

AS PROVAS DIGITAIS COMO INSTRUMENTO PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL FEMININA

Camila Miranda de Moraes
Hélio Barbosa Hissa Filho
Naira Pinheiro Rabelo de Alencar

RESUMO

A isonomia salarial entre homens e mulheres é direito assegurado na Constituição Federal, compromisso reforçado com a edição da Lei nº. 14.611/2023. Entretanto, é preciso que existam meios processuais que assegurem o cumprimento da norma. Nesse contexto, o presente trabalho tem por objetivo geral analisar como as provas digitais podem servir de instrumento para combater a discriminação salarial das mulheres. Inicialmente, será averiguado o conceito de tecnologia. Em seguida, estudar-se-ão as provas digitais no processo do trabalho e, por fim, será verificado como podem contribuir para reduzir a discriminação que sofrem as trabalhadoras quanto ao salário. As provas digitais decorrem da evolução tecnológica e têm por escopo demonstrar a existência de fatos ocorridos, total ou parcialmente, em meio físico ou virtual. Podem contribuir sobremaneira para reduzir a discriminação salarial feminina, haja vista que as relações trabalhistas estão cada vez mais informatizadas e a comunicação entre empregados e empregadores ocorre, em grande medida, por meio de dispositivos eletrônicos. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, propositiva, documental e qualitativa.

Camila Miranda de Moraes

Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Juíza titular da 5ª Vara do Trabalho de Fortaleza (CE). E-mail: camillebr@yahoo.com

Hélio Barbosa Hissa Filho

Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Analista judiciário do TRT da 7ª Região (CE), exercendo a função de assistente de gabinete de Desembargador. Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE), vinculado à Universidade Federal do Ceará. E-mail: heliohissafilho@alu.ufc.br.

Naira Pinheiro Rabelo de Alencar

Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC); juíza substituta da Vara do Trabalho de Caucaia (CE). Membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE), vinculado à Universidade Federal do Ceará. E-mail: nairapra@alu.ufc.br

Palavras-chave: Discriminação por gênero. Provas digitais. Lei nº. 14.611/2023. Igualdade salarial.

INTRODUÇÃO

A tecnologia tem desenvolvido importante papel não só no cotidiano das pessoas, mas em diversas áreas do conhecimento. Medicina, arquitetura, engenharia, informática: praticamente todas as áreas do conhecimento humano foram atingidas pelos avanços tecnológicos no campo da informática. O telefone celular inteligente (*smartphone*), o computador e a *internet* são indispensáveis para o exercício profissional de grande parte dos trabalhadores, principalmente para os que desenvolvem atividades mais técnicas e intelectuais.

Todo esse desenvolvimento tecnológico alcançou o Poder Judiciário brasileiro. No âmbito da Justiça do Trabalho, o processo judicial eletrônico (PJE) substituiu os autos físicos que se acumulavam nas secretarias das unidades judiciárias, remanescendo apenas os referentes às demandas antigas, cujo arquivamento, na maioria dos casos, encontra óbice na dificuldade de satisfação do crédito trabalhista na fase de execução.

Nesse contexto, surgiram as chamadas provas digitais, que têm como finalidade demonstrar a verdade dos fatos a partir da utilização da tecnologia da informação e comunicação (TIC), tais como: mensagens de texto trocadas por aplicativos (*Whatsapp* e *Telegram*, por exemplo), *e-mails*, registros de geolocalização, biometria e postagens em redes sociais, como o *facebook* e o *instagram*.

Paralelamente a todo esse desenvolvimento tecnológico, entretanto, permanece no Brasil uma antiga chaga social, caracterizada pela discriminação salarial das mulheres que exercem idênticas funções dos homens. A fim de superar o problema, foi promulgada a Lei nº. 14.611, de três de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade de salários e de critérios remuneratórios entre profissionais de ambos os gêneros.

Contudo, a eficácia da norma depende da existência de meios probatórios com os quais as mulheres consigam demonstrar, em juízo, o tratamento diferenciado em relação aos homens. Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar como as provas digitais podem servir de instrumento para combater a discriminação salarial em relação às mulheres. Especificamente, será averiguado o conceito de tecnologia. Em seguida, estudar-se-ão as provas digitais no processo do trabalho e, por fim, será verificado como podem contribuir para reduzir a discriminação que sofrem as trabalhadoras quanto ao salário.

A análise da questão proposta justifica-se por sua relevância, haja vista que a isonomia salarial é direito das trabalhadoras urbanas e rurais assegurado no artigo 7º, XXX, da própria Constituição Federal, mas apesar disso não vem sendo garantida. Por outro lado, o tema é atual, já que abrange a compreensão dos novos meios probatórios digitais e aplicabilidade da lei sobre igualdade remuneratória.

O trabalho está dividido em três tópicos. Inicialmente, será apresentado um panorama acerca do desenvolvimento tecnológico, buscando-se demonstrar como se deu a sua evolução e qual é o seu conceito atual. Em seguida, serão estudadas as provas digitais no processo do trabalho, momento em que se procurará identificá-las e compreender do que se tratam, qual a sua fundamentação legal e como se aplicam no processo do trabalho.

Por fim, será verificado como as provas digitais podem servir de instrumento para que as trabalhadoras consigam demonstrar, em juízo, a discriminação de gênero e o descumprimento da Lei nº. 14.611/2023, garantindo-lhes o direito à igualdade salarial com os homens que exercem idêntica função.

A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa bibliográfica e documental, com o estudo da doutrina, incluindo livros, revistas, periódicos, mapeamento de pesquisas e outros trabalhos de natureza científica, bem como da Constituição Federal, leis, tratados e declarações internacionais. Também é propositiva, na medida em que tem por escopo o enriquecimento científico no que tange às provas digitais para reduzir a discriminação salarial. Finalmente, é qualitativa, uma vez que os dados coletados não serão reduzidos numericamente, mas analisados de maneira subjetiva.

TECNOLOGIA: EVOLUÇÃO E CONCEITO

Interessa para os objetivos dessa pesquisa definir o conceito de tecnologia para que possam ser analisados os seus impactos na jurisdição trabalhista propriamente dita. Não é um privilégio da modernidade – ela existe desde os tempos remotos e as transformações provocadas pelo desenvolvimento tecnológico são fruto da acumulação dos conhecimentos possíveis em cada época da história.

Etimologicamente falando, a palavra tecnologia vem da língua grega e é formada pelos radicais “tecno”, de *téchne* - arte, habilidade, ciência, e “logia”, de *logos*, linguagem, proposição. Assim, quer dizer “teoria geral e/ou estudo sistemático sobre técnicas, processos, métodos, meios e instrumentos de um ou mais ofícios ou domínios da atividade humana.”. (Houaiss, 2004, p. 2.683).

Nesse raciocínio, constata-se que a chamada “era tecnológica” não é privativa de uma determinada época ou período da história, mas é consentânea com qualquer momento em que tenha havido criação humana, não se limitando ao tempo presente, visto que seu desenvolvimento remete às civilizações de outrora, que alcançaram descobertas consentâneas com os conhecimentos existentes à época (Pinto, 2005, p. 42).

As transformações (ou mesmo inovações) da ciência e da tecnologia produzem mudanças nas relações sociais e, conseqüentemente, no modo como o Direito as deve interpretar e regular. Embora na atualidade as inovações tecnológicas pareçam ocorrer de maneira veloz, o fato é que em todos os períodos da história existiu alguma descoberta tecnológica. Enquanto alguns classificam os tipos de sociedade como da caça, agrícola e industrial, hoje se vive na sociedade da informação.

Segundo Takahashi, a sociedade da informação não se trata de modismo, mas de uma significativa mudança na organização social e da economia, sendo um fenômeno global e, inclusive, considerada por alguns como um novo paradigma técnico-econômico. Possui grande potencial transformador das atividades sociais e da economia, pois a estrutura e a dinâmica de ambas será afetada, em alguma medida, pela infraestrutura disponível de informações (Takahashi, 2000, p. 5).

Observa-se que a tecnologia sempre influenciou o trabalho. Não só no modo de sua execução, mas também na criação e extinção de tipos de atividades. Limpador de chaminé, função comum na Londres que se alimentava da energia do carvão, deixou de existir com a adoção da eletricidade como forma ampla de consecução de energia.

A evolução ou mudanças dos meios tecnológicos usados pelo ser humano produzem impactos tanto positivos (redução do uso de força manual para realização do labor e a diminuição do tempo de trabalho com conseqüente aumento do repouso), quanto negativos (surgimento de doenças oriundas do labor excessivo com dispositivos eletrônicos) no mundo do trabalho. Pode ser encarada como fato catalisador ou propulsor das alterações que têm ocorrido na sociedade e que produzem reflexos na seara jurídica.

É possível afirmar que tecnologia é tudo aquilo que não existe na natureza, é criado pelo homem e decorre de um longo processo de acumulação de seu conhecimento. Para Marcacini, a sua história confunde-se com a da humanidade, tendo a produção, o trabalho e os poderes econômico, militar e político de cada época, assim como as relações humanas, sido definidos pelos meios tecnológicos existentes (Marcacini, 2014, p. 6).

A palavra tecnologia possui diversas acepções. Num sentido amplo, pode ser conceituada, segundo Baptista e Keller, como qualquer processo capaz de modificar a realidade virtual ou física (Baptista; Keller, 2018, p. 125). Já para Castells, é o uso de conhecimentos científicos com a finalidade de esmiuçar os meios para realizar algo de maneira que possa ser reproduzida (Castells, 2005, p. 67).

Conclui-se, assim, que tecnologia significa o estudo científico, sistematizado e organizado das técnicas que envolvem determinado domínio da atividade humana, com a finalidade de criar algum tipo de artefato, produto ou mesmo conhecimento que possibilite não apenas a solução de um problema, mas a melhoria da condição de vida do próprio homem, seja pelo incremento das comunicações, pelo aumento do comércio ou pela invenção de um medicamento, por exemplo.

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

A prova digital consiste no instrumento jurídico capaz de demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, que sirvam como instrumento para a sua demonstração (Thamay; Tamer, 2020, p. 33). Pode ser conceituada, ainda, como todo tipo de informação, com valor probatório, armazenada em repositório eletrônico-digital de armazenamento, ou transmitida em sistemas e redes informáticas ou de comunicações eletrônicas, privadas ou publicamente acessíveis, sob a forma binária ou digital (Rodrigues, 2009, p. 722).

No meio digital existem dados e informações. Aqueles são os fatos ainda brutos que necessitam de lapidação e de interpretação para que se alcance a informação desejada. Esse processo de interpretação dos dados digitais é chamado pela doutrina de mineração. A *internet* fornece tanto dados já organizados em informação, como brutos, os quais, após a devida análise e organização, entregam ao intérprete a informação desejada.

As fontes de dados e de informações são classificadas em abertas e fechadas. Aquelas (*Open Source Intelligence* – OSINT) são de livre acesso aos usuários e contém dados disponíveis de forma pública, a todos, indistintamente, sem a necessidade de cadastro, senha ou autorização prévia, como por exemplo *sites* de notícias ou mídias sociais abertas ao público em geral (Caselli, 2021. p. 32 e 37). São fechadas as fontes de conteúdo sigiloso, acessíveis somente por meio de senha, biometria ou de ordem judicial.

Para a sua utilização e deferimento pelo magistrado, a prova digital deverá atender aos pressupostos de validade e utilidade. Esta é verificada a partir de três caracteres essenciais: autenticidade, integridade e preservação da cadeia de custódia. A ausência de algum deles tornará a prova frágil ou até mesmo inservível. A autenticidade busca demonstrar a certeza quanto à autoria do fato digital. O elemento integridade permite a certeza quanto à sua inteireza e não adulteração.

Por fim, o terceiro elemento diz respeito à cadeia de custódia, sendo necessário preservar a autenticidade e integridade durante todo o processo de produção da prova, desde sua constatação, coleta até a sua apresentação ao processo, sob pena de a prova se tornar imprestável, nos termos dos artigos 158-A a 158-F do Código de Processo Penal (CPP).

Como então demonstrar fatos que ocorreram no meio digital ou fatos que ocorreram fora deste, mas estejam interligados a dados digitais? A resposta está na utilização dos elementos probatórios adequados à transposição do que ocorreu no mundo dos fatos para o processo. Nesse contexto, estão as provas digitais, inexistindo vedação legal para o uso desse tipo de prova. Pelo contrário, tanto a Constituição Federal, em seu artigo 5º, LVI, quanto o artigo 369 do CPC permitem a utilização, pelas partes, de todos os meios legais de prova, desde que lícitos.

Já o artigo 225 do Código Civil autoriza especificamente a utilização das provas eletrônicas, por meio das quais podem ser levadas ao processo informações relevantes e seguras que entregarão ao juiz dados precisos, favorecendo maior aproximação de conceitos como verdade real e segurança jurídica. A partir do uso das provas digitais, os meios probatórios típicos podem ser dispensados ou utilizados apenas de maneira complementar.

Soares assevera que a produção de provas digitais tem fundamento também na Lei nº. 12.965/2014 (Marco Civil da *Internet*), segundo a qual os registros de conexão e de acesso a aplicações da *internet* devem ser guardados, respectivamente, por, no mínimo, um ano e pelo tempo de seis meses. A norma estabelece ainda a possibilidade de requisição judicial dos registros e dados pessoais armazenados nas operadoras de telefonia e provedores de *internet*. Destaque-se também que a Lei nº. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) permite que, no exercício de direitos em processo judicial, haja o tratamento de dados pessoais, inclusive os sensíveis, o que também fundamenta a utilização das provas digitais (Soares, 2021, p. 291).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, disciplina a questão probatória em sua seção IX, mas nada dispõe acerca das provas digitais, razão pela qual

devem ser utilizadas as regras do direito processual civil. Destaque-se que não se trata de aplicação subsidiária do CPC, pois esta, como assevera Hissa Filho, ocorre quando inexistir lei processual trabalhista sobre o tema, o que não é o caso. Tendo em vista que na CLT há regramento sobre provas, embora incompleto, utiliza-se as normas processuais comuns supletivamente, com base no artigo 15 do CPC (Hissa Filho, 2017, p. 108).

É importante ressaltar que, de acordo com o primeiro enunciado aprovado pelos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF), sobre a aplicabilidade do CPC ao processo do trabalho, o citado artigo 15 não revogou o artigo 769 da CLT, de maneira que ambos devem ser interpretados de maneira sistemática, sendo possível a aplicação supletiva ou subsidiária do processo comum na esfera trabalhista apenas se compatível com as normas e princípios do processo laboral (EJUD 10, 2016).

No caso da utilização de provas digitais, não se vislumbra, em regra, incompatibilidade com o processo do trabalho. Pelo contrário, o próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio do Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº. 31, de quatro de agosto de 2021, estabeleceu diretrizes para que os juízes trabalhistas emitam ordens à *Microsoft* solicitando informações de dados armazenados (CSJT, 2021).

Isso posto, tem-se que a tecnologia trouxe consigo ferramentas para validação jurídica das provas, podendo-se afirmar, inclusive, que há maior confiabilidade em uma prova eletrônica quando comparada à tradicional, como a prova testemunhal, por exemplo. É bem verdade que a testemunha depõe sobre fatos que ela presenciou, mas sempre com as impressões de seu olhar e de sua experiência de mundo, o que não acontece com as provas digitais, que são precisas e retas, inexistindo “pontos de vista”.

Dados de geolocalização armazenados pelos provedores de conexão e de aplicação são outros exemplos de provas digitais. Por meio deles é possível rastrear, pelo sistema *Global Positioning System* (GPS), com base nas conexões de rede ou via satélite, onde está um aparelho de telefone celular, com a identificação da latitude e longitude do local em que o dispositivo se encontra. A definição da geolocalização também é viável por meio da captação de sinais de radiofrequência pela triangularização das antenas de celulares.

Com esse tipo de informação, pode-se comprovar, por exemplo, o local, o dia e a hora que uma pessoa estava, mesmo que ali não houvesse testemunha ou

câmera de segurança para demonstrar o fato. Imagine-se que um empregado fosse obrigado a registrar saída do trabalho mesmo estando trabalhando em horas extras. Nesse contexto, o trabalhador poderá, com a prova de geolocalização do seu telefone celular, demonstrar que de fato estava prestando seus serviços e que os registros de frequência não são verídicos.

Além dos meios probatórios aqui citados, vários outros podem ser utilizados, como as fotos postadas nas redes sociais e as conversas em aplicativos de mensagem, a exemplo do *WhatsApp*, *Twitter* e *Telegram*. Não se pretende fechar um rol exaustivo de provas digitais, em face da amplitude da *Big Data* (grande massa de dados existente a partir da *Internet*). Importante, então, verificar a seguir como as provas digitais podem contribuir para a redução da discriminação salarial sofrida pelas mulheres.

AS PROVAS DIGITAIS COMO INSTRUMENTOS PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL FEMININA

A Constituição Federal (CF), no artigo 5º, I, assevera que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Já no seu artigo 7º, XX e XXX, assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, e proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

No mesmo sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) afirma que devem ter o mesmo salário, sem qualquer tipo de discriminação, todos que executam igual trabalho (artigo 23º, dois) (ONU, 1948). A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de 1979, ratificada pelo Brasil, por sua vez, determina que o direito de igualdade de remuneração, tratamento, benefícios e avaliação da qualidade do labor devem ser garantidos pelos Estados-Partes (artigo 11.1, "d") (CEDAW, 1979).

Entretanto, o que mostra a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua do primeiro trimestre de 2023 é que os homens de 14 anos ou mais, ocupados, ganham, em média, R\$ 3.066,00 por mês, enquanto as mulheres recebem o equivalente apenas a 79,5% do referido valor, ou seja, R\$ 2.439,00 (IBGE, 2023, tabela 5436). Portanto, está claro que há um descompasso entre a realidade e o que prevê a norma.

De acordo com Siqueira e Sampaio, atualmente existe, ainda, resquícios da discriminação e do patriarcalismo, pois há diferença de salários e divisão sexual no trabalho. Ademais, as mulheres sofrem preconceitos não só para conseguir boas

profissões, mas também para nestas conseguirem se manter (Siqueira; Sampaio, 2017, p. 320).

Nesse contexto, foi promulgada a Lei nº. 14.611, de 03 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre profissionais de ambos os gêneros. A referida norma, em seu artigo 2º, dispõe ser obrigatória a igualdade não só de salário, mas também de critérios de remuneração para homens e mulheres que realizem trabalho de igual valor, ou que exerçam idêntica função. Portanto, o que deve ser aferido não é apenas o montante nominal pago como contraprestação pelos serviços prestados, mas também se está sendo utilizada igual regra para determinar a remuneração paga.

Verifica-se que o artigo 4º da Lei nº. 14.611/2023, impõe algumas providências a serem estabelecidas para que seja garantida a isonomia salarial, como, por exemplo, que sejam inseridos mecanismos de transparência salarial e de critérios de remuneração. Determina ainda que seja incrementada a fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios de remuneração, devendo haver, inclusive, canais específicos de denúncia acerca de eventual comportamento discriminatório por parte do gestor da empresa.

Destaque-se que, nos termos do inciso IV, do referido artigo 4º, deve haver a promoção e serem implementados programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, que abranjam tanto a capacitação dos gestores e das lideranças, quanto a dos próprios empregados, sobre a equidade entre os profissionais de ambos os sexos. É importante ressaltar que a norma em comento impõe ainda que os resultados devem ser aferidos. Por força do inciso V, deve haver também o fomento à capacitação e à formação das empregadas, para que ingressem, permaneçam e ascendam do ponto de vista profissional, em iguais condições com os homens.

Nesse contexto, as provas digitais podem ser úteis para comprovar a conduta discriminatória do empregador, seja para demonstrar efetivamente o pagamento de salário de determinada trabalhadora inferior ao colega homem que exerce a mesma função, seja para comprovar que a empresa não vem cumprindo as determinações legais criadas pela Lei nº. 14.611/2023.

Veja-se que, de acordo com o artigo 818, I e II, da CLT, em princípio o ônus da prova incumbe à parte reclamante quanto aos fatos constitutivos do seu direito, ao passo que a parte reclamada deve comprovar as circunstâncias modificativas, impeditivas ou extintivas do direito vindicado. Essa regra atrai, para o empregador, o dever probatório quanto ao pedido de equiparação salarial, de acordo com o

enunciado nº. 6, VIII, da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual, embora não se refira especificamente à igualdade de salários entre homens e mulheres, aplica-se a tal situação porque o fundamento é o mesmo, qual seja, salário igual para quem desempenha idêntico trabalho.

Apesar disso, existem situações em que caberá à trabalhadora provar que está sendo discriminada. Imagine-se, por exemplo, que embora o salário da mulher seja igual ao do colega homem, exista diferença dos critérios de remuneração, de modo que a trabalhadora precisa se esforçar mais para receber o mesmo pagamento. Nesse caso, será ônus da empregada comprovar que, a despeito da igual remuneração, está sendo discriminada.

Os relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios que as pessoas jurídicas com mais de 100 funcionários, por força do artigo 5º, *caput*, da Lei nº. 14.611/2023, estão obrigadas a publicar, caracterizam-se como importante meio probatório de eventual discriminação, tratando-se de provas digitais caso sejam publicados na *internet*, como em regra acontece nos dias atuais, em que documentos em papel são cada vez mais raros.

A força probante dos relatórios está no fato de que, de acordo com o § 1º, do mencionado artigo 5º, devem conter dados e informações que possibilitem que sejam comparados, objetivamente, as remunerações, os salários e a proporção de homens e mulheres que ocupam os cargos de chefia, direção e gerência, servindo de grande ferramenta para aferir se as trabalhadoras estão sendo remuneradas de maneira igual aos empregados do sexo masculino.

Mesmo que os relatórios não sejam publicados pela empresa na rede mundial de computadores, o artigo 5º, § 4º, determina que as informações contidas naqueles deverão ser disponibilizadas pelo Poder Executivo Federal em plataforma digital de acesso público, a qual, portanto, servirá como meio de prova virtual que poderá ser utilizado pelas trabalhadoras em eventual reclamação trabalhista individual, ou mesmo por sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em demandas coletivas.

Os *e-mails*, por outro lado, podem ser importantes para demonstrar a ineficácia dos mecanismos de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios de remuneração e dos canais de denúncia, pois se tratam de documentos por meio dos quais as empregadas podem dar ciência à gestão da empresa acerca de eventuais condutas discriminatórias e cobrar providências. Entretanto, o mero envio de correspondência eletrônica, por si só, é insuficiente, sendo necessário, para caracterizar a discriminação salarial, analisar a resposta oferecida pela empregadora e as providências adotadas

depois de formulada a denúncia.

As mensagens trocadas em redes sociais, tais como *Whatsapp* e *Telegram*, também são provas digitais relevantes, haja vista que tais aplicativos se tornaram instrumentos de trabalho comuns no Brasil. As conversas escritas, ou gravadas em áudios ou vídeos podem demonstrar, dependendo do teor do conteúdo, que o empregador não está comprometido em implementar as medidas determinadas no artigo 4º, da Lei nº. 14.611/2023, ou mesmo que pratica discriminação salarial por motivo de gênero.

Destaque-se que o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou tese, em sede de repercussão geral (Tema nº. 237), de que a gravação ambiental feita por um dos interlocutores, sem o conhecimento do outro, é prova lícita (STF, 2009). Apesar de o entendimento ter sido firmado em processo penal, tem servido de fundamento para que a jurisprudência majoritária do TST reconheça como válidas as gravações de áudio e as mensagens de texto de aplicativos como o *Whatsapp* (TST, 2022). No mesmo sentido também há julgado recente do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região (DF) (TRT 10, 2022).

Sob outro enfoque, a geolocalização também pode ser importante para desmascarar situação de discriminação salarial de gênero, ainda que menos comum. Imagine-se que um empregado homem trabalhe em local insalubre e a colega mulher também, ambos utilizando o telefone celular como ferramenta de labor, mas somente aquele receba o adicional de insalubridade. Nesse caso, o GPS do aparelho telefônico pode servir para comprovar que os dois prestam serviços no mesmo local e, assim, facilitar o deferimento da parcela em juízo.

Verifica-se, portanto, que as provas digitais têm aptidão para reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres, pois facilitam que a empregada consiga demonstrar em juízo tanto que está sendo discriminada, quanto que a Lei nº. 14.611/2023 eventualmente não esteja sendo cumprida. Assim, tratam-se de instrumentos necessários para assegurar a eficácia da norma e a concretização da Lei Maior, reduzindo a discriminação salarial que atinge as trabalhadoras brasileiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia, em que pese remeter à ideia de algo moderno, próprio da sociedade contemporânea, na realidade sempre existiu e foi desenvolvendo-se ao longo da história. Caracteriza-se pelo estudo científico, sistematizado e organizado

do desenvolvimento de técnicas que, ao possibilitarem a criação de artefatos, produtos ou de conhecimento para solucionar problemas, buscam melhorar as condições de vida das pessoas. Entretanto, por vezes geram também efeitos negativos, inclusive no âmbito das relações de trabalho, como as doenças que acometem os trabalhadores e decorrem do labor excessivo com dispositivos eletrônicos.

É importante ressaltar, entretanto, que a tecnologia acumulada não foi capaz de eliminar a discriminação salarial das mulheres, que em pleno século XXI ainda são remuneradas com valores inferiores aos pagos aos homens que exercem idêntica função. Nesse contexto, foi editada a Lei nº. 14.611/2023, que assim como a CF, a DUDH e a CEDAW, proíbe que haja diferença salarial entre profissionais de ambos os sexos. A norma legal, contudo, foi além, estabelecendo também medidas específicas a serem adotadas concretamente pelas empresas, a fim de coibir que as trabalhadoras sejam discriminadas sob o aspecto remuneratório.

O desenvolvimento tecnológico alcançou também o processo judicial e fez surgir as provas digitais, que são dados e informações armazenados em meios informatizados e que são aptos a comprovar fatos ocorridos tanto no ambiente virtual como também no físico. Como exemplos mais comuns tem-se *e-mails*, sistemas de geolocalização, fotografias postadas em redes sociais e mensagens trocadas nestas, como *Telegram* e *Whatsapp*. Tratando-se de provas lícitas, sua utilização encontra amparo na Constituição Federal, na LGPD, no Marco Civil da *Internet* e no CPC, o qual, ante a omissão da CLT, pode ser utilizado supletivamente no processo do trabalho, uma vez que é compatível com as normas e princípios deste.

Nesse contexto, entende-se que as provas digitais podem ser bastante úteis para combater a discriminação salarial das mulheres, uma vez que facilitam a demonstração de situações em que estas foram preteridas. Veja-se que a própria Lei nº. 14.611/2023 criou uma prova virtual em favor das trabalhadoras, que são os relatórios semestrais que devem ser emitidos pelas empresas com mais de 100 empregados, caso sejam elaborados de forma eletrônica. Mesmo que o documento seja físico, seus dados estarão contidos na plataforma virtual que será criada pelo Poder Executivo Federal, que também servirá de meio probatório.

Além disso, *e-mails* e mensagens enviadas por redes sociais, a depender do conteúdo, podem comprovar que o empregador não está cumprindo as medidas legais para coibir a discriminação, ou mesmo que está pagando salário inferior às empregadas. Por sua vez, a geolocalização favorece a demonstração de situações em que uma mulher está sendo discriminada, deixando de receber uma parcela paga a depender do local da

prestação de serviços, apesar de desempenhar suas atividades no mesmo lugar que o colega do sexo masculino.

A partir de toda a pesquisa aqui formulada, conclui-se que a utilização das provas digitais no processo do trabalho caracteriza-se como um avanço rumo à concretização dos direitos de igualdade de gênero previstos pela Constituição Federal, fortalecendo a posição das mulheres no mercado de trabalho e evitando a precarização do trabalho feminino.

REFERÊNCIAS

ALBINO, João Pedro; LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de. Técnicas de captura de geolocalização para a produção de prova judicial. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 216–233, 2022. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i1.409. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/409>. Acesso em: 2.nov.2023.

BAPTISTA, Patrícia; KELLER, Clara Iglesias. Por que, quando e até onde regular as novas tecnologias? Entre inovação e preservação, os desafios trazidos pelas inovações disruptivas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (Coord.). **Regulação e novas tecnologias**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do trabalho (CSJT). **Ato Conjunto TST. CSJT.CGJT nº. 31, de quatro de agosto de 2021**. Estabelece diretrizes para a emissão de ordens judiciais dirigidas à Microsoft Corporation por parte de magistrados da Justiça do Trabalho, envolvendo a solicitação de informações de dados armazenados. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191675/2021_atc0031_tst_csjt_cgjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3.nov.2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2.nov.2023.

BRASIL. Decreto-Lei número 3.689, de três de outubro de 1941. **Código de Processo Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 2.nov.2023.

BRASIL. Decreto-Lei número 5.452, 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2.nov.2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) Contínua do Primeiro Trimestre de 2023**.

Tabela 5436 - Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente e efetivamente recebidos no trabalho principal e em todos os trabalhos, por sexo. IBGE, 2023. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5436#resultado>. Acesso em: 12.ago.2023.

BRASIL. Lei número 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 3.nov.2023.

BRASIL. Lei número 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm#art485. Acesso em: 2.nov.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **Recurso Extraordinário nº. 583937 QO-RG**. Repercussão geral no Recurso Extraordinário. Prova. Gravação ambiental. Realização por um dos interlocutores sem conhecimento do outro. Validade. Jurisprudência reafirmada. Repercussão geral reconhecida. Recurso extraordinário provido. Aplicação do art. 543-B, § 3º, do CPC. É lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem conhecimento do outro. Recorrente: Fernando Correa de Oliveira. Recorrido: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Relator: Ministro César Peluso, 19 de novembro de 2009. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolncidente=%22RE%20583937%22&base=acordados&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 3.nov.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF). Escola Judicial. **Enunciados Sobre Aplicabilidade do CPC ao Processo Do Trabalho**. 2016. Disponível em: <https://escolajudicial.trt10.jus.br/index.php/informacoes/enunciados/115-enunciados-sobre-aplicabilidade-do-cpc-ao-processo-do-trabalho>. Acesso em: 2.nov.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF) (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº. 0000099-86.2021.5.10.0015**. PROVA DIGITAL. CONVERSAS VIA APLICATIVO WHATSAPP OCORRIDA ENTRE AS PARTES LITIGANTES. VALIDADE. As conversas entre a autora e sua ex-empregadora, por meio de aplicativo Whatsapp, desde que não obtidas por meios ilícitos e não adulteradas por qualquer meio artificioso ou ardil, são válidas como meio de prova. [...]. Recorrente: Luciana Alencar Carvalho Botelho Condes. Recorrida: Sabrina Rodrigues Serpa. Relator: Juiz convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, 20 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1482584327/inteiro-teor-1482584357>. Acesso em: 3.nov.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Interno em Recurso de Revista nº. 10290-35.2020.5.18.0103** (2ª Turma). AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PROVA LÍCITA - ÁUDIO E MENSAGENS EM APLICATIVO - UTILIZAÇÃO POR UM DOS INTERLOCUTORES SEM O CONHECIMENTO DO OUTRO - VALIDADE DA PROVA. 1. A utilização por um dos interlocutores de áudio e de texto recebido por meio de aplicativo de mensagens é prova lícita e pode ser utilizada em juízo, visto que entre as partes envolvidas não há sigilo de comunicação. 2. A inviolabilidade do sigilo das comunicações de dados, prevista no art. 5º, XII, da Constituição Federal, está direcionada à interceptação de conversa por terceiros estranhos ao diálogo, o que não é o caso dos autos. [...]. Recorrentes: Paulo Ricardo da Silva Gonçalves - EIRELI e outros. Recorrido: João Paulo Moura Borges. Relatora: Desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, 22 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1554709034/inteiro-teor-1554709230>. Acesso em: 3.nov.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 6**. In: Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>

documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf. Acesso em: 2.nov.2023.

CASELLI, Guilherme. **Manual de Investigação Digital**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021. p. 32 e 37.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

HISSA FILHO, Hélio Barbosa. A aplicação supletiva e subsidiária do novo CPC ao Processo do Trabalho e o artigo 769 da CLT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 20, n. 1, p. 106-109, 17 abr. 2017. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/33>. Acesso em: 2.nov.2023.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

MARCACINI, Augusto Tavares Rosa. **Direito e tecnologia**. São Paulo: Estúdio Editores. com, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (217 [III] A). Paris. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em: 3.nov.2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. 18.dez.1979. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 3.nov.2023.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. v. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

RODRIGUES, Benjamim Silva. **Direito Penal Parte Especial, Tomo I, Direito Penal Informático-Digital, Contributo para a Fundamentação da sua Autonomia Dogmática e Científica à Luz do novo Paradigma de Investigação Criminal: a Ciência Forense Digital e a Prova Digital**. Coimbra: Editora Limitada, 2009.

SOARES, Pollyana Lúcia Rosado. As provas digitais no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 287-295, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/74537/Revista%20104%20p.%20287-295.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 2.nov.2023.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO À LUTA PELA IGUALDADE. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 3 nov. 2023.

TAKAHASHI, Tadao. **Sociedade da informação no Brasil: livro verde**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p. 5. Disponível em: <https://goo.gl/9TQYyA>. Acesso em: 06 out.2022.

THAMAY, Rennan; TAMER, Maurício. **Provas no Direito Digital. Conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

Artigo publicado originalmente na Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 27, n. 2, 2023