

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ALICE DANTAS FERNANDES

**AS PROVAS DIGITAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO 4.0:
IMPACTO DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS COMO MEIO DE PROVA
EM PROCESSOS TRABALHISTAS**

São Paulo

2023

ALICE DANTAS FERNANDES

AS PROVAS DIGITAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO 4.0:
IMPACTO DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS COMO MEIO DE PROVA
EM PROCESSOS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADORA: PROF^a DR^a. MARIA EDELVACY MARINHO

São Paulo

2023

ALICE DANTAS FERNANDES

AS PROVAS DIGITAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO 4.0:
IMPACTO DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS COMO MEIO DE PROVA
EM PROCESSOS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: _____

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a): _____

Examinador(a): _____

Examinador(a): _____

Dedico este projeto aos meus pais que me apoiaram e estiveram comigo em todos os momentos importantes e críticos da minha vida pessoal, acadêmica e profissional. Eles foram, são e sempre serão o combustível que preciso para nunca desistir de lutar e vencer.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, pela minha vida e por permitir que eu tivesse forças e paciência para concluir esse projeto. Em seguida, aos meus pais: Elisângela e Claudio, por sempre lutarem por mim, pelo meu irmão, pelos nossos sonhos e, principalmente, pela minha educação, estando comigo a todo momento, sempre me apoiando nas alegrias e adversidades da vida, com muito amor, dedicação, carinho e preocupação.

Aos meus familiares, de modo geral, por acreditarem na minha capacidade e me inspirarem a nunca desistir dos meus sonhos; aos meus amigos, em especial ao meu grupo da faculdade (Daniel Arna, Endy Gabriela, Pedro Boro e Roberta Galfi), por todo o apoio e força dada ao longo dos cinco últimos anos, mesmo durante a pandemia.

As minhas gestoras queridas: Rebecca Mazzuchelli, por ter me apresentado o tema discutido no presente projeto e ser uma inspiração acadêmica e profissional; e, a Tatiana Santiago, que me incentivou nos momentos difíceis dos últimos meses e compreendeu a dedicação que eu precisava para finalizar a pesquisa. E, por fim, mas não menos importante, agradecimentos à minha orientadora, Maria Edelvacy Marinho, por toda colaboração e incentivo que foi dada para a minha pesquisa.

No Mackenzie, aprendi que somos os que somos, pelas pessoas que passaram em nossas vidas, então, a todos os que contribuíram de alguma direta ou indiretamente para eu estar aqui hoje, meu muito obrigada e minha gratidão eterna!!!

“Suddenly I see

This is what I wanna be

Suddenly I see

Why the hell it means so much to me? suddenly I see...”

(KT Tunstall)

AS PROVAS DIGITAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO 4.0: IMPACTO DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS COMO MEIO DE PROVA EM PROCESSOS TRABALHISTAS

Alice Dantas Fernandes¹

RESUMO

A era digital trouxe consigo a expectativa de resultados mais rápidos em diversas áreas, incluindo negócios, política e, por que não, o direito. Isso se deve ao fato de que a tecnologia possibilitou realizar tarefas mais rapidamente do que no passado, e as pessoas acabam esperando que isso se traduza em resultados mais ágeis para todos os aspectos de suas vidas. Neste sentido, um dos atuais desafios enfrentados pelo Judiciário Brasileiro, é justamente conseguir lidar com o elevado número de ações judiciais instauradas a cada ano, em conjunto com o volume considerável de processos que já estavam parados aguardando algum tipo de decisão. É de conhecimento, que este cenário vem gerando críticas, principalmente no que diz respeito à percepção de que o judiciário apresenta uma certa ineficiência e morosidade quanto à proteção adequada dos direitos de seus tutelados. Nesse contexto, surgiu o programa Justiça 4.0, criado pelo próprio Conselho Nacional de Justiça, com a promessa de modernizar o sistema de justiça e torná-lo mais acessível e eficiente para os cidadãos. Sendo uma de suas ferramentas mais importantes, as chamadas “Provas Digitais”, que visa melhorar a eficiência e a precisão do sistema judicial do trabalho, através da integração da tecnologia digital e da inteligência artificial (IA) ao sistema de justiça, funcionando como um “novo” meio de prova. O presente artigo, por meio de pesquisa doutrinária e jurisprudencial, buscará entender como essa integração pode ajudar a melhorar a eficiência e a precisão do sistema judicial trabalhista.

Palavras-chave: Era Digital; Justiça do Trabalho; Justiça 4.0; Integração; Provas Digitais.

ABSTRACT

The digital age has brought with it the expectation of faster results in various areas, including business, politics, and, why not, law. This is due to the fact that technology has made it possible to perform tasks more quickly than in the past, and people end up expecting this to translate into more agile results for all aspects of their lives. In this sense, one of the current challenges faced by the Brazilian Judiciary is precisely to deal with the high number of lawsuits filed each year, along with the considerable volume of cases that were already stalled awaiting some kind of decision. It is known that this scenario has generated criticism, especially regarding the perception that the judiciary presents a certain inefficiency and slowness in providing adequate protection of the rights of its wards. In this context, the Justiça 4.0 program was created by the National Council of Justice itself, with the promise of modernizing the justice system and making it more accessible and efficient for citizens. One of its most important tools is the so-called "Digital Evidence," which aims to improve the

¹Graduanda em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie

efficiency and accuracy of the labor judicial system through the integration of digital technology and artificial intelligence (AI) into the justice system, functioning as a "new" means of proof. This article, through doctrinal and jurisprudential research, will seek to understand how this integration can help improve the efficiency and accuracy of the labor judicial system.

Keywords: Digital Era; Labor Justice; Justice 4.0; Integration; Digital Evidence.

Sumário: Introdução. 1. Justiça do Trabalho. 1.1. Estrutura e Números. 1.2. Programa: Justiça 4.0. 2. Provas Digitais. 2.1. Provas Digitais: Definição. 2.2. Técnicas de Prova. 2.3. Geolocalização. 2.4. Oportunidades e Desafios. Considerações Finais. Referências.

INTRODUÇÃO

Em 2021, o Tribunal Superior do Trabalho divulgou que mais de 1,5 milhão de novas ações trabalhistas foram ajuizadas no país, contrastando com um quadro de 1.587 juízes e 15.568 servidores públicos. Tal número se deve a diversos fatores, incluindo o grande contingente de trabalhadores brasileiros, a complexidade das leis trabalhistas e as frequentes reivindicações relacionadas ao pagamento de horas extras, aviso prévio, multas, compensações, dentre outras questões.

Este cenário reflete a história, a cultura e as condições econômicas singulares do Brasil e evidencia os desafios e oportunidades para empregadores e empregados que atuam no país. Entretanto, o acúmulo desses processos tem gerado certo desconforto na sociedade brasileira, que anseia por avanços significativos em direção a uma justiça mais ágil, eficiente e tecnológica.

É notório que, para lidar com o grande volume de processos diários, a justiça brasileira precisa se modernizar, o que implica a utilização de sistemas informatizados e ferramentas tecnológicas que auxiliem na análise de dados e na gestão de processos. Torna-se essencial a capacitação de profissionais aptos a lidar com essas novas tecnologias de forma eficaz e eficiente.

Nesse contexto, destaca-se a recente iniciativa do Judiciário, denominada "Justiça 4.0", lançada pelo próprio Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta iniciativa busca incentivar o uso de plataformas digitais e outras tecnologias voltadas à resolução de conflitos. Ressalta-se que uma das áreas em que o programa será particularmente relevante é o direito do trabalho, onde a tecnologia pode desempenhar um papel significativo na solução de disputas entre empregadores e empregados.

Isso porque, as chamadas "Provas Digitais" têm se tornado uma grande aposta como ferramenta digital capaz de tornar o sistema de justiça mais célere e justo, no que concerne à tomada de decisões. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a importância do uso de tais evidências para os processos do setor, estabelecendo, inclusive, diretrizes para a admissibilidade e avaliação dessas provas.

Este "novo" meio de prova surgiu com o propósito de dar suporte a reivindicações ou defesas em disputas trabalhistas envolvendo uma ampla variedade de questões, como discriminação, assédio, rescisão sem justa causa e violações de salário e jornada de trabalho.

Entretanto, ainda é objeto de muita discussão e controvérsia, visto que há em curso um embate entre a ideia de proteção dos interesses da ação em contraponto ao direito de privacidade dos indivíduos. Ademais, existem preocupações acerca da precisão e confiabilidade das provas digitais, já que persiste a desconfiança sobre a possibilidade de manipulação ou falsificação das mesmas. Isso levanta questões acerca da admissibilidade de tal material em processos judiciais.

Diante dessa conjuntura, o presente estudo buscará esclarecer a funcionalidade e confiabilidade desta ferramenta. Afinal, o uso das provas digitais em processos trabalhistas desafia o devido processo legal e a privacidade das pessoas? Este é realmente um método de prova menos oneroso do que os demais? Há segurança suficiente para salvaguardar a integridade dessas evidências? Os servidores, advogados e juízes do trabalho estão preparados para lidar com essa inovação?

O objetivo é avaliar os efeitos, mudanças e consequências que o uso das provas digitais pode trazer para a justiça do trabalho: identificando potenciais ganhos de eficiência processual; ponderando os riscos e benefícios potenciais do uso desse mecanismo; analisando a legalidade da ferramenta e o impacto de sua utilização na sociedade brasileira.

1 JUSTIÇA DO TRABALHO

Fundada em 1941, durante o governo de Getúlio Vargas, com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores, a Justiça do Trabalho no Brasil tornou-se o ramo do judiciário encarregado de resolver conflitos trabalhistas entre empregadores e empregados. Este ramo é responsável por garantir a aplicação das normas trabalhistas e solucionar conflitos decorrentes das relações de trabalho, conforme previsto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

Segundo Alice Monteiro de Barros (2018), essa é uma área do Poder Judiciário que tem como objetivo principal garantir a justiça social, assegurando aos trabalhadores o cumprimento das normas trabalhistas e o respeito aos seus direitos. Ela destaca que a Justiça do Trabalho tem um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e solidária. Por sua vez, Sérgio Pinto Martins (2020) afirma que a Justiça do Trabalho possui uma função social importante, contribuindo para a manutenção da harmonia entre as classes trabalhadora e empregadora.

Na mesma linha de pensamento, Américo Plá Rodriguez (2019) sustenta que a Justiça do Trabalho é uma instituição cujo objetivo principal é solucionar os conflitos decorrentes das relações de trabalho, promovendo a paz social e a harmonia entre as classes trabalhadora e empregadora. Ele ressalta que a Justiça do Trabalho está fortemente vinculada aos valores sociais, pois tem como missão principal garantir a proteção dos trabalhadores e a preservação da dignidade da pessoa humana.

Frequentemente vista como uma ferramenta vital para proteger os direitos dos trabalhadores no Brasil, a Justiça do Trabalho também é alvo de críticas. Isso ocorre por diversos motivos; nesse sentido, Watanabe (2011) afirma que, desde 2011, "o Poder Judiciário nacional está enfrentando uma intensa conflituosidade, com sobrecarga excessiva de processos, o que vem gerando a crise de desempenho e a consequente perda de credibilidade".

Martins (2020) também sustenta que a morosidade da Justiça do Trabalho pode ser atribuída a diversos fatores, como excesso de burocracia processual, falta de recursos e sobrecarga de juízes e servidores. Ressalta, ainda, que a morosidade pode prejudicar a credibilidade do Judiciário, comprometendo a eficácia de suas decisões.

Tal morosidade é causada pela falta de recursos materiais e humanos, comprometendo a qualidade dos serviços prestados pelo Judiciário como um todo. Migliora, Maior e Carelli (2018) enfatizam que a morosidade da Justiça do Trabalho é um problema complexo e multifacetado que envolve desde questões estruturais até a posição dos próprios juízes. Argumentam que é necessário repensar o papel da Justiça do Trabalho na sociedade e implementar medidas capazes de torná-la mais ágil.

1.1 ESTRUTURA E NÚMEROS

Atualmente composta por 1.587 varas, 24 tribunais regionais do trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021), a estrutura responsável pelo julgamento de todas as ações relacionadas a contratos de trabalho, questões salariais, jornada de trabalho, férias, indenizações, acidentes de trabalho, bem como questões de negociação coletiva, como greves e negociações trabalhistas, é constituída.

De acordo com os dados divulgados pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho, em 2021, essas varas do trabalho abrangem 5.570 municípios do país, que totalizavam, em julho de 2021, 213.317.639 habitantes (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Tabela 1 — População, municípios jurisdicionados e varas do trabalho. 2021.

UF	População	Municípios Jurisdicionados	Varas do Trabalho	
			Existentes	Instaladas
RJ	17.463.349	92	146	146
SP	24.182.238	46	231	217
SP/Campinas	22.466.894	599	153	153
MG	21.411.923	853	158	158
RS	11.466.630	497	132	132
BA	14.985.284	417	88	88
PE	9.674.793	185	70	70
CE	9.240.580	184	37	37
PA	8.777.124	139	47	47
AP	877.613	21	9	9
PR	11.597.484	399	97	97
DF	3.094.325	1	28	28
TO	1.607.363	139	7	7
GO	7.206.589	246	48	48
SC	7.338.473	295	60	60
AM	4.269.995	62	29	29
RR	652.713	15	3	3
PB	4.059.905	223	27	27
RO	1.815.278	52	23	23
AC	906.876	22	9	9
MA	7.153.262	217	23	23
ES	4.108.508	78	24	24
AL	3.365.351	102	22	22
SE	2.338.474	75	15	15
RN	3.560.903	167	23	23
PI	3.289.290	224	14	14
MT	3.567.234	141	38	38
MS	2.839.188	79	26	26
País	213.317.639	5.570	1.587	1.573

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2021).

Em contraposição aos mais de 200 milhões de habitantes, temos o dado de que, até 2021, havia 1.587 juízes titulares (97,4% providos) e 1.774 substitutos (85,1% providos) no país (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021). Isso representa, aproximadamente, um juiz titular para cada 135 mil habitantes.

Tabela 2 — Força de Trabalho: Juízes Titulares e Substitutos. 2021.

Região Judiciária	Juiz Titular			Juiz Substituto		
	Existentes	Providos		Existentes	Providos	
		Mulheres	Homens		Mulheres	Homens
1ª - RJ	146	80	65	146	55	45
2ª - SP	231	130	83	372	176	129
3ª - MG	158	73	84	137	42	56
4ª - RS	132	62	68	115	61	48
5ª - BA	88	52	33	97	57	34
6ª - PE	70	41	27	70	31	30
7ª - CE	37	16	21	32	15	13
8ª - PA e AP	56	30	26	45	14	21
9ª - PR	97	44	52	86	33	43
10ª - DF e TO	35	17	18	53	27	24
11ª - AM e RR	32	12	19	32	9	12
12ª - SC	60	22	37	56	26	27
13ª - PB	27	12	15	33	11	20
14ª - RO e AC	32	14	18	31	10	14
15ª - Campinas/SP	153	68	81	218	92	97
16ª - MA	23	8	14	27	14	13
17ª - ES	24	9	15	32	16	16
18ª - GO	48	18	27	48	26	22
19ª - AL	22	7	15	22	8	12
20ª - SE	15	8	6	14	7	7
21ª - RN	23	11	12	23	13	9
22ª - PI	14	5	9	15	9	5
23ª - MT	38	16	21	40	17	15
24ª - MS	26	8	17	30	14	14
País	1.587	763	783	1.774	783	726

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2021).

Nessa mesma linha, considerando a força de trabalho desproporcional, soma-se o dado de que, no ano da divulgação do último relatório, ficaram pendentes na 1ª instância da Justiça do Trabalho 1.182.957 processos, um quantitativo 1,7% superior ao do ano anterior. Desse total, 660.047 (55,8%) aguardam a 1ª sessão de audiência; 445.971 (37,7%) aguardam o encerramento da instrução e 76.939 (6,5%) aguardam a prolação da sentença (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Tabela 3 — Processos recebidos e Embargos de Declaração interpostos. 2021.

Região Judiciária	Processos Recebidos						Total	% em relação ao total no País	Embargos de Declaração interpostos
	Casos Novos eletrônicos	Casos Novos exceto eletrônicos	Sentença reformada pela instância superior	Sentença reformada pela própria instância	Sentença anulada pela instância superior	Sentença revogada pela própria instância			
1ª - RJ	142.000	-	74	215	446	203	142.938	9,2	34.715
2ª - SP	305.728	-	316	85	1.445	230	307.804	19,9	65.238
3ª - MG	147.936	-	432	44	504	110	149.026	9,6	35.575
4ª - RS	106.032	3	169	4	638	10	106.856	6,9	20.616
5ª - BA	64.713	-	280	47	571	60	65.671	4,2	20.300
6ª - PE	58.016	-	104	7	232	20	58.379	3,8	12.328
7ª - CE	36.423	-	61	17	61	55	36.617	2,4	5.470
8ª - PA e AP	37.790	-	74	16	52	56	37.988	2,4	5.179
9ª - PR	82.759	-	219	25	284	36	83.323	5,4	23.145
10ª - DF e TO	30.574	-	69	32	163	124	30.962	2,0	9.712
11ª - AM e RR	20.618	-	1	1	17	1	20.638	1,3	3.720
12ª - SC	59.915	-	48	22	168	61	60.214	3,9	10.475
13ª - PB	21.384	-	6	-	49	3	21.442	1,4	5.408
14ª - RO e AC	16.245	-	27	10	37	6	16.325	1,1	2.529
15ª - Campinas/SP	209.684	-	197	214	949	502	211.546	13,6	41.938
16ª - MA	26.470	-	36	8	29	41	26.584	1,7	3.983
17ª - ES	20.424	-	90	11	167	31	20.723	1,3	6.718
18ª - GO	53.995	-	135	8	112	26	54.276	3,5	6.824
19ª - AL	16.388	-	23	3	63	26	16.503	1,1	2.435
20ª - SE	11.873	-	35	12	85	33	12.038	0,8	3.665
21ª - RN	15.550	-	3	4	6	2	15.565	1,0	3.847
22ª - PI	16.282	-	53	1	10	47	16.393	1,1	2.593
23ª - MT	21.855	-	49	2	158	4	22.068	1,4	4.999
24ª - MS	16.470	-	41	5	133	29	16.678	1,1	4.588
País	1.539.124	3	2.542	793	6.379	1.716	1.550.557	100,0	336.000

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2021).

Nesse contexto, foram designadas 2.190.917 sessões presenciais de audiência (36,4% a menos que em 2020) e 1.932.551 por videoconferência (1.790,7% a mais). Dentre as sessões presenciais, 849.681 (38,8%) foram realizadas. Já entre as sessões por videoconferência, 1.259.440 (65,2%) foram realizadas (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Tabela 4 — Audiências designadas e realizadas. 2021.

Quantitativo	Designadas		Realizadas	
	Presenciais	Videoconferência	Presenciais	Videoconferência
1ª - RJ	152.406	114.869	72.836	74.619
2ª - SP	788.904	421.047	176.436	263.660
3ª - MG	210.975	232.942	122.213	157.045
4ª - RS	66.858	89.369	27.049	60.717
5ª - BA	41.303	49.618	16.132	35.059
6ª - PE	84.698	26.695	43.632	16.564
7ª - CE	46.657	22.280	30.562	15.773
8ª - PA e AP	52.530	47.612	28.355	31.734
9ª - PR	138.952	110.402	47.855	68.069
10ª - DF e TO	36.919	24.818	10.108	18.025
11ª - AM e RR	32.048	36.873	16.190	22.894
12ª - SC	26.977	76.492	19.991	55.385
13ª - PB	5.302	40.963	2.114	30.003
14ª - RO e AC	7.299	36.352	3.711	24.701
15ª - Campinas/SP	283.545	338.495	119.033	199.042
16ª - MA	17.083	44.326	8.921	27.504
17ª - ES	44.517	16.375	23.526	12.483
18ª - GO	69.862	57.987	35.081	41.701
19ª - AL	28.166	16.964	17.468	14.200
20ª - SE	10.031	14.193	6.544	11.078
21ª - RN	14.935	21.845	4.850	15.435
22ª - PI	4.902	26.247	3.027	19.853
23ª - MT	11.987	32.648	7.512	21.411
24ª - MS	14.061	33.139	6.535	22.485
País	2.190.917	1.932.551	849.681	1.259.440

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2021).

Para se ter uma ideia, para atender a 100% da demanda de todas as audiências agendadas, os juízes titulares teriam que realizar, em média, 1.380 por ano. O número se torna ainda mais alarmante quando se considera a 2ª instância. De acordo com o relatório, existem atualmente 567 magistrados do Judiciário trabalhista para lidar com uma média de 700 mil processos que sobem anualmente para julgamento (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

Os processos recebidos totalizaram 914.444, dos quais 683.728 (74,8%) eram casos novos; 4.340 (0,5%) foram recebidos para novo julgamento e 226.376 (24,8%) corresponderam a recursos internos (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

1.2 PROGRAMA: JUSTIÇA 4.0

Diante da demanda por melhorias no Judiciário, em janeiro de 2021, foi criado o Programa "Justiça 4.0", resultado da parceria entre o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho da Justiça Federal (CJF), o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (REDAÇÃO PRÓXIMO NÍVEL, 2022).

O termo escolhido ("Justiça 4.0") refere-se ao incentivo ao uso de tecnologias digitais, inteligência artificial e automação de processos no sistema jurídico. A ideia é tornar o sistema judicial mais eficaz, rápido e acessível ao público em geral. A Justiça 4.0 é utilizada para descrever a transformação digital do sistema de justiça brasileiro.

Nessa linha, Lemos entende que o programa é uma forma de tornar o sistema judiciário mais acessível e inclusivo para o público em geral. Ele destaca que as tecnologias digitais podem ser utilizadas para melhorar a comunicação entre as instituições judiciárias e a população, além de possibilitar o acesso remoto a serviços jurídicos e informações sobre processos em andamento (LEMOS, 2022).

Atualmente, o Justiça 4.0 já conta com a adesão de 100% dos conselhos, tribunais superiores, tribunais federais e trabalhistas do país. Quase todos os tribunais estaduais (96%) já aderiram. No caso da Justiça Eleitoral, mais da metade dos tribunais integra a iniciativa (59%), e a adesão nos tribunais militares atingiu um terço do total (33%) (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023).

A iniciativa é, inclusive, vista como um passo significativo em direção a uma Justiça mais moderna e eficiente no Brasil. Espera-se que reduza o acúmulo de casos, melhore o acesso à Justiça e promova a transparência e a prestação de contas. No entanto, também há preocupações sobre o potencial da tecnologia para exacerbar as desigualdades existentes no sistema de justiça.

Linna Jr. (2021), por exemplo, enfatiza que a Justiça 4.0 pode ser uma forma de melhorar a tomada de decisão dos magistrados. Ele destaca que o uso de ferramentas de análise de dados e inteligência artificial pode ajudar os juízes a tomar decisões mais informadas e fundamentadas em evidências, além de permitir maior consistência nas decisões judiciais.

Segundo Susskind (2020), a "Justiça 4.0" é uma forma de tornar o sistema judicial mais eficaz e menos corrupto. Ele ressalta que as tecnologias digitais e a inteligência artificial

podem ser utilizadas para automatizar processos e tornar a resolução de conflitos mais rápida e eficaz. Ferri (2021), por sua vez, enfatiza que a Justiça 4.0 pode ser uma forma de melhorar o padrão de justiça no Brasil. Ele destaca que o uso de tecnologias digitais e inteligência artificial pode ajudar a diminuir a rigidez do sistema judiciário, além de permitir mais transparência e eficiência na gestão dos processos.

2 PROVAS DIGITAIS

Uma das principais ferramentas de tecnologia impulsionadas pelo movimento Justiça 4.0 é a chamada "Prova Digital", também conhecida como prova eletrônica ou evidência digital. De acordo com informações oficiais do site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), tal recurso tecnológico pode auxiliar os juízes em instruções processuais, especialmente na produção de provas para questões contenciosas, agilizando a conclusão mais rápida dos processos trabalhistas (CSJT, 2023).

Conforme noticiado, o CSJT e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) colaboram, desde 2020, para a realização de capacitações temáticas relacionadas ao tema. Até o presente momento, mais de mil pessoas já foram capacitadas, incluindo juízes e servidores, em seminários, cursos de formação continuada para magistrados e webinars (CSJT, 2023).

De acordo com Gomes (2019), as provas digitais estão ganhando cada vez mais importância no ordenamento jurídico, especialmente nos casos em que a comunicação entre as partes envolvidas no processo ocorre por meio eletrônico. Ele ressalta, inclusive, o quão crucial é que os juízes entendam como avaliar a legitimidade e a veracidade das provas digitais apresentadas pelas partes.

Cristina Simões (2022) explica que o tema ganhou grande relevância devido à dificuldade dos juízes em ouvir depoimentos durante o período da COVID-19. Tal situação levou o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a estabelecer um grupo de trabalho para desenvolver um modelo nacional de pedidos - uma espécie de Sisbajud, o antigo BacenJud - para o julgamento eletrônico.

Ainda segundo Simões (2022), o sistema de justiça não deseja mais ser tão dependente de testemunhas. Além das postagens em redes sociais, já consideradas nos processos trabalhistas, poderão ser utilizados registros nos sistemas de gestão de dados das empresas,

ferramentas de geoprocessamento e até biometria para demonstrar, por exemplo, o cumprimento de horas extras pelo empregado.

Nesse sentido, recentemente, a presidente do TST, afirmou que:

Muitas pessoas [testemunhas] não têm recurso de informática e tiveram dificuldade para participar de audiência telepresencial. Não tinha computador, tinha dificuldade com o celular. E também surgiu a preocupação pela falta de controle por parte do juiz (...) A revolução 4.0 chegou, e a Justiça do Trabalho precisa estar atenta a esse momento (Ministra Cristina Peduzzi) (OLIVON, 2021).

Mas afinal, o que são provas digitais? É o que será abordado nos próximos subcapítulos desse trabalho.

2.1 PROVAS DIGITAIS: DEFINIÇÃO

As provas digitais no âmbito do Direito do Trabalho referem-se a quaisquer documentos eletrônicos ou digitais utilizados como evidências em processos judiciais relacionados a disputas trabalhistas. Isso pode englobar uma ampla gama de informações, como e-mails, mensagens de texto, postagens em mídias sociais, arquivos de computador e até mesmo dados de geolocalização.

Conforme exposto pelos autores Karen Paullet, Bradley Schatz e Craig Valli em sua obra "*Digital Evidence and Computer Crime: Forensic Science, Computers, and the Internet*", as provas digitais podem ser categorizadas em um dos três grupos a seguir:

a) Provas Diretas: que são registros eletrônicos que incluem informações diretamente relacionadas ao evento em questão, como um e-mail com detalhes cruciais sobre uma transação financeira. b) Registros Eletrônicos: que fornecem evidências circunstanciais que ajudam a explicar os fatos, mesmo que não estejam diretamente relacionados ao incidente em questão. Esses registros são conhecidos como provas circunstanciais ou evidências circunstanciais. Por exemplo, um log de acesso a um site pode revelar que uma pessoa estava online. c) Provas de Reputação: que são registros eletrônicos que podem ser usados para estabelecer a reputação de uma pessoa, empresa ou organização. Por exemplo, um banco de dados de mídia social pode revelar que uma pessoa ou empresa tem um histórico de envolvimento em comportamento criminoso (PAULLET; SCHATZ; VALLI, 2019).

É inegável que, com a crescente quantidade de comunicações e atividades no ambiente de trabalho ocorrendo de forma eletrônica, as provas digitais estão se tornando cada vez mais essenciais em casos de Direito do Trabalho. E-mails ou mensagens de texto, por exemplo, podem fornecer evidências de assédio, discriminação ou retaliação no trabalho. Publicações

em mídias sociais ou análises na internet podem evidenciar demissão sem justa causa ou outras violações da legislação trabalhista.

Em geral, as evidências são aceitas e admissíveis em processos judiciais desde que sejam coletadas e apresentadas em conformidade com os procedimentos legais adequados. No entanto, a coleta e apresentação de provas digitais podem ser desafiadoras, exigindo a expertise de especialistas em segurança da informação. Didier Jr. (2022) afirma que a utilização de provas digitais pode contribuir para tornar o processo judicial mais ágil e eficiente. Ele ressalta que as provas digitais podem ser analisadas de maneira mais rápida e eficiente do que as provas tradicionais, o que pode resultar em decisões mais justas e céleres.

2.2 TÉCNICAS DE PROVA

No direito do trabalho, a "prova" refere-se a qualquer computador ou dado digital usado como prova em um processo legal envolvendo uma questão de emprego. Nessa linha, é certo que essas provas podem ser utilizadas para situações diversas: podendo ser empregadas para ajudar a determinar os termos de um contrato, a natureza de uma disputa ou a sequência de eventos que levaram a uma disputa, ou até mesmo legitimar documentos ou refutar afirmações por parte de uma das partes.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui decisões muito significativas quanto ao tema. A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a título de exemplo, considerou aceitável o uso de e-mail corporativo como prova em processo trabalhista. Em suas decisões: RR - 1347-42.2014.5.12.0059, DEJT 26/06/2020, RR-613/2000-013-10-00.7, DJ de 10/06/2005, IRR-1542/2005-055-02-40, DJ de 06/06/2008 e AIRR-1461-48.2010.5.10.0003, DEJT 27/02/2015, o TST destacou que a Lei nº 11.419/2006 dispõe sobre a informatização do processo judicial, permitindo a utilização de documentos eletrônicos como meio de prova em processos judiciais, desde que apresentados de acordo com os requisitos legais de autenticidade. Além disso, foi reconhecido que o e-mail corporativo do empregado, fornecido pela empresa para uso profissional, é considerado uma ferramenta de trabalho. Portanto, a utilização desses e-mails como meio de prova não violaria os artigos 5º, X (que trata da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem) e XII (que aborda a inviolabilidade do sigilo da correspondência, comunicações e dados) da Constituição Federal.

Na mesma linha, informações publicadas em sites de redes sociais também estão sendo utilizadas como prova. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região já manteve justa causa com base nesse fundamento:

JUSTA CAUSA. REDES SOCIAIS. Configurada perda de confiança na empregada pela postagem de fotos em redes sociais participando de festividades em período em que estaria com problemas de saúde, o que torna impossível a manutenção do liame empregatício (TRT 4ª Região, processo n. 0022094-52.2015.504.0333, publicado no DEJT em 17/03/2017) (BAÍA, 2021).

A ideia é que a liberdade de expressão (prevista no artigo 5º, IV e IX da Constituição Federal) deve ser respeitada. No entanto, se essa liberdade ultrapassar os limites da razoabilidade e da boa-fé objetiva, aplicáveis a todos os contratos, incluindo o de trabalho (de acordo com o artigo 422 do Código Civil), pode haver consequências na relação empregatícia.

Além disso, observa-se que as mensagens de WhatsApp também vêm sendo utilizadas como prova em processos judiciais, desde que apresentadas de acordo com as regras de autenticidade previstas na legislação. Os julgadores da 6ª Turma do TRT de Minas aceitaram como prova válida as mensagens trocadas por um trabalhador via WhatsApp em uma ação contra sua ex-empregadora.

A empresa questionou o uso dos áudios trocados entre os funcionários, alegando que eram provas ilícitas devido à proteção ao sigilo da correspondência, comunicações telegráficas, dados e telefônicas estabelecida no artigo 5º, XII, da Constituição Federal. Contudo, o desembargador César Machado, relator do caso, negou provimento ao recurso da empresa nesse aspecto, destacando a jurisprudência do TST:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PROVA LÍCITA. GRAVAÇÃO DE CONVERSA TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES, SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO. A proteção constitucional estabelecida no artigo 5º, inciso XII, da CF, dirige-se à proteção do sigilo e privacidade dos interlocutores contra interceptação da conversa por terceiros. Vale dizer, entre os interlocutores não há sigilo no teor da comunicação que estabelecem entre si. Não há proibição de que algum deles divulgue o teor dessa comunicação, se essa não estiver impregnada de causa legal de sigilo ou de reserva da conversação. Precedentes do STF. Nesse passo, a gravação de conversa telefônica com o fim de provar que a empresa prestava informações desabonadoras da conduta profissional do seu ex-empregado, quando consultada, é válida. Recurso de revista não conhecido" (RR - 1358-87.2012.5.15.0114 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 30/05/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2018) (TRT 3ª REGIÃO, 2021)..

Em outro julgado, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou ser permitido o monitoramento de empregados por câmeras no ambiente de trabalho, não configurando dano moral coletivo. O TST afirmou que o monitoramento é aceitável desde que seja realizado de forma adequada, sem abusos, como a instalação de câmeras espiãs ou em banheiros e vestiários (Processo: RR-21162-51.2015.5.04.0014, DEJT de 28/08/2020) (CNI, 2020).

Nesse sentido, Calcini (2017) reforça, em seu livro "Provas no Processo do Trabalho", a validade jurídica dessas ferramentas como meio de prova, destacando a importância de se garantir a autenticidade e a integridade dessa ferramenta do judiciário. No livro "Provas Digitais no Processo do Trabalho", Wandelli (2017) aborda a necessidade de se observar as normas de privacidade e sigilo dos dados envolvidos. Veiga (2018) também destaca a importância de se preservar a autenticidade e a integridade das provas eletrônicas, por ser uma alternativa mais eficiente e rápida para o judiciário como um todo.

2.3 GEOLOCALIZAÇÃO

O uso da geolocalização e logs de acesso como meio de prova, contudo, ainda é um assunto que gera debates tanto na esfera jurídica quanto na esfera social.

Para os magistrados da 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, apesar de a geolocalização poder ser admitida como meio de prova, há ofensa ao direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade.

Em seu voto, o desembargador relator ponderou que "evidencia-se que a exibição da geolocalização da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, revelando os lugares e os horários em que a impetrante esteve, trata-se de medida que viola a privacidade e o sigilo dos dados telemáticos da autora, além de ser desarrazoada, visto que a duração da jornada externa da obreira poderia ser constatada pelos meios ordinários de prova (CALCINI; MORAES, 2022).

Em sentido contrário, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região validou o pedido para utilização da geolocalização do aparelho celular de uma empregada como meio de prova.

Para o desembargador relator: "se o novo meio probatório, digital, fornece para o fato que se quer comprovar — as folhas de ponto retratam o verdadeiro horário de trabalho — dados mais consistentes e confiáveis do que a prova testemunhal, não há porque sua produção ser relegada a um segundo momento processual, devendo, de outro modo, preceder à prova oral, ainda que mais tradicional, com vista a busca mais efetiva da verdade real, e, portanto, à maior segurança da prestação

jurisdicional, bem assim atendendo ao princípio da rápida duração do processo (CALCINI; MORAES, 2022).

É certo que o uso da geolocalização como meio de prova no direito do trabalho é polêmico, pois envolve questões como privacidade e intimidade do trabalhador, além do potencial de uso indevido dos dados coletados. Algumas correntes defendem que o uso da geolocalização é uma forma de controle excessivo e invasivo, que viola o direito à privacidade e à intimidade dos trabalhadores. Outras correntes defendem que o direito à privacidade não é absoluto e pode ser limitado em alguns casos, como em atividades externas, onde a geolocalização pode ser uma forma de garantir a segurança dos trabalhadores.

Outro aspecto importante é o estabelecimento de critérios objetivos para o uso da geolocalização, a fim de evitar o uso indevido e garantir que a coleta de dados ocorra de maneira justa e razoável. Alguns dos critérios que podem ser levados em conta são: a necessidade de coleta de dados para o exercício da atividade, proporcionalidade entre a coleta de dados e a finalidade a que se destina, transparência e informação do trabalhador sobre a coleta de dados e limitação do acesso apenas aos dados coletados para quem realmente precisa.

Todavia, não há como negar alguns possíveis benefícios do uso da geolocalização como prova na legislação trabalhista, que podem incluir uma maior eficiência na checagem de fatos, visto que a geolocalização pode ser utilizada para confirmar ou negar a presença de um trabalhador em determinado local e horário, o que pode ser útil na resolução de conflitos quanto à jornada de trabalho, entre outros.

Destaca-se a facilidade de obtenção de provas, pois a geolocalização pode ser obtida com relativa facilidade, seja por meio de aplicativos de celular, rastreadores de frotas ou outros dispositivos que possam facilitar a obtenção de provas para a gestão do trabalho; e a maior redução de fraudes, já que o uso pode ajudar a combater fraudes no trabalho, como falsificação de registros de presença ou absentismo, o que pode beneficiar tanto empregadores quanto trabalhadores que cumprem corretamente suas funções.

Além disso, há o aumento da segurança, dado que a geolocalização também pode ser utilizada para monitorar a segurança dos trabalhadores em áreas de risco, como trabalhos em altura ou em locais perigosos, permitindo a rápida identificação de situações de emergência e a adoção de medidas preventivas.

Em suma, é indiscutível que as provas digitais podem ser úteis para a eficácia do processo; porém, é importante que cada caso seja analisado com cuidado para evitar excessos,

violações de princípios e desrespeito aos direitos humanos fundamentais. Visto que é uma questão complexa e que envolve uma série de aspectos jurídicos, éticos e práticos, isso reforça a importância de uma análise cuidadosa de cada caso concreto, a fim de garantir a proteção dos direitos fundamentais das partes envolvidas no processo.

2.4 OPORTUNIDADES E DESAFIOS

O uso de provas digitais no Direito do Trabalho pode trazer inúmeros benefícios para as partes envolvidas, desde que seja realizado de forma ética, legal e responsável. As provas digitais podem contribuir para a efetividade da justiça e para a proteção dos direitos trabalhistas. Todavia, existem diversas considerações sobre o uso de provas digitais no Direito do Trabalho, incluindo: a importância de adotar uma abordagem ética e legal no uso de provas digitais, evitando invasão de privacidade e obtenção de provas de maneira ilícita; a necessidade de assegurar a autenticidade e integridade das provas digitais, evitando falsificações e adulterações; a relevância de manter registros precisos e confiáveis de todas as atividades digitais relacionadas ao trabalho, como e-mails, mensagens, acessos a sistemas, documentos eletrônicos, entre outros; a primordialidade de capacitar os profissionais do Direito, incluindo advogados, juízes e peritos, para lidarem com as peculiaridades do uso de provas digitais no Direito do Trabalho.

Além disso, é imprescindível contar com uma legislação clara e atualizada sobre o uso de provas digitais em processos trabalhistas, garantindo a admissibilidade e validade dessas provas. Nesse contexto, é notável a morosidade do Poder Legislativo, pois ainda não existem leis específicas que tratem do tema. A regulamentação mais atual e abrangente na área de modernização digital é a Lei 13.709/18, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), criada com o objetivo de resguardar os dados pessoais.

Entretanto, a LGPD não aborda especificamente as provas digitais. O Projeto de Lei n. 4.939/2020, que altera o Decreto-Lei nº 2.848/1940 e dispõe sobre "as diretrizes do direito à informática e as normas de aquisição e admissibilidade de provas digitais em investigações e processos, entre outras disposições", encontra-se em tramitação no site da Câmara dos Deputados, aguardando aprovação pelo Relator da Comissão de Ciência, Tecnologia, Comunicação e Informática (CCTCI).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto, um dos principais desafios do Judiciário trabalhista na era digital é a necessidade de garantir a segurança das informações e lidar com a grande quantidade de processos que chegam diariamente. A era digital apresenta desafios relacionados à garantia de direitos e liberdades individuais, e com o aumento do monitoramento e da coleta de dados pessoais, é imprescindível assegurar que essas informações sejam utilizadas de maneira ética e justa.

Para tanto, é crucial que o Judiciário esteja preparado para enfrentar os desafios decorrentes da rapidez e da instantaneidade da era digital, o que inclui as provas digitais. Conforme demonstrado no estudo, o uso dessa ferramenta pode possibilitar a resolução de demandas judiciais com maior agilidade, mas é preciso também que os profissionais estejam capacitados para atuar com celeridade e eficiência nesse contexto.

Para enfrentar essa nova realidade, é necessário investir em capacitação, tecnologia e segurança, de forma a garantir que o Judiciário esteja preparado para atender adequadamente a sociedade. É fundamental assegurar a segurança das informações e a privacidade dos cidadãos, bem como conferir maior celeridade à tramitação processual e facilitar a busca pela verdade dos fatos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

BAÍA, Júlio César de Paula Guimarães. **As redes sociais e o Direito do Trabalho**. Migalhas. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/346886/as-redes-sociais-e-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 5 mai. 2023.

CALCINI, Ricardo. **Provas no Processo do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: Juruá, 2017.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **Uso da geolocalização como meio de prova na Justiça do Trabalho**. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-12/pratica-trabalhista-utilizacao-geolocalizacao-meio-prova-jt>. Acesso em: 5 mai. 2023.

CNI. **TST: é lícito o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera**. CNI. 2020. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/tst-e-licito-o-monitoramento-dos-empregados-no-ambiente-de-trabalho-por-meio-de-camera/>. Acesso em: 5 mai. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça 4.0**. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao/justica-4-0/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

CSJT. **Provas Digitais**. 2023. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0/provas-digitais>. Acesso em: 18 abr. 2023.

DIDIER JR., Fredie. **Provas digitais no processo civil**. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-25/limite-penal-provas-digitais-processo-civil>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FERRI, Cristiano. **Justiça 4.0: inteligência artificial e transformação do judiciário**. Consultor Jurídico. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-08/cristiano-ferri-justica-40-inteligencia-artificial-judiciario>. Acesso em: 18 abr. 2023.

GOMES, Luiz Flávio. **Provas digitais no processo penal**. Consultor Jurídico. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-22/limite-penal-provas-digitais-processo-penal>. Acesso em: 18 abr. 2023.

LEMOS, Ronaldo. **Justiça 4.0: como a tecnologia pode mudar o judiciário**. 2022. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/justica-4-0-como-a-tecnologia-pode-mudar-o-judiciario/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

LINNA JR., Daniel W. **Legal technology and the future of legal practice**. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1MjgknN6hOo>. Acesso em: 18 abr. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

MIGLIORA, Luiz Guilherme; MAIOR, Jorge Luiz Souto; CARELLI, Rodrigo. **Justiça do Trabalho: um olhar crítico**. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVON, Beatriz. **Justiça do Trabalho passa a investir na produção de provas digitais**. Valor. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/10/29/justica-do-trabalho-passa-a-investir-na-producao-de-provas-digitais.ghtml>. Acesso em: 18 abr. 2023.

PAULLET, Karen; SCHATZ, Bradley; VALLI, Craig. **Digital Evidence and Computer Crime: Forensic Science, Computers and the Internet**. Academic Press, 2019.

REDAÇÃO PRÓXIMO NÍVEL. **Justiça 4.0: entenda a transformação digital no judiciário**. 2022. Disponível em: <https://proximonivel.embratel.com.br/justica-4-0-entenda-a-transformacao-digital-do-judiciario/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Piá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

SIMÕES, Cristina. **Provas digitais na justiça do trabalho**. Migalhas. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/365028/provas-digitais-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 18 abr. 2023.

SUSSKIND, Richard. **Online courts and the future of justice**. 2020. Disponível em: https://www.ted.com/talks/richard_susskind_online_courts_and_the_future_of_justice?language=en. Acesso em: 18 abr. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Estatísticas**: Relatório Geral 2021. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 20 abr. 2023.

TRT 3ª REGIÃO. **Jurisprudência do TST**. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-tst>. Acesso em: 5 mai. 2023.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Manual de Processo do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Método, 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Provas Digitais no Processo do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

WATANABE, Kazuo. Política pública do Poder Judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. *In*: PELUSO, Antônio Cezar (Org.); RICHA, Morgana de Almeida (Org.). **Conciliação e mediação**: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, ALICE DANTAS FERNANDES
discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: AS PROVAS DIGITAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO 4.0
sob a orientação do(a) Professor(a) MARIA EDELVACY MARINHO
declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 12 de maio de 2023 .

alice d. fernandes

Assinatura do discente