

Opinião: As provas digitais na Justiça do Trabalho e a LGPD

07/05/2021

No último dia 1º, a Justiça do Trabalho celebrou 80 anos de sua criação e, desde a reforma trabalhista, diversas foram as novidades que trouxeram nova roupagem à jovem senhora. Na última década, houve significativo incremento na captura direta e posterior utilização de elementos colhidos no mundo digital em processos judiciais; mais do que isso, recentemente a Justiça do Trabalho passou a incentivar a produção de provas por meios digitais. Nessa batida, magistrados e servidores vêm realizando cursos de capacitação sobre a obtenção e utilização de provas digitais, fato esse que fomentou discussões importantes: será possível conciliar a vocação da oralidade com as transformações digitais ocorridas nos últimos anos e que avançaram a passos largos durante a pandemia? Qual a forma mais adequada para se controlar a jornada de trabalho em tempos de *home office*, com segurança jurídica que permita produzir contraprovas em um processo trabalhista?



Certamente, a solução depende do formato de controle

adotado pelas empresas, valendo-se dos meios legais que permitam ao empregador fiscalizar o contrato de trabalho.

Nessa jornada, contudo, merecem igual destaque os limites legais da utilização de provas digitais em face da vigente Lei Geral de Proteção de Dados, que regula o acesso, coleta, armazenagem e tratamento de dados de pessoas físicas no âmbito público e privado. E, partindo disso, que tipo de prova digital pode ser regularmente utilizada? Todas. Desde que, claro, sejam legítimas, coletadas e armazenadas dentro dos ditames da legislação e permitam a demonstração concreta de sua originalidade.

Isso porque a própria lei justifica a coleta de dados em casos de cumprimento de obrigação legal ou regulatória, execução de contrato e exercício regular de direitos em processos judiciais. No último caso, significa dizer que não cabe oposição ao tratamento de dados pessoais no contexto dos processos judiciais.



Há mais, relevante o debate sobre a quebra de sigilo do funcionário para produção de provas digitais no processo trabalhista, uma vez que a lei objetiva a prevenção de vazamentos e a proteção eficiente dos dados; dessa forma, jamais proibiu a sua respectiva coleta.

Aqui entramos numa zona de conflito sensível. De um lado, temos a possibilidade de coleta e armazenagem de dados pelo empregador e de o Judiciário promover o tratamento de dados pessoais no âmbito processual; do outro, temos a publicidade dos atos processuais como fundamento constitucional. Certamente isso provocará grandes reflexões dos magistrados, o que demonstra a importância do poder público em estar adequado à lei.

E, para evitar prejuízos futuros, as empresas devem rever seus contratos de trabalho e tratamento de dados dentro urgentemente, uma vez que a lei traz uma série de exigências que dizem respeito ao consentimento dos colaboradores. É imprescindível que cada empresa desenvolva um termo relacionado aos dados dos colaboradores, formalizando-se, assim, a autorização expressa para que a coleta e tratamento de dados possibilite, inclusive, a sua utilização como prova no âmbito judicial.

De igual modo, o empregador deve buscar ferramentas, *softwares* e produtos que já estejam adequados, como os novos pontos digitais, que permitam a certificação digital de todo e qualquer registro concluído pelo funcionário, garantida a presunção de veracidade e integridade das informações também junto ao Judiciário. Hoje já existem no mercado diversos produtos adequados à nova lei, especialmente com certificação digital ICP-Brasil, o que garante a integridade e autenticidade das informações (data, horário, geolocalização e identidade registradas), no mesmo padrão adotado pela própria Justiça do Trabalho.

Certo é que, ao celebrar 80 anos, a Justiça de Trabalho desencadeou mudanças significativas e irreversíveis. Bem por isso, investir em ferramentas legítimas e na adequação à LGPD significa, quando menos, a mitigação de prejuízos potencialmente oriundos de lides trabalhistas.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2021-mai-07/opinioao-provas-digitais-justica-trabalho-lgpd/>