

ISSN 2595-5934

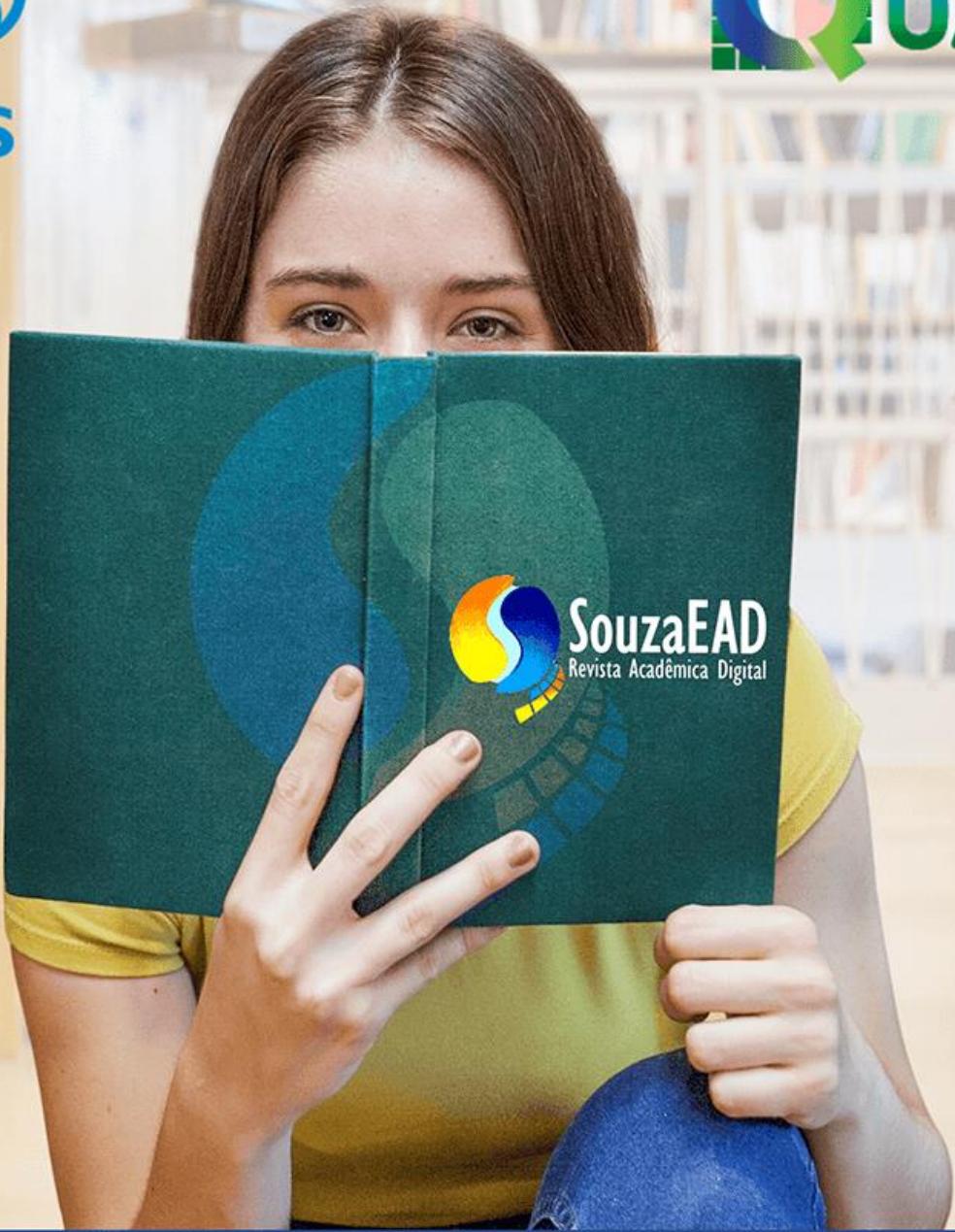
REVISTA ACADÊMICA
D I G I T A L

DEZ
2025

EDIÇÃO
Nº92



 **QUALIS**
B4



REVISTA ACADÊMICA
DIGITAL

PERIODICIDADE
MENSAL

IDIOMAS
PORTUGUÊS E INGLÊS

www.souzaeadrevistaacademica.com.br

**A VALIDADE DA PROVA DIGITAL E O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO: UMA ANÁLISE DAS DEMANDAS
DO PROCESSO TRABALHISTAS EM RORAIMA**

**THE VALIDITY OF DIGITAL EVIDENCE AND THE UNDERSTANDING OF THE
11th REGIONAL LABOR COURT: AN ANALYSIS OF LABOR LAW DEMANDS IN
RORAIMA**

BARROS, Francilene Santos¹**RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo analisar a validade jurídica das provas digitais no Processo do Trabalho, especificamente as conversas de WhatsApp, à luz da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 11^a Região: Amazonas e Roraima. A problemática central investiga o conflito entre a exigência técnica da Cadeia de Custódia (art. 158-A do CPP) e o Princípio do Acesso à Justiça em uma região marcada por peculiaridades socioeconômicas. A metodologia utilizada foi à pesquisa bibliográfica e documental, examinando a doutrina especializada e acórdãos recentes. As considerações finais indicam que, embora a segurança digital seja vital, o formalismo excessivo não pode se sobrepor à Primazia da Realidade, concluindo-se que o TRT-11 tende a validar as provas digitais simples, salvo quando há impugnação robusta de adulteração, garantindo a tutela jurisdicional ao trabalhador hipossuficiente em Roraima.

Palavras-chave: Prova Digital. TRT 11^a Região. WhatsApp. Validade Jurídica.

ABSTRACT

This article aims to analyze the legal validity of digital evidence in Labor Law proceedings, specifically WhatsApp conversations, in light of the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 11th Region (Amazonas and Roraima). The central problem investigates the conflict between the technical requirement of the Chain of Custody (art. 158-A of the CPP) and the Principle of Access to Justice in a region marked by socioeconomic peculiarities. The methodology used was bibliographic and documentary research, examining specialized doctrine and recent court decisions. The final considerations indicate that, although digital security is vital, excessive formalism cannot override the Primacy of Reality, concluding that the TRT-11 tends to validate simple digital evidence, except when there is robust challenge of tampering, ensuring judicial protection to the vulnerable worker in Roraima.

¹ Graduação em Direito e em Ciências Contábeis pela Faculdade Cathedral de Ensino Superior – FCES, MBA em Auditoria Fiscal e Tributária e MBA em Auditoria Pública, ambas pelo Centro Universitário Estácio da Amazônia. franci3.barros@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea vivencia a chamada Quarta Revolução Industrial, marcada pela digitalização das relações humanas e, consequentemente, das relações de trabalho. Nesse cenário, o smartphone deixou de ser apenas um dispositivo de comunicação para tornar-se uma ferramenta de trabalho e controle. No estado de Roraima, jurisdicionado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, essa realidade é latente, onde aplicativos de mensagens como o WhatsApp substituem, muitas vezes, os contratos formais e os livros de ponto.

O estado de Roraima, com sua dinâmica fronteiriça e alta taxa de informalidade laboral e migratória, impõe um desafio único ao sistema de justiça. Neste contexto, o documento formalizado é a exceção, não a regra, elevando a importância dos registros informais de comunicação.

A materialidade do vínculo empregatício e dos ilícitos, como assédio moral e fraude à jornada, frequentemente repousa unicamente sobre a prova digital, exigindo que o Direito do Trabalho priorize o Princípio da Primazia da Realidade sobre o rigor documental estrito.

Entretanto, essa facilidade tecnológica traz consigo um desafio processual: a volatilidade da prova digital. Diferente do documento em papel, o dado eletrônico é facilmente alterável. Surge, então, a problemática que norteia este estudo: diante da fragilidade técnica de uma captura de tela (*print screen*), e considerando os riscos de adulteração, a qual deve ser o posicionamento do magistrado trabalhista em Roraima?

Deve-se exigir o rigor da Cadeia de Custódia, prevista no Pacote Anticrime, e a comprovação via Ata Notarial, ou flexibilizar a admissibilidade da prova em nome do acesso à justiça, do Princípio da Primazia da Realidade e da proteção ao hipossuficiente, em um exercício de ponderação de interesses que envolvem também a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)?

Diante desse cenário de conflito, este artigo postula que a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região tem se inclinado à flexibilização, estabelecendo um critério de validade condicionada para o *print screen* de WhatsApp. Argumenta-se que o mero formalismo técnico não se sustenta frente à

hipossuficiência do trabalhador, sendo a prova digital aceita como início de prova, desde que corroborada por outros elementos e sujeita à regra do ônus da prova dinâmico em caso de impugnação, garantindo-se assim a efetividade da tutela jurisdicional.

O objetivo geral deste artigo é analisar os critérios de validade da prova digital no âmbito do TRT da 11ª Região. Os objetivos específicos incluem: descrever as etapas da cadeia de custódia aplicadas ao processo do trabalho sob o crivo da proporcionalidade; diferenciar a força probatória da Ata Notarial frente ao *print* simples; analisar o impacto da LGPD na produção probatória, e verificar como a jurisprudência local soluciona o conflito entre a segurança tecnológica e a realidade fática do trabalhador roraimense, aplicando o princípio da dignidade da pessoa humana e o ônus da prova dinâmico.

A justificativa para esta pesquisa reside na urgência de segurança jurídica. Em Roraima, onde a informalidade laboral é acentuada pela dinâmica fronteiriça e migratória, o advogado e o jurisdicionado precisam compreender os limites da prova digital.

A relevância social do tema é manifesta, pois a exclusão de provas digitais por excesso de formalismo poderia significar, na prática, a negação de direitos trabalhistas fundamentais, ferindo a celeridade processual e a própria efetividade da jurisdição.

2 A PROVA DIGITAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A prova, no direito processual, é o meio pelo qual se busca convencer o julgador sobre a verdade dos fatos alegados. Contudo, ao tratarmos de provas digitais, deparamo-nos com características intrínsecas que as diferenciam substancialmente dos suportes físicos tradicionais: a imaterialidade e a volatilidade. Conforme lecionam Berberi e Hanthorne (2021), a prova digital não se confunde com o suporte físico; ela é uma sequência de bits traduzida por um software. Essa natureza imaterial acarreta uma vulnerabilidade latente, assemelhando-se a um registro "na areia da praia", que pode ser apagado ou alterado sem deixar vestígios visíveis a olho nu.

Nesse sentido, a doutrina classifica a prova digital como qualquer informação com valor probatório armazenada ou transmitida em meios eletrônicos. Figueiredo e Ferreira (2023) reforçam que a confiabilidade dessa prova está intimamente ligada à sua integridade, ou seja, a certeza de que não houve adulteração desde a coleta.

No contexto de Roraima, onde o WhatsApp é ferramenta de trabalho, o desafio reside em garantir essa integridade sem inviabilizar a utilização da prova pelo trabalhador hipossuficiente, equilibrando a segurança técnica com a necessidade de justiça.

A prova, no direito processual, é o meio pelo qual se busca convencer o julgador sobre a verdade dos fatos alegados. Com o advento do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e a massificação das relações virtuais, a prova digital assumiu protagonismo.

O Código de Processo Civil (CPC) de 2015, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, consagra em seu artigo 369 o princípio da atipicidade dos meios de prova.

Para fundamentar a natureza da prova no ambiente virtual, é indispensável recorrer ao conceito de documento eletrônico e suas especificidades. Teixeira (2022, p. 45) pontua que a prova digital "nasce e se mantém em formato eletrônico", dependendo de integridade e autenticidade.

Aprofundando este conceito e distinguindo o suporte físico do digital, Teixeira (2018, p. 45) leciona com precisão técnica:

O documento eletrônico é uma sequência de bits que é traduzida por meio de um software para uma linguagem comprehensível pelo homem. Diferentemente do documento em papel, que traz em si o conteúdo e o suporte de forma indissociável, o documento eletrônico tem a característica da imaterialidade, dependendo sempre de um meio técnico para ser visualizado e compreendido.

Essa imaterialidade é justamente o que gera a necessidade de cuidados redobrados na sua preservação, uma vez que a alteração de um bit pode comprometer a integridade de todo o arquivo sem deixar vestígios visíveis a olho nu.

O princípio da atipicidade dos meios de prova no Processo do Trabalho é reforçado pela amplitude de seu objeto, que abrange não apenas fatos jurídicos estritos, mas também comportamentos sociais e a realidade contratual.

A prova digital, especialmente a conversa de WhatsApp, é um fato social convertido em dado. A validade dessa prova reside, portanto, não na sua forma técnica perfeita, ata Notarial, mas em sua capacidade de conjugada com outros elementos, formar a convicção do juiz sob o sistema da persuasão racional, conforme o art. 371 do CPC. Este sistema permite ao magistrado extrair valor probante de mídias que, em outros ramos do direito, seriam consideradas meros indícios, mas que no direito laboral refletem a dinâmica da subordinação.

A aceitação dos documentos eletrônicos informais como prova está diretamente ligada à evolução tecnológica e à necessidade de o Direito acompanhar o ritmo das relações sociais. A jurisprudência não pode permanecer engessada aos modelos de prova do século passado, sob pena de se tornar anacrônica e ineficaz.

Nesse sentido, a inclusão do WhatsApp no rol de provas admissíveis é um reconhecimento pragmático de que uma das formas de comunicação contemporânea entre empregado e empregador é a digital, portanto, deve ser tratada como fonte legítima de informações sobre o contrato de trabalho.

2.1 A CADEIA DE CUSTÓDIA E SUA APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO

A Lei nº 13.964/2019 inseriu no Código de Processo Penal (CPP) o artigo 158-A, que regulamenta a Cadeia de Custódia da prova. Embora seja uma norma penal, a Instrução Normativa nº 39 do TST autoriza a aplicação de normas processuais penais quando houver lacuna na CLT e compatibilidade principiológica.

A Cadeia de Custódia visa documentar a cronologia do vestígio. O dispositivo legal elenca etapas rigorosas, como o isolamento, a fixação, a coleta, o acondicionamento e o transporte da prova.

A Cadeia de Custódia não é meramente um procedimento burocrático, mas uma sequência de etapas técnicas destinadas a preservar a integridade do vestígio

digital. Para garantir que o arquivo não foi alterado, os peritos utilizam a função *hash*, que gera uma "impressão digital" matemática do arquivo.

Qualquer modificação, por menor que seja, altera o valor *hash*, indicando a quebra da custódia e, consequentemente, a perda de integridade da prova. A ausência desse registro é o principal ponto de vulnerabilidade do simples *print screen* em um litígio trabalhista.

Embora a aplicação do artigo 158-A do CPP seja um norte, a rigidez técnica exige cautela. A segurança da prova digital idealmente dependeria de mecanismos de autenticação robustos, como a utilização de algoritmos que geram o código *Hash*, uma assinatura digital única que garante que o arquivo não sofreu alteração bit a bit, conforme destacam Berberi e Hanthorne (2021). No entanto, exigir que um trabalhador apresente o código *Hash* de suas conversas de WhatsApp seria impor um ônus técnico desproporcional.

A despeito da necessidade de segurança, a aplicação da Cadeia de Custódia deve observar o princípio da Proporcionalidade. Exigir, por exemplo, o *espeleamento* completo do celular do trabalhador para comprovar horas extras, por exemplo, essa seria uma medida desproporcional à finalidade e representaria uma grave invasão à privacidade do indivíduo.

O magistrado deve ponderar o grau de interferência na vida privada (Art. 5º, X, CF) versus o valor da prova para a solução do conflito, aceitando meios menos invasivos quando o direito material tutelado constituir em menor complexidade técnica.

Sobre a complexidade dessa aplicação na seara laboral e o risco de elitização, Leite (2021, p. 412) pondera:

A importação acrítica do rigor da cadeia de custódia penal para o processo do trabalho pode gerar um efeito perverso: a elitização da prova. Exigir que um trabalhador desempregado contrate peritos forenses para extrair dados de seu celular é, na prática, inviabilizar a prova do seu direito.

Além disso, a adaptação dessas regras deve passar pelo crivo dos princípios trabalhistas. Schiavi (2020, p. 132) reforça a necessidade de cautela para não ferir o acesso à justiça:

Não se pode transportar automaticamente as regras do processo penal para o processo do trabalho sem passar pelo filtro da compatibilidade principiológica. A cadeia de custódia visa garantir a integridade da prova, mas

sua exigência não pode se tornar um calvário probatório para o hipossuficiente, sob pena de violação do princípio do acesso à justiça. A nulidade da prova digital, no processo laboral, deve ser declarada apenas quando houver fundado receio de adulteração.

Dessa forma, entende-se que a falha na cadeia de custódia, por si só, não deve gerar a nulidade automática no Processo do Trabalho, mas sim a redução do valor probatório, cabendo ao juiz analisar com outros elementos dos autos.

2.2 MEIOS DE AUTENTICAÇÃO: ATA NOTARIAL E VERIFACT

Para mitigar a fragilidade da captura de tela, o ordenamento jurídico prevê a Ata Notarial (art. 384 do CPC). Neste procedimento, o tabelião acessa o dispositivo, verifica a troca de mensagens e certifica o conteúdo com fé pública. É a "prova rainha" da materialidade digital. Entretanto, o custo de uma Ata Notarial é elevado, sendo muitas vezes inacessível ao trabalhador hipossuficiente de Roraima.

Contudo, é necessário entender que mesmo a Ata Notarial pode ter seu valor probatório mitigado se o tabelião registrar apenas a imagem da conversa, sem anexar os metadados ou o código-fonte da página ou do aplicativo.

A fé pública do tabelião se limita ao que ele vê e registra, e não à prova técnica da origem e da integridade do arquivo. Portanto, a Ata Notarial deve ser vista como uma presunção relativa de veracidade, da visualização da prova naquele momento específico, o que ainda pode ser contestado por perícia.

A fragilidade do *print screen* aumenta exponencialmente com a evolução da inteligência artificial e a proliferação de ferramentas de edição e *deep fakes*.

Cordeiro e Morais (2024) alertam para a necessidade de um "controle epistêmico" da prova, especialmente diante da facilidade de manipulação de mensagens em plataformas como o WhatsApp Web, onde conteúdos podem ser excluídos ou editados sem deixar rastros claros para o usuário comum. A ausência desses metadados no simples *print screen* fragiliza a cadeia de custódia, mas, no Processo do Trabalho, essa fragilidade deve ser sopesada com o princípio da aptidão para a prova e a realidade fática das partes.

Hoje, a manipulação de diálogos e o mascaramento de identidades em aplicativos são extremamente fáceis e sofisticados, exigindo do juiz trabalhista uma dose extra de cautela. Essa facilidade de adulteração impõe ao reclamante o ônus de complementar a prova com outros meios, como o depoimento pessoal da parte contrária ou a prova testemunhal, para corroborar o conteúdo das mensagens apresentadas.

Ainda assim, a maioria das demandas trabalhistas em Roraima é instruída com a captura de tela simples, áudios e fotos, o que nos leva à análise da distribuição do ônus da prova.

3 O WHATSAPP COMO PROVA E A REALIDADE DO TRT DA 11ª REGIÃO

O estado de Roraima apresenta peculiaridades que impactam a instrução processual, onde o WhatsApp atua como um "contrato verbal digitalizado". A jurisprudência tem caminhado para aceitar essas conversas como meio lícito de prova, ainda que obtidas sem o consentimento do outro interlocutor, desde que um dos participantes da conversa seja parte no processo.

Martins, Souza e Vaz (2023) corroboram esse entendimento ao citarem decisões que validam áudios e textos como prova lícita, afastando a tese de violação de sigilo quando a própria parte apresenta o conteúdo para defesa de seus direitos trabalhistas.

A validade do *print screen* está diretamente ligada à postura da defesa e à distribuição do ônus da prova. Se a parte contrária arguir a falsidade, a dinâmica probatória deve considerar a desigualdade técnica. Aqui, aplica-se a lógica da "paridade de armas" e do acesso à informação.

Sarkis e Giacomolli (2025) discutem a regra de disclosure, que, embora originária do processo penal, dialoga com o princípio da cooperação no processo trabalhista: a parte que detém o controle dos dados, geralmente o empregador com seus servidores e *backups* corporativos, deve ter o dever de apresentar os registros integros caso conteste a versão do trabalhador, mitigando a assimetria informacional.

Dessa forma, Martins, Souza e Vaz (2023) concluem que, apesar da insegurança jurídica natural do meio digital, a simples impugnação formal não deve descartar a prova. É possível validar o conteúdo através de outros meios, como a prova testemunhal ou a análise conjunta do acervo probatório, em homenagem ao princípio da busca da verdade real.

O estado de Roraima apresenta peculiaridades que impactam a instrução processual. A infraestrutura de internet oscilante em áreas remotas e a presença maciça de trabalhadores migrantes em situação de vulnerabilidade criam um cenário onde a informalidade impera.

Por essa razão, o WhatsApp é amplamente utilizado para firmar o que se pode denominar "contrato de trabalho verbal digitalizado". Segundo Silva (2021), as conversas por aplicativos de mensagens, embora informais, possuem plena validade jurídica como meio de prova da existência da relação de emprego, desde que garantida a autenticidade do conteúdo.

Para tanto, o Princípio da Primazia da Realidade é o alicerce que sustenta a validade de provas tecnicamente imperfeitas como, *prints*, quando estas refletem a verdade dos fatos.

Nas palavras do inigualável Maurício Godinho Delgado (2019, p. 210):

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. O conteúdo da realidade se sobrepõe à forma.

Ao analisar a jurisprudência do TRT da 11ª Região, observa-se que os magistrados têm aplicado exatamente esse entendimento para validar provas digitais. Caso a realidade (demonstrada pelas mensagens e testemunhas) aponta para o vínculo, a forma técnica de apresentação dessa prova torna-se secundária.

A postura do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região tem demonstrado um compromisso com a Justiça Social e a efetividade da jurisdição na região amazônica. Pois, os julgamentos buscam evitar a "denegação silenciosa de justiça", que ocorreria se o mero formalismo tecnológico invalidasse as provas de

trabalhadores que, pela própria condição de hipossuficiência, não têm como acessar métodos periciais caros.

Vale ressaltar que a flexibilidade do TRT-11 não é um endosso à prova frágil, mas um reconhecimento de que o direito material não pode ser sacrificado em virtude da falta de sofisticação tecnológica das partes.

Adicionalmente, o uso do WhatsApp como prova tem sido crucial para a configuração de ilícitos trabalhistas específicos na região de Roraima, como o assédio moral e a fraude à jornada de trabalho. As mensagens de áudio, textos e vídeos trazem uma carga emocional e temporal que a prova documental tradicional não consegue capturar.

O Tribunal, ao valorizar a prova digital, busca proteger a intimidade e a dignidade do trabalhador contra abusos que ocorrem predominantemente no ambiente virtual e fora do controle documental do empregador.

3.1 A IMPUGNAÇÃO DA PROVA DIGITAL E O ÔNUS DA PROVA

A validade do *print screen* está diretamente ligada à postura da defesa. Segundo o artigo 411, III, do CPC, o documento particular considera-se autêntico quando não houver impugnação da parte contra quem foi produzido.

Nesse sentido, Schiavi (2020, p. 150) leciona sobre a dinâmica do ônus probatório e a inversão em favor do obreiro:

Se a parte contrária arguir a falsidade da prova digital, o ônus da prova, em regra, recai sobre quem a produziu (art. 429, II, CPC). Todavia, no Processo do Trabalho, dada a hipossuficiência técnica do obreiro, o juiz pode inverter esse ônus ou valer-se das máximas da experiência para validar a prova corroborada por testemunhas. (SCHIAVI, 2020, p. 150)

Complementando este raciocínio, Leone e Leite (2017, p. 88) esclarecem que a impugnação não pode ser vazia ou genérica:

A impugnação genérica da prova digital não tem o condão de retirar sua eficácia probatória. Se a parte contrária alega que a conversa de WhatsApp foi adulterada ou montada, atraí para si o ônus da prova da falsidade, devendo requerer a perícia técnica necessária, pois a boa-fé processual se presume, enquanto a má-fé deve ser provada. (LEONE; LEITE, 2017, p. 88)

No TRT-11, verifica-se que a simples alegação de que "o print pode ser montagem" não é suficiente para desentranhar a prova. Exige-se um "indício mínimo" de adulteração, caso contrário, a má-fé não se presume e a prova é mantida.

A distribuição do ônus da prova no Processo do Trabalho se baseia na teoria da dinâmica da prova, onde a obrigação de provar recai sobre quem tem melhores condições de fazê-lo. No caso de impugnação de um *print* pelo empregador, a empresa geralmente possui recursos e acesso a advogados e peritos técnicos que podem, de fato, verificar a integridade do arquivo ou ao menos produzir uma contraprova convincente.

Transferir o custo e a complexidade dessa perícia para o trabalhador significaria, na prática, negar-lhe a possibilidade de provar o seu direito, tornando o ônus da prova estático ineficaz no contexto da hipossuficiência trabalhista.

Os magistrados de Roraima, ao aplicar o Art. 818 da CLT, devem sempre ter em mente o princípio da cooperação entre as partes. Se o empregador possui o histórico completo das comunicações, por utilizar softwares de monitoramento ou por ter acesso aos servidores corporativos, ele deve ser instado a apresentar esses dados.

Essa conduta coopera para a busca da verdade real e impede que o formalismo tecnológico seja usado como uma "carta na manga" para a empresa se esquivar da responsabilidade, especialmente quando o *print* apresentado pelo empregado já contém indícios sólidos de subordinação ou fraude.

3.2 ESTUDO DE CASO: A FLEXIBILIZAÇÃO NECESSÁRIA

Imagine-se a situação comum nas Varas de Boa Vista: um trabalhador da construção civil, contratado informalmente via WhatsApp, que é dispensado sem pagamento, ele possui apenas o celular como prova, exigir desse trabalhador a Ata Notarial seria negar-lhe o acesso à justiça (art. 5º, XXXV, CF).

Para tanto, a jurisprudência regional tem entendido que, quando os *prints* apresentam uma sequência lógica, com datas, horários e identificação do interlocutor, e são confirmados por prova oral em audiência, eles atingem a finalidade probatória.

O princípio da instrumentalidade das formas (art. 188 e 277 do CPC) socorre a validade do ato.

No entendimento do TRT-11 materializa o princípio da dignidade da pessoa humana no processo. A flexibilização da prova digital, ao permitir que o trabalhador menos instruído ou sem recursos avance com sua pretensão, garante que o processo seja um instrumento de justiça, e não um labirinto formal.

Pois, a rigidez processual não pode ser maior que o direito fundamental do cidadão, especialmente em um contexto geográfico e social complexo como Roraima, onde o custo de uma Ata Notarial muitas vezes supera o valor da própria demanda ou a capacidade econômica do reclamante.

Além da questão social, a aceitação do *print screen* complementado pela prova oral contribui para a celeridade processual. A exigência de perícias complexas em todos os casos de prova digital atrasaria significativamente o trâmite dos processos nas Varas do Trabalho de Boa Vista, sobrecarregando o Judiciário e prolongando a incerteza jurídica para as partes. E a valoração da prova simples, desde que coerente e corroborada, permite que o magistrado decida com base no livre convencimento motivado de forma mais ágil e eficiente.

Uma vez que o real valor dessa flexibilização reside na concretização da justiça social, e o Judiciário trabalhista, ao reconhecer o *print screen* como meio de prova válido e eficaz, envia uma mensagem clara de que a hipossuficiência econômica e a falta de conhecimento tecnológico não serão barreiras para a obtenção da tutela jurisdicional.

Essa postura não se limita a resolver o litígio individual, mas atua como um desincentivo à informalidade e ao abuso de poder do empregador, que sabe que suas comunicações digitais informais terão peso legal, equilibrando a balança social do poder na relação laboral.

Do ponto de vista da cognição judicial, o juiz, amparado pelo princípio do livre convencimento motivado (Art. 371, CPC), não está atrelado à hierarquia de provas. Ele sopera o *print* simples com a veracidade dos depoimentos e a plausibilidade do cenário fático apresentado.

Portanto, a flexibilidade probatória do TRT-11 não significa aceitação cega, mas sim a autorização para que o magistrado utilize seu conhecimento e as máximas da experiência para diferenciar a prova autêntica da montagem grosseira, mantendo a credibilidade do sistema processual sem prejudicar o acesso do cidadão comum à justiça.

4 A LGPD E O CONFLITO DE DIREITOS NA PRODUÇÃO DA PROVA

Um ponto de tensão crescente é a adequação das provas digitais à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). Empregadores têm alegado que a exposição de conversas corporativas ou de grupos de WhatsApp violaria a privacidade e a proteção de dados de terceiros não envolvidos na lide.

Contudo, o entendimento que prevalece no TRT da 11ª Região e na doutrina majoritária é o de que o direito de defesa e o direito à prova, garantias constitucionais, preponderam sobre a proteção de dados em abstrato, especialmente quando os dados são utilizados estritamente dentro do processo judicial.

A relativização da LGPD no contexto probatório judicial encontra amparo legal no seu próprio texto. O Artigo 7º da Lei nº 13.709/2018 (LGPD) prevê que o tratamento de dados pessoais pode ocorrer para o exercício regular de direitos em processo judicial, nos termos do inciso VI, ou em razão de obrigação legal ou regulatória, inciso II, da mesma Lei.

A utilização de conversas de WhatsApp para provar vínculo, horas extras ou assédio enquadra-se perfeitamente no conceito de exercício regular de direitos em juízo, justificando o tratamento dos dados pessoais envolvidos.

O conflito entre o direito à privacidade e o direito à prova é resolvido pelo princípio da ponderação de interesses. Embora a LGPD proteja dados, a Constituição Federal assegura a ampla defesa e o contraditório (Art. 5º, LV).

O interesse legítimo do trabalhador em comprovar um direito fundamental, como a relação de emprego ou a indenização por dano moral, prevalece sobre a vedação genérica ao tratamento de dados, desde que os dados coletados sejam estritamente necessários, princípio da necessidade e adequação, para a formação do

convencimento do juízo e que o processo, se necessário, tramite em segredo de justiça.

Por fim, é imperativo destacar que o processo judicial não é um fim em si mesmo, mas um instrumento de pacificação social, como bem pontua Marinoni (2018, p. 402): "A técnica processual deve estar a serviço do direito material, garantindo que a tutela jurisdicional seja tempestiva e efetiva" (MARINONI, 2018, p. 402).

No contexto de Roraima, a efetividade passa pela aceitação das tecnologias populares de comunicação como meio de prova legítimo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar a validade da prova digital, especificamente as conversas de WhatsApp, no contexto das relações de trabalho em Roraima sob a jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11). A pesquisa demonstrou que a tecnologia trouxe avanços, mas também inseguranças que o direito processual buscou equacionar, sobretudo a partir da flexibilização do rigor técnico em favor da justiça social.

Conclui-se que a aplicação irrestrita e rigorosa do artigo 158-A do CPP, Cadeia de Custódia no Processo do Trabalho pode representar um óbice intransponível ao acesso à justiça para a classe trabalhadora hipossuficiente.

A realidade socioeconômica de Roraima exige do judiciário uma postura ativa e sensível, valorando a prova digital pelo seu conteúdo em cotejo com os demais elementos dos autos (prova testemunhal e depoimento pessoal), em consonância com o princípio da Primazia da Realidade.

Ficou evidenciado que o TRT da 11ª Região adota uma linha de "validade condicionada": o *print screen* é aceito como início de prova, e sua força de convicção é fortalecida pela aplicação do ônus da prova dinâmico e do princípio da cooperação, que demanda a impugnação técnica e robusta por parte do empregador.

Esta postura jurisprudencial harmoniza a segurança tecnológica, fundamental em um mundo digital, mitigando riscos de *deep fakes*, com as garantias constitucionais da dignidade da Pessoa Humana e da Celeridade Processual.

Ao priorizar a efetividade da jurisdição sobre o formalismo técnico excessivo, o Tribunal garante que a vulnerabilidade econômica e tecnológica do trabalhador de Roraima não se traduza em denegação de seus direitos, reafirmando o papel instrumental do processo em prol do direito material.

Por fim, é imperativo destacar que a evolução tecnológica impõe novos desafios não apenas às partes, mas aos magistrados e operadores do direito. Conforme salienta Queiroz (2024) ao analisar os crimes cibernéticos e a prova digital, a qualificação das autoridades é imprescindível, dada a volatilidade da prova que, se não preservada ou interpretada corretamente, pode se perder definitivamente. No âmbito do TRT-11, essa qualificação se traduz na sensibilidade de diferenciar uma prova digital forjada de uma prova informal válida, garantindo que o processo eletrônico sirva como instrumento de inclusão e justiça social, e não como barreira técnica intransponível.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal (Pacote Anticrime).

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 14 nov. 2025.

BERBERI, Marco Antonio Lima; HANTHORNE, Bruna de Oliveira Cordeiro. Aspectos controvertidos no uso da prova digital no ordenamento jurídico brasileiro. *International Journal of Digital Law*, Belo Horizonte, ano 2, n. 2, p. 137-165, maio/ago. 2021.

CORDEIRO, Flávio Vinícius Alves; MORAIS, Rafael Matos de Freitas. Prova Digital: Estudo sobre a decisão do Superior Tribunal de Justiça que reconheceu a nulidade de prova obtida do WhatsApp Web. *Revista Contemporânea*, v. 4, n. 4, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIGUEIREDO, Caio Eduardo Ferreira; FERREIRA, Josenildo José. A utilização de provas digitais em processos criminais. *Revista Acadêmica de Iniciação Científica*, v. 3, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2021.

LEONE, Pereira; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Provas no Processo do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Teoria Geral do Processo*. 3. ed. São Paulo: RT, 2018.

MARTINS, Ana Cecília Gomes Ferraz; SOUZA, Kênya Candida de; VAZ, Carlos Augusto Lima. Eficácia probatória de conversas pelo WhatsApp no processo trabalhista. *Revista Jurídica do Nordeste Mineiro*, v. 6, 2023.

QUEIROZ, Liv Ferreira Augusto Severo. Os crimes cibernéticos no ordenamento jurídico brasileiro: investigação criminal e desafios. *Revista do CNMP*, 12ª edição, p. 417-448, 2024.

SARKIS, Jamilla Monteiro; GIACOMOLLI, Nereu José. A regra de disclosure no processo penal e sua relevância para a prova digital. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, v. 28, n. 55, p. 221-250, 2025.

SCHIAVI, Mauro. *Provas Digitais no Processo do Trabalho: e a Lei Geral de Proteção de Dados*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A prova digital no processo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio. *Direito Digital e Processo Eletrônico*. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TEIXEIRA, Tarcísio. *Direito Digital e Processo Eletrônico*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.