

## Opinião: Justiça 4.0, provas virtuais e a Justiça do Trabalho

Tudo que potencializa a verdade é positivo para a Justiça. Essa provavelmente é a melhor chave de leitura do momento atual da relação entre jurisdição, avanços tecnológicos e novo modelo de sociedade em rede. Não por outra razão, os presidentes do Supremo Tribunal Federal e dos tribunais superiores têm sistematicamente capitaneado o avanço dessa formação tecnológica para magistrados. Como exemplo mais próximo, a ministra Maria Cristina Peduzzi tem adotado postura proativa na gestão de projetos e buscado dialogar com a sociedade — inclusive participado de múltiplas entrevistas [\[1\]](#) — para destacar a importância de se ter em mente um leque maior de opções para a produção de provas e busca da verdade



Inegável que estamos diante uma marcha progressiva de

incorporação de novas tecnologias que não apenas facilitam rotinas e formas de trabalho existentes, mas, verdadeiramente, inovam e trazem potencialidades e desafios para a entrega da prestação jurisdicional. O digital se tornou uma parte essencial do novo normal, intensificado pelas necessidades de se lidar com a pandemia e encontrar novas formas produtivas e de interação nas relações de trabalho. Quanto a esta última, na lição de Castells, os "*...trabalhadores perdem sua identidade coletiva, tornam-se cada vez mais individualizados quanto a suas capacidades, condições de trabalho, interesses e projetos. Distinguir quem são os proprietários, os produtores, os administradores e os empregados está ficando cada vez mais difícil em um sistema produtivo de geometria variável, trabalho em equipe, atuação em redes, terceirização e subcontratação*" [\[2\]](#).

Assim, se as relações sociais são extremamente impactadas, a atividade jurisdicional é, pelo menos, afetada de forma dúplice. Deve adequar seus fluxos e formas de interação entre magistrados, servidores e atividades essenciais à Justiça, consoante o novo paradigma tecnológico, assim como deve resolver e pacificar novos tipos de conflitos sociais, gerados por esta mesma tecnologia.

É nesse ponto que se destaca o conjunto de ações que o Conselho Nacional de Justiça adota — o que se convencionou chamar de Justiça 4.0 —, de modo a traduzir em benefícios concretos para a sociedade e para os jurisdicionados diversas potencialidades decorrentes das novas tecnologias aplicadas ao funcionamento do Poder Judiciário. Essas práticas de inovação e uma nova "Justiça digital" também almejam trazer um incremento de governança, de transparência, de economicidade e de eficiência ao Poder Judiciário.

Inaugura-se, assim, uma infraestrutura normativa básica para essa nova concepção, ancorada em diplomas como a Resolução do Conselho Nacional de Justiça/CNJ nº 370/2021, que estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (Entic-JUD). No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a matéria se encontra regulada no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.GVP.CGJT nº 6/2021, que trata do estabelecimento do Programa Justiça 4.0 na Justiça do Trabalho.

Entre os objetivos específicos do Programa Justiça 4.0, para os fins deste artigo, destacam-se: ampliar o acesso à Justiça, com a mobilização de recursos tecnológicos; utilizar a tecnologia, para busca de eficiência e economicidade no funcionamento da Justiça do Trabalho; e desenvolver ações formativas, de esclarecimento e de mobilização, voltadas à valorização do uso da tecnologia no funcionamento da Justiça laboral. Todas essas iniciativas redundam em habilitar os magistrados trabalhistas a manejar com maior desenvoltura um conjunto de ferramentas tecnológicas atualmente existentes, além de adquirir uma visão própria sobre como elas podem otimizar a prestação jurisdicional.

Ganha destaque, então, a noção de como essa realidade transforma um dos elementos centrais da atenção do magistrado no curso do processo — as provas. A "prova" é sempre um elemento de convencimento do magistrado para a adoção de alguma conduta juridicamente relevante.

Provas digitais entendidas como coleta de elementos informáticos para a comprovação de fatos juridicamente relevantes não é realmente uma novidade. De longa data o judiciário laboral discute temas a elas relacionados e o Tribunal Superior do Trabalho os tem pacificado. Por exemplo, entende-se pela possibilidade de empresas monitorarem os e-mails funcionais de trabalhadores, dada sua natureza jurídica de ferramenta de trabalho, ou a possibilidade de gravação de conversas por registros audiovisuais eletrônicos ou mesmo registros de conversas via aplicativos de mensagens para comprovação de ilícitos como assédio sexual e moral. Em contraponto, a grande novidade contemporânea é a maior abertura, refinamento das formas de coleta e conjugação de elementos decorrentes de bancos de dados, *big data* e monitoramento digital atualmente existentes.

Assim, o que modernamente se identifica como prova digital pode ser entendida como *"qualquer tipo de informação, com valor probatório, armazenada em repositório eletrônico-digitaís de armazenamento, ou transmitida em sistemas e redes informáticas ou redes de comunicações eletrônicas, privadas ou publicamente acessíveis, sob a forma binária ou digital"* [3].

Logo, mais do que discutir validade ou dar ares de uma nova ontologia para algo que já existe, o mais relevante é verificar quais são os sistemas e que tipos de registros eletrônicos são aptos a potencializar a verdade ou, buscando-se um conceito mais clássico, potencializar a primazia da realidade.

É historicamente associada à Justiça Laboral uma forte proeminência da prova oral ou testemunhal. A utilização das ditas provas digitais, muito longe do escopo de desqualificar a prova testemunhal volta-se muito mais a fortalecer o chamado conjunto probatório, ora ratificando, ora demonstrando a fragilidade de outros elementos de convencimento, inclusive orais.

Não só mecanismos de geolocalização, registros históricos em redes sociais podem, se não confirmar, ajudar na convicção motivada de eventuais suspeições de testemunhas ou mesmo apontar fatos juridicamente relevantes. Nesse ponto, convém reforçar a necessidade de capacitar magistrados, advogados e servidores para, a título de exemplo, identificar situações onde registros apagados poderão ser encontrados em *cache* ou serviços como *wayback machine* ou *internet archive*.

Vejam que estes são apenas breves elementos que se à somam à tradicional prova oral na formação do entendimento do magistrado. Tal convencimento motivado pode ser beneficiado não apenas intraprocessos com essas tipologias de provas, como também é possível que os avanços em inteligência artificial e algoritmos de análise e triagem de processos permitam a separação de demandas de modo a otimizar a atuação da Justiça, autorizando uma maior concentração nos casos que exigem maior construção jurisdicional.

É preciso atentar, por outro lado, que todo meio de prova, inclusive o digital, se expõe ao risco de fraudes. O caso dos vídeos e registros eletrônicos, dada a sua maleabilidade, é bem didático no ponto. Torna-se cada vez mais popular o acesso a aplicativos e programas que permitem a edição de imagens e sons, dentro do que se convencionou chamar de *deepfake* — combinação de *deep learning* (aprendizagem profunda) e *fake* (falso) — conjunto de técnicas de síntese de imagens ou sons humanos lastreadas em mecanismos de inteligência artificial. Assim, há a geração de imagens, vídeos e sons aparentemente verídicos, mas que são ideologicamente falsos.

A questão central é entender que a doutrina clássica também se aplica às provas digitais no sentido de que a soma de elementos é que o mais releva e não a prevalência de um meio sobre os demais.

Por fim, também é oportuno chamar a atenção para a utilidade dessas provas virtuais e ampliação do uso de tecnologias informacionais para a tutela coletiva, o que já vem ocorrendo, dentre outras hipóteses, na análise de dados de adoecimento de determinada empresa mediante contraste com as bases de dados de exames e afastamentos registrados; exame de bancos de dados de jornada para comprovação do descumprimento sistemático de jornada ou jornadas exaustivas; exame de bancos de dados para comprovação de compartilhamento de dados sensíveis de empregados — o que inclusive pode representar violação da Lei Geral de Proteção de Dados. Até mesmo uma verticalização de conhecimento sobre a infraestrutura de tecnologia algorítmica que permite novos modelos de negócio pode estar no horizonte das necessidades de capacitação dos magistrados.

Diante dessas águas ainda não inteiramente navegadas no processo do trabalho, relembramos que o Ministério Público do Trabalho também pode se beneficiar desses novos elementos de prova para atuação em interesses transindividuais ou em direitos individuais indisponíveis.

Assim, retomando o início deste arrazoado, tudo o que potencializa a verdade é positivo para a atuação do Poder Judiciário. Tecnologias modernas que permitem novos tipos de provas devem ser utilizadas não só dentro do processo como devem informar a própria política judiciária. Tanto da infraestrutura física como da capacitação do elemento humano. Nesse particular, inegável que a Justiça do Trabalho e seus atores estão bem posicionados para abraçar esse futuro sem descuidar das suas origens e sabendo valorar adequadamente as novas ferramentas a luz do direito fundamental a um devido processo legal, justo, célere, colaborativo e, principalmente, efetivo para os novos desafios sociais.

[1] Destacamos elucidativa entrevista recente em: <  
<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/10/29/justica-do-trabalho-passa-a-investir-na-producao-de-provas-digitais.ghtml>>.

[2] CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 9. ed. rev. ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2006. pág. 571.

[3] RODRIGUES, Benjamim Silva, Direito Penal Parte Especial, Tomo I, Direito Penal Informático-Digital, Coimbra, 2009, pág. 722.

**Date Created**

09/11/2021