas mudanças tecnológicas. A adaptação constante e políticas claras são fundamentais para enfrentar esses desafios e promover um ambiente de trabalho mais justo e ético. A solução para os problemas apresentados foi encontrada com base em pesquisa teórica (livros e artigos) e exposta de forma detalhada ao longo dessa pesquisa. Destaca-se que, no presente trabalho, se utilizou da pesquisa bibliográfica e documental, conforme o método de abordagem analítico-descritivo quanto ao procedimento.

Palavras-chave: avanço tecnológico; proteção da privacidade; provas digitais.

ABSTRACT

This paper aims to research the complex issue of the use of digital evidence dismissal in the context of technological advancement and the current labor market. The introduction highlights how digital communications and the increasing volume of electronic records have transformed the dynamics between employers and employees, resulting in a new set of ethical, legal, and practical challenges. The conclusion emphasizes the need to balance worker privacy protection with compliance to labor laws and fast-paced technological changes. Constant adaptation and clear policies are crucial to addressing these challenges and promoting a fair and ethical work environment. The solution to the presented issues was found through theoretical research (books and articles) and has been elaborated in detail throughout this study. It is worth noting that, in this present work, bibliographic and documentary research was conducted, following the analytical-descriptive approach method regarding the procedure.

Keywords: technological advancement; privacy shield; digital evidence.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA E COM JUSTA CAUSA	17
2.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS	18
2.2 CONCEITOS E REQUISITOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA	21
2.3 EFEITOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA	22
2.4 EFEITOS DA DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA E SUAS HIPÓTESES	24
3 PROVAS DIGITAIS NO DIREITO DO TRABALHO	28
3.1 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DAS PROVAS DIGITAIS	29
3.2 TIPOS DE PROVAS DIGITAIS UTILIZADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	30
3.3 REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE E VALORAÇÃO DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO	32
4 A DEMISSÃO NO CONTRATO DE EMPREGO, AS PROVAS DIGITAIS E OS DESAFIOS IMPOSTOS	35
4.1 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS RELACIONADAS À OBTENÇÃO E UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS NA DEMISSÃO TRABALHISTA	35
4.2 ENTENDIMENTOS SOBRE O TEMA	39
4.3 IMPACTOS DO AVANÇO TECNOLÓGICO E DO CONTEXTO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO NAS PROVAS DIGITAIS	41
5 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a sociedade testemunhou uma transformação radical no ambiente de trabalho, impulsionada pelo avanço tecnológico. A ascensão das comunicações digitais, das redes sociais corporativas e das ferramentas colaborativas online redefiniram não apenas como as empresas operam, mas também como empregadores e empregados interagem no mundo profissional.

Dentro desse contexto, emerge uma questão complexa e crucial que será pesquisada no trabalho: a utilização de provas digitais como fundamento para a demissão com e sem justa causa. E-mails, mensagens de texto, registros de atividades online e outros vestígios eletrônicos agora desempenham um papel fundamental na documentação das interações entre empregadores e empregados. No entanto, essa prática não está isenta de desafios. Os impactos éticos, legais e práticos desse fenômeno são complexos e multifacetados.

Assim, o trabalho objetiva explorar a profunda influência do avanço tecnológico e do atual cenário do mercado de trabalho nas provas digitais e na demissão, bem como cautelas necessárias quanto as provas digitais na demissão justa causa e sem justa causa. Busca-se compreender as complexidades intrínsecas a essa questão e considerar como pode-se enfrentar esses desafios em um mundo em constante evolução.

Destaca-se que, no presente trabalho, se utilizou da pesquisa bibliográfica e documental, conforme o método de abordagem analítico-descritivo quanto ao procedimento. No primeiro capítulo, explorar-se-á, detalhadamente, os fundamentos jurídicos da demissão sem justa causa e com justa causa, analisando a relação de emprego e suas características essenciais, os conceitos e requisitos envolvidos em ambas as demissões e os impactos dessa decisão.

Em seguida, adentrar-se-á no mundo das provas digitais no contexto do Direito do Trabalho, discutindo seu conceito, natureza jurídica, tipos utilizados nas relações de trabalho, requisitos de admissibilidade e valoração no processo do trabalho. O capítulo subsequente mergulhará nas complexidades da demissão, as provas digitais e os desafios que surgem desse cenário, abordando questões éticas e legais relacionadas à obtenção e utilização de provas digitais, com destaque aos impactos do avanço tecnológico e do contexto atual do mercado de trabalho nesse contexto

complexo. Utilizou-se pesquisa bibliográfica e documental, conforme o método de abordagem analítico-descritivo quanto ao procedimento.

2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA E COM JUSTA CAUSA

O contrato de emprego decorre de uma manifestação bilateral de vontade. Como toda relação contratual possui diversos desafios que podem levar ao seu encerramento. Contudo, por se tratar de uma relação tutelada pelo Direito do Trabalho algumas das causas de encerramento estão regulamentadas em lei.

No caso do encerramento pela demissão sem justa causa, tem-se que essa é uma forma de encerramento do contrato de trabalho pelo empregador, sem que haja uma motivação específica relacionada ao desempenho ou comportamento do empregado.

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem um direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. Terá direito o empregado a aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro-desemprego (MARTINS, 2023, p. 255).

Já para a demissão com justa causa é necessária a adequação do fato gerador da demissão em um das causas previstas pela lei. De qualquer forma, os fundamentos jurídicos da demissão podem variar de acordo com a legislação trabalhista vigente em cada país, mas geralmente são analisados alguns princípios nesta fase, quais sejam:

1. Princípio da continuidade da relação de emprego: esse princípio impõe a adoção de outras medidas restritivas ao término do contrato de trabalho, entre as quais se destacam a limitação de utilização de contratos por prazo determinado, a previsão de hipóteses de estabilidade e garantias de emprego e a regulamentação da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho (ROMAR, 2022);

2. Princípio das presunções favoráveis: essas presunções se verificam de três aspectos distintos. *Presume-se* que o contrato foi celebrado por tempo indeterminado; *presume-se* a continuidade da relação de emprego caso não exista nenhuma controvérsia ou prova de rompimento e; *presume-se* que sua dissolução se deu por iniciativa do empregador, sem justa causa (ROMAR, 2022);

3. Regra da norma mais favorável: essa regra impõe-se, em caso de rescisão contratual, quando se adota a norma mais favorável ao empregado (ROMAR, 2022).

É importante observar que, embora a demissão sem justa causa seja

legalmente permitida, em muitos países inclusive, os empregadores ainda precisam cumprir com as obrigações legais e garantir que não haja discriminação, assédio ou violação de outros direitos do trabalhador.

2.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS

De acordo com a doutrina e jurisprudência, a relação de trabalho é considerada um gênero, enquanto a relação de emprego é uma espécie dentro desse gênero. Portanto, é válido afirmar que toda relação de emprego se enquadra na categoria mais ampla de relação de trabalho, mas o oposto não é verdadeiro.

Conforme definido por Romar (2019), a relação de emprego é caracterizada pelo nexos entre empregador e empregado, envolvendo a prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, com pagamento de salário. Assim: Todo empregado é prestador de serviços, mas nem todo prestador de serviços é empregado.

A caracterização da relação de emprego é de suma importância, pois uma vez identificada, torna-se possível a aplicação dos princípios e regras estabelecidos na legislação trabalhista. Os critérios para estabelecer a existência de uma relação de emprego estão devidamente regulamentados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assim preveem:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Conforme ressaltado nos dispositivos acima, os requisitos essenciais para estabelecer uma relação de emprego são os seguintes: (i) pessoalidade; (ii) não eventualidade; (iii) onerosidade; e, (iv) subordinação. É importante destacar que na ausência de qualquer um desses requisitos, não se configura uma relação de emprego, mas sim uma relação de trabalho com características diferentes. Quanto aos requisitos da relação de emprego, tem-se que:

1. Pessoalidade: conforme estipulado no início do artigo 2º da CLT, "empregado é toda pessoa física que presta serviços a um empregador, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa".

Dessa forma, devido à impossibilidade de substituição do empregado por outra pessoa, suas tarefas têm um caráter infungível. Portanto, a relação de emprego é caracterizada como uma relação *intuitu personae*, onde o que está sendo contratado não é apenas o resultado do serviço, mas sim o serviço prestado pessoalmente por um indivíduo (ROMAR, 2019). É fundamental ressaltar que o requisito de pessoalidade não se aplica apenas na configuração inicial do vínculo empregatício, mas também no momento de sua extinção. Isso ocorre porque, devido à natureza personalíssima dos serviços prestados, a relação de emprego não pode ser transmitida a herdeiros ou sucessores. Portanto, o falecimento do empregado implica necessariamente na cessação da relação empregatícia (DELGADO, 2015).

É importante notar que as substituições previstas e autorizadas por lei ou normas coletivas, bem como as substituições eventuais consentidas pelo empregador, não eliminam a característica da pessoalidade, pois o que não é permitido é que o próprio trabalhador designe outra pessoa para substituí-lo (ROMAR, 2019).

E a pessoalidade é uma característica aplicável, exclusivamente, ao empregado e não se estende ao empregador. Nesse sentido (ROMAR, 2019), no que diz respeito ao empregador, prevalece a regra da despersonalização, e pode ocorrer uma mudança subjetiva nesse aspecto da relação de emprego, como ocorre em casos de sucessão trabalhista (arts. 10 e 448, ambos da CLT).

2. Não eventualidade: os serviços realizados pelo trabalhador possuem um caráter frequente, contínuo e habitual, ou seja, não são de natureza eventual. Quando diz-se que o trabalho é não eventual indica-se que o empregado está comprometido a prestar serviços de forma contínua, da mesma maneira que o empregador mantém suas obrigações em relação aos benefícios trabalhistas durante toda a duração da relação de emprego (ROMAR, 2019).

É importante destacar que a não eventualidade não exige que os serviços sejam executados diariamente. O que importa é a expectativa de que o empregado retorne ao trabalho em determinados dias, de modo que sua ausência possa causar prejuízos. Portanto, é possível observar que a caracterização da habitualidade não depende da prestação de trabalho diária, mas sim do sentido de permanência e continuidade ao longo do tempo que a prestação de serviços apresenta.

3. Onerosidade: a característica da onerosidade está relacionada ao acordo em que o trabalho é trocado por um salário, independentemente do valor a ser pago, mas sim com base no acordo mútuo, onde há a promessa de prestação de serviços de um

lado e a promessa de pagamento de salário do outro (ROMAR, 2019). Conforme Cassar:

Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador. (CASSAR, 2018, p.261)

Portanto, a onerosidade é um elemento essencial da relação de emprego, garantindo que a prestação de trabalho seja compensada de alguma forma, seja por meio de pagamento em dinheiro ou benefícios em espécie. Não existe um contrato de emprego que seja realizado sem vantagens recíprocas para ambas as partes envolvidas.

4. Subordinação: refere-se ao dever de obediência ou à condição de dependência na conduta profissional, que implica na observância das regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador, desde que sejam legais e não abusivas. A subordinação é inerente à própria estrutura da relação jurídica de emprego, baseando-se na transferência, por parte do empregado, do poder de direção sobre seu trabalho para o empregador (ROMAR, 2019).

A doutrina destaca diferentes aspectos da subordinação: (i) subordinação econômica: neste aspecto, o empregado obedece às ordens do empregador devido à dependência econômica da remuneração para sustentar a si mesmo e sua família. (ii) subordinação técnica: aqui, argumenta-se que o empregador possui competência técnica superior à do empregado, o que leva o último a acatar as ordens e diretrizes do empregador na execução de suas tarefas. (iii) dependência social: Sob essa perspectiva, a empresa busca alcançar o bem comum em termos econômicos e sociais, exigindo uma organização eficiente do trabalho (DELGADO, 2015). O empregado obedece às ordens do empregador com o intuito de atender a esse interesse social.

No entanto, essas teorias são superadas pela concepção jurídica da dependência do empregado em relação ao empregador. De acordo com essa visão, a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção, enquanto este assume os riscos da atividade econômica (ROMAR, 2019).

2.2 CONCEITOS E REQUISITOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

A demissão sem justa causa é a modalidade de rescisão do contrato de trabalho em que o empregador encerra o contrato de trabalho sem que haja uma motivação específica relacionada ao desempenho ou comportamento do empregado.

Chamada pela doutrina de demissão imotivada, dispensa imotivada, despedida imotivada, entre outros adjetivos, é a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa. Assim como ocorre com o pedido de demissão, a dispensa sem justa causa tem natureza de direito potestativo, ao passo que depende unicamente da vontade do empregador (RESENDE, 2020, p. 737).

Em suma, a demissão sem justa causa ocorre quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho sem que haja uma justificativa específica relacionada ao comportamento ou desempenho inadequado do empregado. Isso significa que o empregador não pode alegar uma falta grave ou motivo específico para a demissão. Exige-se para essa espécie:

1. Vontade unilateral do empregador: a demissão sem justa causa é uma decisão unilateral do empregador, que tem o poder de encerrar o contrato de trabalho sem precisar da concordância do empregado. O empregador pode tomar essa decisão com base em suas necessidades empresariais, reestruturação organizacional, diminuição de demanda, entre outros motivos (MARTINS, 2023).

2. Cumprimento das obrigações legais: o empregador deve cumprir com as obrigações legais estabelecidas na legislação trabalhista vigente em relação à demissão sem justa causa. Isso pode incluir o pagamento de aviso prévio, pagamento de verbas rescisórias, como férias proporcionais, 13º salário proporcional, multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros direitos do trabalhador (RESENDE, 2020).

3. Observância de prazos e formalidades: a demissão sem justa causa geralmente está sujeita a prazos e formalidades estabelecidas na legislação trabalhista. Por exemplo, em muitos países, o empregador deve conceder um aviso prévio ao empregado, que pode variar em duração de acordo com o tempo de serviço do empregado. Além disso, o empregador pode ser obrigado a comunicar a demissão por escrito, especificando os motivos da rescisão, e fornecer ao empregado os documentos e informações necessárias relacionadas à sua rescisão contratual

(RESENDE, 2020).

4. Não discriminação: a demissão sem justa causa não pode ocorrer com base em critérios discriminatórios, como raça, gênero, religião, orientação sexual, origem étnica, entre outros. A legislação trabalhista geralmente proíbe a discriminação no ambiente de trabalho e nas decisões de demissão, e o empregador deve garantir que a demissão seja baseada em motivos objetivos e legais, e não em discriminação (ROMAR, 2022).

2.3 EFEITOS DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

A demissão sem justa causa pode ter diferentes efeitos tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Analisar-se-á os principais efeitos para cada uma das partes, iniciando com as consequências para o trabalhador:

1. Perda do emprego: a demissão sem justa causa resulta na perda do emprego pelo trabalhador, o que pode ter impactos financeiros, emocionais e sociais. O trabalhador pode precisar buscar uma nova oportunidade de emprego e enfrentar o desafio de encontrar uma fonte de renda adequada para sustentar-se e à sua família.

2. Direitos rescisórios: o trabalhador demitido sem justa causa tem direito a receber uma série de verbas rescisórias, que podem incluir o pagamento de aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, indenização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e, possivelmente, outros benefícios previstos na legislação trabalhista do país. Esses valores podem ajudar a mitigar os impactos financeiros da perda do emprego.

Indicam-se, algumas formalidades para o procedimento:

Formalidades a serem adotadas pelo empregador na rescisão do contrato de trabalho: na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá (art. 477, caput e § 6º, CLT):

- proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- comunicar a dispensa aos órgãos competentes;
- realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma previstos em lei;
- entregar ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes (ROMAR, 2022, p. 255).

3. Possibilidade de ação judicial: o trabalhador demitido sem justa causa pode ter o direito de buscar reparação judicial se considerar que a demissão foi injusta ou não cumprida de acordo com a legislação trabalhista vigente. Isso pode envolver

ações judiciais para o pagamento de verbas rescisórias em caso de inadimplência por parte do empregador, ou para contestar a validade da demissão se houver alegações de motivação discriminatória ou ilegal. Por exemplo:

O pagamento das verbas rescisórias fora do prazo previsto no art. 477, § 6º, da CLT sujeita o empregador ao pagamento da multa administrativa e de multa em favor do empregado, no valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido, exceto quando o trabalhador comprovadamente der causa à mora (art. 477, § 8º, CLT) (ROMAR, 2022, p. 255).

Já para o empregador, tem-se:

1. Custos rescisórios: tal qual especificado por Resende (2020), a demissão sem justa causa pode gerar custos para o empregador, como o pagamento de verbas rescisórias, tais como aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, multa do FGTS, entre outros direitos do trabalhador demitido. Esses custos podem impactar o fluxo de caixa e a saúde financeira do empregador.

2. Possibilidade de substituição do funcionário: a demissão sem justa causa pode levar o empregador a precisar substituir o funcionário demitido, o que pode envolver a contratação de um novo empregado e os custos associados a esse processo, como recrutamento, seleção e treinamento do novo funcionário (CALVO, 2023).

3. Possibilidade de ação judicial: o empregador demitente pode enfrentar a possibilidade de ações judiciais por parte do trabalhador demitido, se houver alegações de que a demissão foi injusta ou não cumpriu com as obrigações legais estabelecidas na legislação trabalhista. Isso pode resultar em custos legais e potenciais danos financeiros em caso de condenação judicial.

4. Impacto na imagem da empresa: a demissão sem justa causa pode ter um impacto na imagem da empresa, especialmente se houver alegações de injustiça ou tratamento inadequado do trabalhador demitido. Isso pode afetar a reputação da empresa perante a opinião pública, clientes, fornecedores e outros stakeholders¹.

Além dos efeitos mencionados acima, é importante destacar que a demissão sem justa causa também pode ter impactos emocionais e sociais tanto para o

¹Conceito criado na década de 1980, pelo filósofo norte-americano Robert Edward Freeman, o stakeholder é qualquer indivíduo ou organização que, de alguma forma, é impactado pelas ações de uma determinada empresa. Em uma tradução livre para o português, o termo significa **parte interessada**.

trabalhador quanto para o empregador. A perda do emprego pode causar estresse, ansiedade, incertezas e outras consequências emocionais para o trabalhador. Já o empregador pode enfrentar desgastes na relação com os demais funcionários, perda de talentos e uma série de questões organizacionais e de gestão.

O impacto da demissão está diretamente ligado ao fato de que o trabalho representa um papel central na construção da identidade das pessoas. O emprego é, muitas vezes, o casamento, a família e a identidade do indivíduo. Perder o emprego, portanto, é perder todas as referências de mundo (tempo, espaço, relações) e ficar em frangalhos, partido em pedaços (TONELLI, 2000, p. 3).

A forma com a qual reagimos com essas situações é única de cada um, no entanto, impossível enxergarmos o impacto da perda do emprego apenas de forma material, sem olhar para os danos causados no emocional do trabalhador.

2.4 EFEITOS DA DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA E SUAS HIPÓTESES

A demissão com justa causa pode ser entendida como qualquer comportamento faltoso grave, estipulado por lei, executado pelo empregador ou pelo empregado, que permita a uma das partes encerrar o contrato. Nem todo comportamento faltoso constitui justa causa, pois é fundamental que seja um ato sério.

De acordo com Giglio (2000, p. 12) “a justa causa é composta por uma violação ou comportamento faltoso grave, praticado por uma das partes, que dá à outra parte o direito de rescindir o contrato de trabalho, sem encargos para o denunciante”.

Martins (2023) argumenta que a justa causa praticada pelo empregado se traduz em uma conduta inadequada por parte do empregado, que permite a ruptura do vínculo empregatício. Segundo o autor Barros (2013, p. 702), “a justa causa é uma situação única no contexto do contrato de trabalho. Ela se manifesta na execução de um ato intencionalmente ou negligente gravemente inadequado por uma das partes e pode ser o motivo principal para o término do contrato”.

Portanto, a justa causa é o resultado de um comportamento inadequado realizado pelo empregado ou pelo empregador, conforme estipulado no artigo 482 da CLT e no artigo 483 da CLT, respectivamente:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
a) ato de improbidade;
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.(BRASIL, 1943)

Uma vez que ocorra uma infração, cabe ao empregador aplicar medidas disciplinares, sendo que as faltas leves, médias e graves devem ser sancionadas. Embora a demissão do empregado por justa causa seja uma possível consequência, nem sempre é efetivamente realizada pelo empregador. Segundo Giglio:

Assim, embora pudesse ter existido uma infração, de natureza grave, bastante para autorizar o despedimento, se a aplicação dessa penalidade não for imediata, descaracteriza-se a justa causa. E assim, é porque, mesmo existindo ato faltoso com requisito essencial da gravidade, do ponto de vista objetivo, infere-se que o empregador, subjetivamente, não o considerou com gravidade suficiente para impedir a subsistência da relação empregatícia, após as ciências da prática faltosa. Em suma: só ocorre desatualização do ato faltoso porque o empregador não lhe reconheceu gravidade. Se houvesse reconhecimento, não permitiria passar-se o tempo sem aplicar a punição. (GIGLIO, 2000, p. 21)

Conforme Prunes (2001), o perdão de uma falta cometida implica que ela não seja levada em consideração, e o empregador opta por manter o empregado no cargo. É importante ressaltar que a falta tolerada não deve ser confundida com o perdão, pois, no caso do perdão, a falta não é levada em conta para efeitos futuros, enquanto, na tolerância, a falta não é punida com uma medida extrema, mas sim com uma advertência. Isso nos leva a observar que existem distintos tipos de faltas, algumas toleráveis e outras não, sendo a gravidade do fato o critério para a aplicação da penalidade mais apropriada.

O poder disciplinar do empregador, conforme discutido por Prunes (2001), é um direito assegurado por lei que permite que o empregador delibere, aja e gerencie o empregado dentro dos limites aceitáveis no direito do trabalho. Isso representa uma

faculdade baseada na legislação, dando ao empregador o direito legítimo de exercê-lo. A demissão por justa causa, aparentemente, representa a punição mais severa que pode ser imposta ao trabalhador, resultando na impossibilidade de continuidade da prestação de trabalho devido à intolerabilidade da relação.

A configuração da justa causa, como observado por Costa (2011), depende de três elementos imprescindíveis. Para que a justa causa seja estabelecida, são necessários os seguintes elementos essenciais: a gravidade do fato, a atualidade da infração e a imediatidade entre a falta e a rescisão, ou seja, a relação causa/efeito. Em resumo, para que um ato seja considerado justa causa, ele deve ser grave, ter ocorrido recentemente e resultar em uma punição imediata.

É fundamental que haja uma proporção na penalidade aplicada ao empregado. Conforme apontado por Costa (2011), isso implica que as faltas leves, médias e graves devem ser punidas de acordo com a gravidade da falta, ou seja, com penalidades também leves, médias e graves, respectivamente.

Para evitar o chamado perdão tácito, é crucial que o empregador puna o empregado assim que tem conhecimento da falta cometida. Conforme observado por Costa (2011), a punição deve ocorrer no momento em que o ato faltoso é conhecido, independentemente de a infração ser antiga, uma vez que é impossível aplicar uma punição sem o devido conhecimento do ato

O empregador não pode inventar motivos para demitir o empregado por justa causa. Isso deve ser baseado em faltas reais e justificáveis de acordo com a legislação e as políticas da empresa. De acordo com Oliveira (2003), “o empregador não pode inventar motivos para demitir o empregado por justa causa. Isso deve ser baseado em faltas reais e justificáveis de acordo com a legislação e as políticas da empresa”.

Oliveira (2003), refere que ao longo e no encerramento do contrato de trabalho, os empregados possuem vários direitos, muitos dos quais estão relacionados à duração do vínculo empregatício. Estes direitos incluem o aviso prévio, férias vencidas e proporcionais com o terço constitucional, 13º salário, multa do FGTS, entre outros.

Ainda, com relação aos elementos da dispensa por justa causa, Martins (2023) descreve-os como objetivos e subjetivos. Segundo Martins (2023), “o elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se atingiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo o ato”.

Conforme enfatizado por Martins (2023), a justa causa requer atendimento a

requisitos objetivos, sendo o primeiro a necessidade de que ela esteja evidenciada e respaldada por lei. Além disso, o segundo elemento a ser considerado é a gravidade do ato praticado pelo empregado. O autor também destaca um terceiro elemento crucial, o nexo de causalidade, que se refere à relação entre a falta cometida e a dispensa do empregado.

De acordo com Martins (2023), o empregado não pode ser demitido com base em uma falta anterior, sendo necessária a conexão direta entre o comportamento inadequado e a rescisão. Para Nascimento os efeitos da demissão por justa causa são que resultam em

[...] implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Despedido por justa causa, o empregado perde o direito de indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. O empregado sofre outra sanção: não poderá movimentar os depósitos do Fundo de garantia por Tempo de Serviço, que ficarão retidos para o levantamento posterior havendo causa superveniente. (NASCIMENTO, 2013, p. 1290)

Analizadas as características da demissão sem justa causa e com justa causa, bem como suas consequências, abordar-se-á, no próximo capítulo, a utilização de provas digitais no âmbito do direito do trabalho, sua admissibilidade, bem como, sua legalidade.

3 PROVAS DIGITAIS NO DIREITO DO TRABALHO

As provas digitais têm se tornado cada vez mais relevantes no âmbito do Direito do Trabalho, visto que as relações de trabalho podem envolver o uso de tecnologias digitais, como e-mails, mensagens eletrônicas, documentos eletrônicos, registros eletrônicos de jornada, redes sociais, entre outros meios eletrônicos. Essas provas podem ser utilizadas tanto pelo empregado quanto pelo empregador para comprovar ou refutar fatos relacionados a questões trabalhistas.

A prova digital é colocada ao lado dos demais meios de prova dos vários aspectos laborais que os nossos tribunais são chamados a resolver: qualificação do vínculo; tempos de trabalho; trabalho suplementar; avaliação dos trabalhadores; despedimento ou cessação do contrato por outros meios (LAMBELHO, 2022, p. 4).

As provas digitais são consideradas documentos eletrônicos e têm validade jurídica, desde que observadas as normas e requisitos previstos na legislação vigente, tais como a Lei nº 11.419/2006, que trata da informatização do processo judicial, e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que trouxe alterações na legislação trabalhista brasileira e tratou, especificamente, da possibilidade de utilização de meios eletrônicos na produção de provas no âmbito do Direito do Trabalho. Compreende-se que:

A prova digital há de permitir demonstrar um facto ou a existência de um ato jurídico, mas é aquela que se obtém a partir de um dispositivo eletrônico ou meio digital. “No essencial, a prova digital é composta por uma sequência de bits e existe independentemente do suporte material no qual se encontre incorporada” (LAMBELHO, 2022, p. 5).

Dessa forma, as provas digitais podem ser utilizadas como elementos de prova em ações trabalhistas, tanto para comprovar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, como para demonstrar o descumprimento dessas obrigações pelo empregador ou por parte do empregado. No entanto, é importante ressaltar que a utilização de provas digitais deve observar alguns princípios, tais como:

1. Legalidade: As provas digitais devem ser obtidas de forma lícita, ou seja, em conformidade com a legislação vigente. É importante que a obtenção dessas provas não viole o direito à privacidade, o sigilo de correspondência, o segredo profissional, ou qualquer outro direito ou garantia constitucionalmente assegurado (SOARES, 2021).

2. Autenticidade: É fundamental que as provas digitais sejam autênticas, ou seja, que comprovem a sua origem e integridade. Para isso, é importante que sejam mantidos os registros eletrônicos e metadados que comprovem a autoria, a data e a integridade do documento eletrônico (SOARES, 2021).

3. Confiabilidade: As provas digitais devem ser obtidas de fontes confiáveis, de forma a garantir a sua credibilidade e aceitação como prova no processo judicial. É importante que sejam obtidas de meios seguros e protegidos contra adulteração ou falsificação (SOARES, 2021).

É fundamental que a produção de provas digitais esteja em conformidade com o princípio do contraditório e ampla defesa, assegurando às partes o direito de se manifestarem sobre as provas apresentadas e apresentarem suas próprias provas.

3.1 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DAS PROVAS DIGITAIS

As provas digitais são evidências ou elementos de prova obtidos a partir de informações ou documentos eletrônicos, como e-mails, mensagens eletrônicas, registros de acesso a sistemas informatizados, documentos eletrônicos, redes sociais, entre outros meios digitais. Elas são utilizadas para comprovar fatos relevantes em processos judiciais e administrativos, incluindo no âmbito do Direito do Trabalho. Sabe-se que:

O ordenamento jurídico se modificou através de inovações tecnológicas, adaptando-se e permitindo integrar novos conceitos e institutos que antes não faziam parte. A prova digital que, de forma recorrente, envolve temas que envolvem posturas e comportamentos em mídias sociais,¹¹⁹ por exemplo, passou a constar na grande maioria das lides, sendo crucial para demonstrar e fundamentar direitos e obrigações (CARDOSO, 2022, p. 33 *apud* PINHEIRO).

A natureza jurídica da prova digital é a mesma de qualquer outra prova aceita no ordenamento jurídico, e tem por finalidade comprovar a existência ou veracidade dos fatos alegados pelas partes no processo. As provas digitais podem ser utilizadas para confirmar e refutar as acusações das partes envolvidas em conflitos laborais, sendo uma forma de prova válida e aceitável em tribunal.

O uso deste tipo de prova é aceito completamente, desde que atendidos alguns padrões técnicos de coleta e guarda, para evitar que tenha sua integridade questionada ou que tenha sido obtida por meio ilícito.¹³² No mesmo sentido, o Código de Processo Civil, em seu art. 369 assegura que “as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar

a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz”. (CARDOSO, 2022. P. 36 *apud* PINHEIRO)

A prova digital é de natureza documental porque é obtida a partir de informações eletrônicas ou de documentos que podem ser armazenados e apresentados em meio digital. Dessa forma, são submetidas aos mesmos critérios de admissibilidade e valoração das demais provas documentais, como a autenticidade, a pertinência, a confiabilidade e a observância do contraditório e ampla defesa.

Sua utilização no Direito do Trabalho baseia-se na legislação vigente, como por exemplo a Lei nº 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que tratou da possibilidade de utilização de meios eletrônicos na produção de provas no âmbito trabalhista.

Em síntese, é possível observar que não há de fato uma legislação específica que regre a validação das provas digitais, mas sim legislações esparsas que se complementam, trazendo de certa forma, insegurança jurídica, eis que a validade e a valoração destas provas ficarão submetidas à apreciação do magistrado e sua aceitação dependerá do seu livre convencimento motivado (CARDOSO, 2022, p. 37).

É necessário garantir a legalidade, autenticidade, confiabilidade e pertinência das provas digitais, bem como a observância do contraditório e ampla defesa, para que sejam aceitas como meios de prova válidos em processos trabalhistas.

3.2 TIPOS DE PROVAS DIGITAIS UTILIZADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As provas digitais podem ser obtidas a partir de diversos meios eletrônicos e serem utilizadas nas relações de trabalho para comprovar fatos relevantes em processos judiciais e administrativos.

Os tipos de provas digitais que podem ser empregadas no processo trabalhista como meio de prova decorrem, como já referido anteriormente, justamente desta utilização de ferramentas disponíveis na rede. Podemos citar, como exemplo, alguns tipos de formatos de provas digitais, tal qual documentos/arquivos eletrônicos como documentos de texto, planilhas ou banco de dados; arquivos de áudio, como música e gravações; arquivos de vídeos; imagens em qualquer formato; postagens (posts) e comentários em redes sociais (Facebook, Instagram e similares), blogs, sites ou páginas pessoais; troca de mensagens via correio eletrônico (e-mail) – tanto o corporativo ou o de uso pessoal –, ferramentas de mensagem instantânea, como chats, WhatsApp, Telegram, entre outros; torpedos de celular (SMS); ou qualquer outro documento/material divulgado ou disponível na internet (CARDOSO, 2022. p. 34, *apud* CARVALHO)

Alguns dos principais tipos de provas digitais utilizadas no Direito do Trabalho incluem:

1. E-mails: As mensagens de e-mails podem ser utilizadas como prova em processos trabalhistas para comprovar a comunicação entre as partes, acordos, negociações, entre outros. É importante preservar o e-mail original, incluindo os cabeçalhos, que contêm informações relevantes, como data, horário, remetente, destinatário, assunto, etc (MOUFARREGE, 2022 *apud* BERNARDO, 2013).

2. Mensagens eletrônicas: Além dos e-mails, outras formas de mensagens eletrônicas, como mensagens de texto (SMS), mensagens em aplicativos de mensagens (WhatsApp, Telegram, etc.), mensagens em redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc.), também podem ser utilizadas como prova para comprovar a comunicação entre as partes, acordos, negociações, entre outros (MOUFARREGE, 2022 *apud* BERNARDO, 2013).

3. Registros de acesso a sistemas informatizados: Registros de acesso a sistemas informatizados utilizados pela empresa, como registros de ponto, registros de acesso a sistemas de controle de produção, registros de acesso a sistemas de gestão de RH, entre outros, podem ser utilizados como prova para comprovar a jornada de trabalho, o cumprimento de obrigações trabalhistas, entre outros (MOUFARREGE, 2022 *apud* BERNARDO, 2013).

4. Documentos eletrônicos: Documentos eletrônicos, como contratos assinados eletronicamente, recibos eletrônicos, comprovantes de pagamento eletrônico, entre outros, podem ser utilizados como prova para comprovar a existência de relações de trabalho, obrigações contratuais, pagamentos, entre outros (MOUFARREGE, 2022 *apud* BERNARDO, 2013).

5. Redes sociais: Postagens, mensagens ou informações divulgadas em redes sociais, como Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, entre outras, podem ser utilizadas como prova para comprovar a conduta do trabalhador ou do empregador, como assédio, discriminação, violação de direitos trabalhistas, entre outros (MOUFARREGE, 2022 *apud* BERNARDO, 2013).

6. Gravações de áudio e vídeo: Gravações de áudio e vídeo obtidas de forma lícita, como gravações de reuniões, conversas, atendimentos telefônicos, podem ser utilizadas como prova para comprovar declarações, negociações, acordos, entre outros (MOUFARREGE, 2022 *apud* BERNARDO, 2013).

Apresentadas as principais provas e suas formas, no próximo tópico falar-se-á

sobre os seus requisitos e admissibilidade.

3.3 REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE E VALORAÇÃO DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

No processo do trabalho, assim como em qualquer outro ramo do direito, as provas digitais devem atender a requisitos de admissibilidade e valoração para serem consideradas válidas e utilizadas como meio de prova. Alguns dos principais requisitos de admissibilidade e valoração das provas digitais no processo do trabalho incluem:

1. **Licitude:** As provas digitais devem ser obtidas de forma lícita, em conformidade com as leis e normas aplicáveis. Isso significa que a obtenção das provas digitais não pode violar a legislação de proteção de dados pessoais, as regras de privacidade e sigilo, nem outros princípios e normas legais aplicáveis (CARDOSO, 2022).

2. **Autenticidade:** As provas digitais devem ser autênticas, ou seja, deve ser possível comprovar a sua origem e integridade. Para isso, é importante que sejam preservadas as características originais da prova digital, como metadados, assinaturas eletrônicas, carimbos de data e hora, entre outros elementos que comprovem a sua autenticidade (SOARES, 2021).

Após conceituar a prova digital, deve-se compreender quais as formas de validação disponíveis no sistema jurídico brasileiro. A princípio, há dois métodos de tornar válido um documento produzido eletronicamente, quais são através da assinatura digital e da certificação eletrônica. (CARDOSO, 2022. P..37)

3. **Confiabilidade:** As provas digitais devem ser confiáveis, ou seja, devem ter uma origem idônea e não estar sujeitas a suspeitas de adulteração, fraude ou manipulação. É importante que as provas digitais sejam obtidas de fontes confiáveis e que sua integridade seja preservada desde a obtenção até a apresentação no processo (SOARES, 2021).

4. **Pertinência:** As provas digitais devem ser pertinentes, ou seja, devem ter relação direta com os fatos em disputa no processo do trabalho. As provas digitais devem ser relevantes para a comprovação dos fatos em questão e não podem ser obtidas de forma indiscriminada ou em desrespeito aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade (SOARES, 2021).

5. Contraditório e ampla defesa: As provas digitais devem ser apresentadas em observância aos princípios do contraditório e ampla defesa, ou seja, as partes devem ter a oportunidade de se manifestar sobre as provas digitais apresentadas e contraditar seu conteúdo. É importante garantir o direito das partes de se manifestarem sobre as provas digitais e apresentarem suas contestações ou impugnações (BRASIL, 1988).

As provas digitais devem ser apresentadas de forma adequada, seguindo as regras processuais e os requisitos formais estabelecidos pela legislação e pelos tribunais. É importante observar as normas de apresentação de provas digitais, como a forma de apresentação em meio físico ou digital, a necessidade de tradução ou transcrição, entre outros.

A valoração das provas digitais no processo do trabalho fica a cargo do juiz, que deve avaliar a sua idoneidade, pertinência, consistência e demais elementos relevantes para a formação de seu convencimento. As provas digitais podem ser utilizadas para corroborar outros elementos de prova, como depoimentos de testemunhas, documentos físicos, entre outros, e podem ser consideradas como meio de prova válido para a formação do convencimento judicial.

É cognoscível que a validade dos documentos digitais e eletrônicos como meio de prova decorrem de lei, ou seja, sua admissibilidade provém de previsão no ordenamento jurídico, tendo como condição a utilização de processos de certificação ou cadastro perante os órgãos do Poder Judiciário, conforme já apresentado nesta pesquisa. Além da validade dada pela legislação às provas digitais, o julgador, poderá valorar a prova de acordo com seu livre convencimento motivado. Princípio este previsto nos artigos 370 e 371 do Código de Processo Civil de 2015. Ou seja, a valoração dependerá tanto da validade legal de tais provas quanto da livre convicção do Juiz. Para isto, veremos a seguir, como este princípio insurge e como os Juízes da Justiça do Trabalho vem fazendo sua apreciação (CARDOSO, 2022, p. 40).

Vale destacar que o uso de provas digitais no processo do trabalho é uma realidade crescente, considerando a crescente digitalização das relações de trabalho e a ampla utilização de meios eletrônicos nas comunicações e transações laborais.

Por exemplo:

Houve o caso de um vídeo postado na rede social Tik Tok logo após uma audiência trabalhista que causou a desconsideração das provas apresentadas por duas testemunhas em favor da autora da reclamação. Elas e a parte fizeram gravação em que comemoravam a suposta vitória no processo com risadas, músicas e dancinhas, e que trazia o seguinte título: “Eu e minhas amigas indo processar a empresa tóxica”. O juízo de 1º grau considerou a postagem no Tik Tok desrespeitosa, além de provar que as três tinham relação de amizade íntima. Por isso, os depoimentos foram anulados.

Em sentença, concluiu-se também que a profissional e as testemunhas utilizaram de forma indevida o processo e a Justiça do Trabalho, tratando a instituição como pano de fundo para postagens inadequadas e publicação de dancinha em rede social. As mulheres foram, então, condenadas por litigância de má-fé e ao pagamento de uma multa de 2% sobre o valor atribuído à causa para cada uma, em favor da empresa. A decisão foi mantida na íntegra pela 8ª Turma do TRT da 2ª Região (MOUFARREGE, 2022, p. 30).

No entanto, é fundamental que as partes estejam familiarizadas com os requisitos de admissibilidade e valoração das provas digitais, bem como observem as normas de proteção de dados pessoais e os princípios do contraditório e ampla defesa para garantir a sua utilização adequada no processo do trabalho. As polêmicas e problemáticas envolvendo a utilização de tais provas como motivo de demissão serão pauta no próximo capítulo.

4 A DEMISSÃO NO CONTRATO DE EMPREGO, AS PROVAS DIGITAIS E OS DESAFIOS IMPOSTOS

A demissão é um evento que impacta profundamente a vida dos trabalhadores e as dinâmicas das relações de emprego. Nos últimos anos, a crescente digitalização da sociedade e do ambiente de trabalho tem introduzido uma nova dimensão a esse cenário, com a utilização cada vez mais frequente de provas digitais como fundamentação para justificar a dispensa de um funcionário.

As provas digitais abrangem uma ampla gama de informações, incluindo e-mails, mensagens de texto, registros de atividades em sistemas corporativos, imagens e vídeos capturados por dispositivos de vigilância, entre outros. Esses dados, muitas vezes, são cruciais para as empresas justificarem demissões sem justa causa, alegando insubordinação, mau desempenho, violações de políticas internas ou outros motivos.

No entanto, essa prática não está isenta de desafios e implicações legais significativas. À medida que as organizações coletam e utilizam provas digitais para fundamentar demissões, surgem questões complexas relacionadas à privacidade dos funcionários, à autenticidade das evidências digitais e à conformidade com leis trabalhistas e regulamentações vigentes.

Este capítulo abordará, em detalhes, a demissão baseada em provas digitais, explorando os desafios legais, éticos e práticos associados a essa prática. Além disso, será abordada a evolução das políticas de privacidade no ambiente de trabalho digital, com o intuito de fornecer uma visão abrangente deste tópico complexo e em constante evolução.

4.1 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS RELACIONADAS À OBTENÇÃO E UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS NA DEMISSÃO TRABALHISTA

Não há restrição à utilização de provas digitais no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que existe previsão legal para sua admissibilidade. O uso dessas provas é plenamente aceito, desde que sejam observados padrões técnicos adequados na coleta e guarda, a fim de evitar que sua integridade seja questionada ou que tenham sido obtidas de forma ilícita (PINHEIRO, 2021, p. 90). O Código de Processo Civil, em seu artigo 369, assegura que "as partes têm o direito de empregar

todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz".

Em 2001, a Medida Provisória nº 2.200-2/2001 (BRASIL, 2021) foi publicada, estabelecendo um marco jurídico por meio da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-BRASIL) para documentos eletrônicos (FILHO, 2022). Com o objetivo de garantir autenticidade, integridade e validade jurídica para tais documentos, o ICP-BRASIL tem a responsabilidade de manter registros dos usuários e vincular as chaves privadas usadas nas assinaturas dos documentos às pessoas que os emitem, garantindo que o conteúdo não seja alterado (SILVA *et al.*, 2021, p. 135).

Outra legislação relevante que foi criada para se adaptar a essas mudanças na sociedade digital é a Lei nº 11.419 de 2006 (BRASIL, 2006), que trata da informatização do processo judicial, comumente chamado de processo eletrônico. Dentro dessa legislação, o artigo 11 se refere especificamente aos documentos produzidos eletronicamente. Esse artigo confere validade e presume a autenticidade dos documentos produzidos de forma eletrônica, desde que contenham informações sobre sua origem e signatário como requisitos prévios.

Art. 11. Os documentos produzidos eletronicamente e juntados aos processos eletrônicos com garantia da origem e de seu signatário, na forma estabelecida nesta Lei, serão considerados originais para todos os efeitos legais (BRASIL, 2006).

No Código de Processo Civil mais recente, os documentos eletrônicos foram abordados nos artigos 439 ao artigo 441, observando-se legislação específica, quando aplicável. No entanto, esses dispositivos tratam dos documentos digitais principalmente no contexto de sua integração aos processos físicos, mediante sua conversão em formato impresso, após verificação de sua autenticidade (BRASIL, 2015).

Uma legislação relevante e recente é a Lei nº 13.709 de 2018, conhecida como a Lei Geral de Proteção de Dados. Em seu artigo 1º, a mencionada lei estabelece o seguinte:

Dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (BRASIL, 2018).

É de extrema relevância a promulgação desta lei, pois ela estabelece limites e diretrizes para o tratamento de dados, fundamentando-se em princípios que visam respeitar a privacidade, a autodeterminação informativa, a liberdade de expressão, a informação, a comunicação, a opinião, a inviolabilidade da honra, da intimidade e da imagem, o desenvolvimento econômico e tecnológico, a livre iniciativa, a livre concorrência e, conforme preconizado pelos direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade e a promoção da igualdade e do exercício da cidadania por parte das pessoas naturais. Esses princípios estão dispostos no artigo 2º, incisos I a VII, da Lei Geral de Proteção de Dados (SILVA et al., 2021, p. 98).

Em resumo, é possível constatar que não existe uma legislação específica que regulamente estritamente a validação das provas digitais. Em vez disso, temos diversas legislações dispersas que se complementam. Essa situação gera certa insegurança jurídica, já que a validade e a valoração dessas provas ficarão sujeitas à apreciação do magistrado, dependendo do seu livre convencimento motivado.

Um meio importante de garantir a segurança das comunicações em redes eletrônicas é a criptografia, que utiliza métodos matemáticos para cifrar mensagens em códigos, tornando-as indecifráveis (FILHO, 2022).

A tecnologia de criptografia opera no formato assimétrico, utilizando duas chaves: uma pública e outra privada. Teixeira salienta que uma chave pública é uma sequência de caracteres que pode ser compartilhada com qualquer pessoa ou entidade que queira se comunicar de forma segura com alguém. Já a chave privada é uma sequência de caracteres que deve ser mantida em segredo e nunca revelada a ninguém.

Em razão da segurança, a que mais se utiliza é a criptografia assimétrica. Ela cria um código e uma senha para decifrá-lo, isto é, concebem-se duas chaves: uma chave privada, que codifica a mensagem, e outra chave pública, que decodifica a mensagem. Entretanto, o inverso também pode ocorrer, ou seja, a pública serve para codificar e a privada para decodificar. O emissor da mensagem fica com a chave privada, e os destinatários de suas mensagens ficam com a chave pública. Esse sistema dá segurança aos negócios efetuados na internet, devendo ser controlado por uma terceira entidade, que é a autoridade certificadora, conhecida, de igual modo, como tabelião virtual, que irá conferir a autenticação digital das assinaturas e dos documentos. Por sua vez, a criptografia simétrica cria uma mesma chave para criptografar e descriptografar (TEIXEIRA, 2022, p. 97).

Para o Direito Digital, a chave criptográfica desempenha um papel fundamental, uma vez que o conteúdo transmitido só pode ser lido pelo receptor que possui a

mesma chave, e é reconhecido com a mesma validade de uma assinatura tradicional (PINHEIRO, 2021).

É importante destacar que o processo de certificação digital requer três elementos essenciais para cumprir seu propósito, a saber: (a) certificado digital, (b) assinatura digital e (c) regulamentação técnica estabelecida, que regula o sistema de chaves digitais e é fiscalizada por órgãos estatais (TEIXEIRA, 2022).

A assinatura digital pode ser conceitualmente definida como um código anexado ou logicamente associado a um arquivo eletrônico, que comprova a autenticidade e a integridade dos dados contidos no referido documento, em comparação com o original (FILHO, 2022). Em outras palavras, a assinatura eletrônica, por meio de sua criptografia, garante a autenticidade dos dados incluídos no documento eletrônico, uma vez que é associada a um usuário identificado (emitente), que a assinou eletronicamente, confirmando assim a autenticidade do documento. Em relação à sua aplicação prática no cotidiano:

Na prática, para possibilitar a assinatura digital, a certificadora fornece ao usuário, em regra, mediante pagamento, um kit que contempla: um smart card, uma leitora a ser acoplada a um computador e o cadastramento de uma senha (o smart card e a leitora podem ser substituídos por um token, semelhante a um pen drive que é utilizado pelo acoplamento no computador e senha previamente cadastrada) (TEIXEIRA, 2022, p. 97).

Após a criação da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira, foi estabelecido o Comitê Gestor e várias autoridades certificadoras. Essas autoridades mantêm registros dos usuários e confirmam a relação entre as chaves privadas usadas nas assinaturas de documentos e as pessoas identificadas como emissores das mensagens. Isso garante a integridade e a inalterabilidade do conteúdo das mensagens (FILHO, 2022). Em outras palavras, por meio da criação desse mecanismo de segurança, as pessoas podem realizar transações no ambiente eletrônico e digital com a confiança de que as informações transmitidas são confiáveis.

É importante destacar que a tendência é aprimorar continuamente a tecnologia para aumentar o nível de segurança na rede, que, teoricamente, é superior ao do mundo real, uma vez que a possibilidade de falsificação de assinaturas é relativamente maior nesse ambiente. A assinatura digital é considerada mais segura do que a assinatura física, pois é autenticada por um sistema de duas chaves em tempo real, ao contrário das assinaturas tradicionais, que frequentemente não são verificadas, como é o caso de cheques e cartões de crédito (PINHEIRO, 2021).

Portanto, é fundamental lembrar que não é possível garantir 100% de segurança, seja no mundo real ou virtual. No entanto, é por meio da evolução da tecnologia que podemos aprimorar os níveis de segurança, adaptando-nos às necessidades e condições que surgem na sociedade digital.

4.2 ENTENDIMENTOS SOBRE O TEMA

É evidente que a validade dos documentos digitais e eletrônicos como meios de prova decorre da legislação, ou seja, sua admissibilidade é estabelecida por disposições legais, desde que haja a utilização de processos de certificação ou registro perante os órgãos do Poder Judiciário, conforme já demonstrado nesta pesquisa.

Além da validade legal das provas digitais, o julgador tem a prerrogativa de valorá-las de acordo com seu livre convencimento motivado, princípio previsto nos artigos 370 e 371 do Código de Processo Civil de 2015 (MOUFARREGE, 2022). Em outras palavras, a valoração dessas provas depende tanto de sua validade legal quanto do discernimento discricionário do Juiz.

Após a apresentação das provas no processo, o destinatário principal, que é o juiz, analisará cuidadosamente a prova produzida, explicando as razões que o levaram a formar sua convicção, de acordo com o princípio do livre convencimento motivado (MOUFARREGE, 2022). Conforme esse princípio, o magistrado possui liberdade para analisar e avaliar criticamente as provas apresentadas nos processos, a fim de formar sua convicção sobre os fatos discutidos na causa. Ele deve, portanto, expor de forma fundamentada as razões que o levaram a decidir de determinada maneira (SOUZA; CARACIOLA; ASSIS, 2021).

Entretanto, a liberdade do magistrado na formação do livre convencimento é limitada pela legislação (MOUFARREGE, 2022). Ele não pode proferir uma decisão que vá contra a lei, está proibido de julgar além, aquém ou fora dos limites do pedido das partes ou de forma contrária ao conjunto probatório, devendo respeitar estritamente essas condições (SOUZA; CARACIOLA; ASSIS, 2021).

Nesse mesmo contexto, Leite:

A persuasão racional ou o convencimento motivado alicerçam as decisões contemporâneas. É um método complexo que impõe ao julgador apreciar os fatos articulados, consoante as provas legalmente reconhecidas e produzidas no processo em questão, subministrando as máximas de experiência, a fim de motivar sua decisão com argumentação racional, isto é, lastrada em

argumentos técnicos e processualmente aceitos (LEITE, 2023, p. 57).

Isso significa que o juiz, dentro dos limites legais do ordenamento jurídico, tem a prerrogativa de atribuir sua própria valoração à prova, desde que justifique e fundamente adequadamente como chegou a sua convicção. Esse princípio é tão robusto que o magistrado não está vinculado às conclusões de perícias, por exemplo, como já discutido anteriormente neste trabalho (MOUFARREGE, 2022). O juiz possui a liberdade de avaliar os resultados apresentados pelo perito, podendo até discordar das conclusões reveladas pela prova técnica.

Nesse cenário, é importante destacar que é possível realizar uma nova perícia se a primeira não fornecer elementos suficientes para embasar a convicção do juiz (MOUFARREGE, 2022). Adicionalmente, o magistrado pode se valer de institutos que permitem a realização de novas diligências para esclarecer questões técnicas ou verificar a autenticidade de documentos, como a inspeção judicial, por exemplo.

Além das disposições da legislação civil, a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1973 também prevê em seu artigo 765 que "os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas". O artigo 832 do mesmo diploma legal estabelece que "da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão".

Nesse contexto, como observa Sarlet:

Valoração e convencimento são conceitos que não se confundem. Enquanto o juiz é livre para valorar a prova, tendo em conta que não está preso a pré-valorizações empreendidas pelo legislador, o seu convencimento está coarctado às exigências do direito material posto em juízo, obedecendo a níveis variáveis de certeza para decisão da causa. (SARLET, 2014. P. 84)

Compreende-se que o juiz tem a liberdade de valorar as provas de acordo com sua própria apreciação, independentemente das pré-valorizações estabelecidas pelo legislador, desde que essa liberdade esteja vinculada às condições legais, que incluem a fundamentação racional e analítica de sua decisão. Isso significa que não é permitida a construção do processo com base na discricionariedade, e o juiz sempre deve respeitar o princípio da legalidade.

No entanto, quando se trata da valoração da prova digital, a questão crítica é garantir que essa prova possa ter sua autenticidade e integridade verificadas, de modo

a ser considerada suficientemente confiável para ser utilizada na formação do livre convencimento do juiz que a analisa.

4.3 IMPACTOS DO AVANÇO TECNOLÓGICO E DO CONTEXTO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO NAS PROVAS DIGITAIS

Existe uma tensão evidente entre o poder empregatício, que se baseia nos princípios da livre iniciativa (conforme o artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988) e da propriedade privada (conforme o artigo 170, inciso II, da Constituição Federal de 1988), por um lado, e a garantia de inviolabilidade da intimidade, vida privada e imagem das pessoas (conforme o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988), bem como o direito à proteção de dados pessoais e à liberdade de expressão (conforme o artigo 5º, inciso IX, da Constituição Federal de 1988), por outro.

É importante ressaltar que nenhum direito é absoluto, pois não é permitido exercer um direito de forma a prejudicar a ordem pública ou desrespeitar os direitos e garantias de terceiros. Portanto, é necessário encontrar um equilíbrio prático entre as normas em conflito, muitas vezes por meio de concessões mútuas. Em casos de colisão de direitos fundamentais, é inevitável que sejam feitas escolhas específicas, levando em consideração as circunstâncias do caso concreto.

O poder empregatício assume quatro formas distintas na prática: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. Neste contexto, focar-se-á, especificamente, na análise da relação entre o poder disciplinar e os direitos fundamentais à liberdade de expressão, proteção de dados e privacidade.

O poder empregatício, em termos gerais, engloba um conjunto de prerrogativas que o empregador possui para orientar e controlar efetivamente a prestação de serviços acordada. Normalmente, esse poder é exercido em benefício do empregador, e o empregado tem a obrigação de cumprir as ordens legítimas decorrentes desse poder (DELGADO, 2019).

No que diz respeito especificamente ao poder disciplinar, ele pode ser entendido como o conjunto de prerrogativas que o empregador possui para aplicar sanções aos empregados em caso de descumprimento de suas obrigações contratuais (DELGADO, 2019).

O exercício do poder disciplinar possui limites estabelecidos tanto em termos

materiais quanto procedimentais, que foram estabelecidos pela jurisprudência trabalhista ao longo do tempo. Para aplicar qualquer penalidade, o empregador deve observar os seguintes requisitos:

a) Tipicidade da conduta dolosa ou culposa; b) Nexó causal entre a falta e a penalidade; c) Adequação entre a falta e a pena aplicada, bem como proporcionalidade entre elas; d) Imediatidade da punição ou ausência de perdão tácito; e) Singularidade da punição (princípio do non bis in idem); f) Inalterabilidade da punição; g) Ausência de discriminação; h) Caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a aplicação de penalidades graduais, conforme o caso; i) Observância de eventuais procedimentos previstos em contrato, regulamento interno ou norma coletiva (DELGADO, 2019).

Ou seja, independentemente da forma de demissão – com ou sejam justa causa – é essencial o cuidado com as provas digitais. Sabe-se que a demissão sem justa causa está dentro do poder diretivo do empregador. Contudo, ainda assim, este precisa ser zeloso quanto a desdobramentos da decisão que possam vir a ser discutidos em reclamatória trabalhista que tenham por base as provas digitais.

Tal zelo também é necessário na demissão por justa causa, pois para que uma penalidade máxima, como a demissão por justa causa, seja aplicada devido a manifestações em redes sociais, por exemplo, o empregador deve avaliar, em cada caso específico, não apenas a gravidade da conduta (que deve ser suficientemente séria para quebrar a confiança inerente ao contrato de trabalho e tornar sua continuidade inviável), mas também todos os outros requisitos mencionados acima, com ênfase no caráter pedagógico do poder disciplinar e na gradação das penalidades, caso a conduta não seja extremamente grave.

5 CONCLUSÃO

A utilização de provas digitais no direito do trabalho representa um avanço significativo, mas também traz consigo uma série de desafios complexos que devem ser enfrentados para garantir a justiça e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Um dos principais desafios reside na coleta e na preservação adequada dessas provas, uma vez que as informações digitais podem ser facilmente manipuladas, adulteradas ou perdidas.

A autenticidade e a integridade das provas digitais podem ser questionadas, o que gera a necessidade de estabelecer processos sólidos de coleta e armazenamento dessas evidências. Necessidade essa existente tanto na demissão sem justa causa quanto na demissão com justa causa.

Além disso, a privacidade dos funcionários é uma questão sensível quando se trata da obtenção de provas digitais. A coleta indiscriminada de dados pessoais dos trabalhadores pode violar seus direitos de privacidade, levando a preocupações éticas e legais. Portanto, um equilíbrio deve ser encontrado entre o direito das empresas de proteger seus interesses e o direito dos empregados à privacidade.

Outro desafio significativo está na interpretação das provas digitais, que podem ser ambíguas ou sujeitas a interpretações diversas. A aferição da relevância e da autenticidade de mensagens de texto, e-mails, registros de uso de computadores e outros tipos de dados digitais pode ser uma tarefa complexa. Portanto, é fundamental que os profissionais do direito do trabalho estejam devidamente capacitados e atualizados para lidar com esses tipos de evidências.

Para superar esses desafios, é fundamental adotar abordagens equilibradas e éticas. As empresas devem estabelecer políticas claras de monitoramento e coleta de provas, destacando a importância da proteção da privacidade dos funcionários e o cumprimento das regulamentações de proteção de dados. Além disso, a colaboração entre empregadores, trabalhadores e advogados é fundamental para garantir que todos os envolvidos compreendam plenamente os processos de coleta e apresentação de provas digitais.

A adaptação constante às mudanças tecnológicas também desempenha um papel crucial. As empresas devem investir em treinamento e atualização de pessoal para garantir que estejam preparadas para lidar com novas tecnologias e desafios emergentes. Ao enfrentar esses desafios de forma proativa e ética, é possível utilizar

adequadamente as provas digitais no direito do trabalho, assegurando a justiça e o respeito pelos direitos dos trabalhadores, e garantindo a conformidade com as leis trabalhistas em constante evolução.

REFERÊNCIAS

ARAS, Vladimir Barros; MENDONÇA, Andrey Borges de; CAPANEMA, Walter Aranha; SILVA, Carlos Bruno Ferreira da; COSTA, Marcos Antônio da Silva. **Proteção de dados pessoais e investigação criminal**. Associação Nacional dos Procuradores da República, 3ª Câmara de Coordenação e Revisão. Ministério Público Federal e Organizadores: Vladimir Barros Aras, Andrey Borges de Mendonça, Walter Aranha Capanema, Carlos Bruno Ferreira da Silva e Marcos Antônio da Silva Costa. – Brasília: ANPR, 2020. BUENO,

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf.

BRASIL. DECRETO-LEI No 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

CALVO, Adriana .. **Manual de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624566. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624566/>. Acesso em: 29 abr. 2023

CARDOSO, Vitória. **Inovações tecnológicas na produção de provas**: validade das provas digitais através da valoração subjetiva do juiz na justiça do trabalho. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/24701/1/INOVA%c3%87%c3%95ES%20TECNOL%c3%93GICAS%20NA%20PRODU%c3%87%c3%83O%20ODE%20PROVAS%20-%20Validade%20das%20provas%20digitais%20atrav%c3%a9s%20da%20valora%c3%a7%c3%a3o%20subjetiva%20do%20juiz%20na%20justi%c3%a7a%20do%20trabalho%20-%20Vit%c3%b3ria%20Cardoso.pdf>

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas: Departamento Pessoal Modelo de A a Z**. 3º. ed. São Paulo. Cenofisco, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo:

LTr, 2019.

FILHO, Manoel Antonio Teixeira. **A Prova no Processo de Trabalho**. 12. ed. Editora LTr, 2022.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6º. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

LAMBELHO, Ana. **Algumas considerações sobre a utilização da prova digital em Direito do Trabalho**. Revista Jurídica Portucalense, N° Especial (Volume II), 2022.

Disponível em: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(ne2v2\)2022.ic-02](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(ne2v2)2022.ic-02). Acesso em: 15 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 01 out. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 29 abr. 2023.

MOUFARREGE, Victor Pires. **Os impactos das provas digitais na atualidade na justiça do trabalho**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29849>. Acesso em: 15 out. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático** 9º. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018-LGPD**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e despedida Indireta**. 2º. ed. Curitiba. Juriá, 2001.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 29 abr. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Carla Teresa Martins Romar, Coordenador Pedro Lenza. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786553621572. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 29 abr. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos Fundamentais em espécie**. In: SARLET, Ingo Wolfgang, MARINONI, Luiz Guilherme e MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

SOARES, Pollyana Lúcia Rosado. **As provas digitais no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 287-295, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/74537/Revista%20104%20p.%20287-295.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2023.

SOUZA, André Pagani de; CARACIOLA, Andrea B.; ASSIS, Carlos Augusto de; AL, et. **Teoria Geral do Processo Contemporâneo**. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559770052. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770052/> Acesso em: 01 out. 2023.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito Digital e Processo Eletrônico**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 93. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596946/>. Acesso em: 02 out. 2023.

TONELLI, Maria José. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo**. Revista de Administração de Empresas, v. 40, p. 103-108, 2000.