

GEOLOCALIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE EMPÍRICA COM BASE EM DADOS DO TRT-7

**GEOLOCATION AND LABOR LAW:
An Empirical Analysis Based on Data from the TRT-7**

**Cleiton Sacoman
Eduardo Arias**

RESUMO

A crescente utilização de tecnologias de geolocalização tem gerado intensos debates no âmbito jurídico, especialmente na esfera trabalhista. A possibilidade de rastrear a localização de trabalhadores por meio de dispositivos móveis levanta questões sobre a privacidade e a possibilidade de uso dessa informação como prova em processos judiciais. Este estudo tem como objetivo analisar a perspectiva atual dos julgamentos colegiados proferidos no âmbito o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) sobre a possibilidade de uso da geolocalização como prova no âmbito da Justiça do Trabalho, com um recorte temporal entre janeiro e dezembro de 2023. Para tanto, foram coletados e analisados dados jurisprudenciais por meio do software Rimor 2, desenvolvido pela empresa Juit. A análise deste conjunto de decisões permitirá traçar um panorama sobre como o TRT-7 tem se posicionado em relação à admissibilidade

Cleiton Sacoman

Graduado em Direito, com especialização em Política e Direito Eleitoral e mestrado em Direito. Possui experiência profissional como advogado, atuando em escritório próprio com foco em direito empresarial há mais de 20 anos. Exerceu também o cargo de Procurador Geral, adquirindo expertise em tributos municipais e gestão pública. Atualmente acumula as funções de Diretor de Operações Jurídicas em seu próprio escritório e de Diretor Jurídico na Associação das Empresas de Tecnologia da Informação do Paraná (Assespro-PR).

Eduardo Arias

Advogado empresarial especialista em Direito Digital e Tecnologia, com foco em Mídias Sociais, Privacidade e Segurança da Informação. Possui expertise em consultoria para implementação de estratégias de mitigação de riscos e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e frameworks de governança de inteligência artificial. Atua junto a grandes grupos econômicos, especialmente empresas europeias que operam no Brasil. Desenvolve pesquisas com foco em Legal Operations, Proteção de Dados Pessoais e Governança de IA.

e aos limites da utilização da geolocalização como meio de prova, considerando os princípios do direito do trabalho e o direito à privacidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: Geolocalização; Prova; Direito do Trabalho; Justiça do Trabalho; TRT-7; Privacidade; Rastreabilidade; Jurimetria.

ABSTRACT

The increasing use of geolocation technologies has sparked intense debates in the legal field, particularly in labor law. The possibility of tracking workers' locations through mobile devices raises concerns about privacy and the potential use of such information as evidence in legal proceedings. This study aims to analyze the current perspective of rulings issued by the Regional Labor Court of the 7th Region (TRT-7) regarding the possibility of using geolocation as evidence within Labor Justice, focusing on the period from January to December 2023. For this purpose, jurisprudential data were collected and analyzed using the Rimor 2 software, developed by Juit, a leading company in legal analytics in the country. The analysis of these decisions will provide an overview of how TRT-7 has positioned itself regarding the admissibility and limits of using geolocation as a means of evidence, considering labor law principles and the right to workers' privacy.

Keywords: Geolocation; Evidence; Labor Law; Labor Court; TRT-7 (Regional Labor Court of the 7th Region); Privacy; Tracking; Jurimetrics.

1. A GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA

A geolocalização, enquanto meio de prova digital, desponta como uma ferramenta valiosa na comprovação de fatos, especialmente em litígios trabalhistas que envolvem dúvidas sobre a jornada de trabalho efetivamente executada.

A possibilidade de rastrear a localização de um indivíduo por meio de dispositivos móveis, como smartphones e tablets, ou sistemas de rastreamento veicular, como GPS, oferece aos operadores do Direito um novo instrumento para a apuração da verdade real.

Sua aplicação em casos práticos possibilita, à título exemplificativo, a corroboração de alegações de trabalho extraordinário, a verificação da localização do trabalhador em momentos específicos, como no caso de trabalho externo ou em regime de sobreaviso, e o confronto entre versões narrativas divergentes de empregado e empregador em situações como viagens a serviço, acidentes de trabalho

e desvios de rota.

A utilização da geolocalização como prova, no entanto, exige cuidado e atenção a alguns aspectos fundamentais. Primeiramente, é necessário observar os ditames da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Além disso, é preciso considerar os aspectos tecnológicos envolvidos na geolocalização. A precisão dos sistemas de rastreamento pode variar de acordo com fatores como a tecnologia utilizada, as condições climáticas e a presença de obstáculos físicos. É fundamental que a confiabilidade dos dados seja avaliada criticamente, considerando as limitações inerentes à tecnologia empregada no caso concreto.

Outro ponto crucial é que as partes tenham a oportunidade de se manifestarem sobre os dados de localização apresentados, podendo contestá-los e apresentar sua própria versão dos fatos, bem como contraprova.

2. A NECESSIDADE DE PONDERAÇÃO ENTRE PRIVACIDADE E BUSCA DA VERDADE REAL

A utilização da geolocalização como meio de prova no processo trabalhista exige a ponderação entre o direito à privacidade dos trabalhadores e a busca da verdade real sendo importante estabelecer critérios objetivos para o uso dessa tecnologia, buscando o equilíbrio entre a necessidade da prova para o esclarecimento dos fatos e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, em consonância com os princípios constitucionais e as normas de proteção de dados pessoais, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A jurisprudência do TRT-7 destaca a importância de uma análise individualizada de cada caso, considerando a necessidade, a pertinência e a proporcionalidade do emprego desta tecnologia para o deslinde dos fatos, com destaque especial à possibilidade de obter dados sobre geolocalização através de diferentes origens, umas menos complexas e invasivas que outras, existindo a percepção de que a expedição de ordens judiciais a provedores de conexão e aplicação costuma impactar negativamente a duração do processo judicial.

Importante lembrar que tais dados podem ser obtidos mediante a apresentação em juízo, dos registros de geolocalização feitos por qualquer das partes ao longo da relação laboral, com ganho de velocidade, não sendo necessária a expedição de ofícios para que tais dados possam ser utilizados.

De fato, é possível que o próprio empregado deseje apresentar registros de geolocalização que ele mesmo tenha feito. Tal medida configura um instrumento de defesa de seus argumentos e de comprovação de fatos relevantes para o litígio, como,

por exemplo, a realização de horas extras ou o exercício de atividades laborais em locais específicos.

Em relação aos registros feitos pelo empregador, é fundamental que o uso da geolocalização seja justificado por uma finalidade legítima e específica, como a garantia da segurança do trabalhador, o controle de produtividade ou a gestão logística, e não pode ser utilizado para fins discriminatórios ou para monitorar o empregado de forma abusiva e desproporcional em seus momentos de descanso.

Sob estrita imposição da LGPD, o empregado deve ser previamente informado, de forma clara e precisa, sobre a existência do monitoramento, a forma como ele é realizado, os tipos de dados coletados, as finalidades do seu uso e os direitos que detém em relação aos seus dados pessoais. A falta de transparência sobre isto já representa afronta à LGPD.

A empresa também deve implementar medidas de segurança da informação adequadas para proteger os dados coletados contra acesso não autorizado, uso indevido, divulgação, modificação ou destruição. Tais medidas devem ser reavaliadas periodicamente e atualizadas sempre que necessário, em conformidade com as melhores práticas e os padrões de segurança da informação pertinentes considerando o nível de complexidade da operação desenvolvida pela empresa.

Em suma, a utilização da geolocalização como meio de prova, independente de qual parte apresente os dados ao juízo ou requeira sua produção, exige uma análise criteriosa e contextualizada, que harmonize a busca da verdade real com a proteção da privacidade dos trabalhadores, em observância aos princípios estabelecidos na LGPD, em especial os da necessidade, finalidade e transparência.

Embora a tecnologia possa e deva ser utilizada como um instrumento a serviço da justiça, jamais poderá servir como um meio de vingança ou mera invasão da privacidade e de violação dos direitos dos trabalhadores.

3. ANÁLISE ESTATÍSTICA DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE GEOLOCALIZAÇÃO NO TRT-7

Preliminarmente, cumpre destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7), está localizado em Fortaleza, e é responsável pelo julgamento de recursos contra decisões das varas do trabalho do Ceará e ações que se originam na própria Corte, como dissídios coletivos de categorias organizadas regionalmente e ações rescisórias de decisões suas ou das varas.

O TRT-7 é composto por 37 varas do trabalho, 14 gabinetes de desembargadores, 3 Turmas Recursais, 2 seções especializadas, além do Tribunal do Pleno.

A coleta e a análise dos dados foram realizadas diretamente no site do TRT7 (<https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>), tendo como base o período de janeiro a dezembro de 2023, e decisões de segunda instância que contemplavam a palavra-chave “geolocalização”. Os resultados foram posteriormente conferidos e analisados, com os mesmos critérios, com o auxílio do software Rimor 2, desenvolvido pela Juit, empresa referência em jurimetria no Brasil. A plataforma, permite a extração e o processamento de dados jurisprudenciais de todos os tribunais do país.

A ferramenta forneceu ferramentas para a organização, classificação e análise estatística dos processos, permitindo a geração de gráficos e tabelas que ilustram as principais características da pesquisa.

A partir da pesquisa realizada junto ao site do tribunal e da utilização da referida solução tecnológica foi possível extrair importantes informações sobre o panorama das decisões proferidas no âmbito do TRT-7 a respeito do uso da geolocalização como meio de prova.

3.1. Volume e Tipos de Processos

Observa-se, inicialmente, que a pesquisa encontrou 44 (quarenta e quatro) decisões colegiadas, o que demonstra a pertinência da temática e a sua crescente incidência na prática forense. Comparando-se com os dados de 2022, quando foram encontrados apenas 21 (vinte e um) documentos relacionados à geolocalização no TRT-7, percebe-se um aumento significativo de 124% (cento e vinte e quatro por cento) no número de casos que abordam a questão. Esse crescimento expressivo revela que a discussão sobre a utilização da geolocalização como prova vem se tornando cada vez mais relevante no âmbito dos litígios trabalhistas, demandando atenção dos operadores do Direito para as suas implicações e desafios.

Apenas a título de curiosidade, vez que foge ao objetivo do presente estudo, a tendência de crescimento se confirma ao analisarmos os dados do primeiro semestre de 2024, que apontam 105 (cento e cinco) documentos relacionados à geolocalização no TRT-7. Comparando-se o período de janeiro a dezembro de 2023 com o primeiro semestre de 2024, observa-se um aumento de 123% (cento e vinte e três por cento) na quantidade de processos que abordam a temática.

No que ao recorte de tempo compreendido entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de dezembro do mesmo ano, objeto da presente análise, notamos a predominância de Recursos Ordinários Trabalhista (35) entre as classes processuais (79%), seguido de Recursos Ordinários - Rito Sumaríssimo (6) e de Embargos de Declaração (3).

A alta proporção de recursos demonstra que a matéria ainda carece de uma definição mais clara e uniforme na jurisprudência, o que gera insegurança jurídica e aumenta a quantidade de recursos às instâncias superiores.

A presença de Recursos Ordinários em Rito Sumaríssimo (6) sugere que a questão também se manifesta em processos com ritos mais simplificados, implicando em discussões sobre a necessidade de produção de provas mais robustas, mesmo em casos de menor complexidade.

3.2. Valores das Causas e Temas Recorrentes

O valor médio das causas analisadas, referentes ao período de janeiro a dezembro de 2023, é de R\$ 261.713,75. Observando a variação entre o menor (R\$ 18.791,47) e o maior valor (R\$ 703.914,03), percebe-se a diversidade de situações em que a geolocalização se mostra economicamente relevante no contexto trabalhista:

Documentos encontrados (2023)	Valor da Causa Médio (2023)	Menor Valor da Causa (2023)	Maior Valor da Causa (2023)
44	R\$ 254.708,34	R\$ 18.791,47	R\$ 703.914,03

A análise dos assuntos revela a centralidade de temas como horas extras, adicional de hora extra, intervalo intrajornada e controle de jornada do trabalhador externo, demonstrando que o pedido de uso da geolocalização como prova frequentemente é utilizado para comprovar a jornada de trabalho, especialmente em casos que envolvem o pagamento de horas extras.

Dos documentos analisados, 3 (três) são Embargos de Declaração, nos quais as partes reclamadas, como recorrentes, alegavam o cerceamento de defesa pelo indeferimento da produção de prova digital, mais especificamente, da geolocalização dos reclamantes no período em que alegavam estar laborando. Em todos os casos, foi negado provimento aos recursos, seja por descabimento dos embargos declaratórios, seja pelo fato de que, segundo os magistrados, as demais provas dos autos seriam suficientes ao deslinde dos feitos, não sendo possível rebatê-las pela simples produção da geolocalização.

Embora reconheçam a utilidade e validade da produção das provas digitais, inclusive a de geolocalização, tanto a primeira, quanto a terceira turmas do TRT-7 aduzem que sua utilização deve ser autorizada somente quando se mostrarem úteis ao esclarecimento dos fatos e quando não existirem outros meios de prova da localização do trabalhador. É o que se infere do trecho adiante citado, extraído da decisão proferida pela 3ª Turma, nos Embargos de Declaração nº 0000619-21.2022.5.07.0039, de relatoria do Dr. Joao Carlos de Oliveira Uchoa:

No caso em apreço, vislumbra-se que os dados afetos à geolocalização do reclamante não trará qualquer impacto no tocante à apuração das horas extras. É que o autor trabalhava prioritariamente de forma externa - longe do estabelecimento empresarial - percorrendo diversas localidades, sendo certo que os dados afetos à sua geolocalização não são suficientes para determinar se ele estava efetivamente trabalhando ou mesmo à disposição do empregador, de modo que a medida ora pleiteada não terá maior relevância no deslinde da matéria. Ademais, o acionante trabalhava com equipamento eletrônico (tablet) fornecido pelos réus, ferramenta de uso diário e imprescindível para o desempenho do labor, o qual era conectado diretamente ao empregador de forma on line, conforme asseverou a testemunha defensiva, ou seja, os próprios réus poderiam, a partir dos registros lançados no tablet utilizado pelo autor, obter sua geolocalização sem nenhuma dificuldade já que o equipamento era de sua propriedade, cabendo-lhes, tão somente, ter baixado da internet os elementos de prova necessários, mediante uso de aplicativos disponibilizados em lojas virtuais. Como se vê, a geolocalização do autor revela-se de duvidosa utilidade já que desenvolvia trabalho externo, além de haver outros meios dos réus provarem sua localização sem necessidade de invadir a esfera de intimidade do trabalhador, circunstâncias que desautorizam o uso dos meios em discussão. Deveras, a geolocalização do empregado a partir de dados pessoais armazenados em bancos de dados digitais somente seria admissível acaso fosse indispensável e proveitosa ao esclarecimento dos fatos em discussão, não sendo o caso em exame.

No mesmo sentido seguiu a decisão proferida no julgamento dos Embargos de Declaração nº 0000552-22.2022.5.07.0018, também da 3ª Turma, relator Dr. Joao Carlos de Oliveira Uchoa:

No caso, o acórdão embargado manteve a condenação ao pagamento de horas extras, fundamentando na prova oral produzida nos autos que logrou infirmar os cartões de ponto apresentados pelo embargante, nada mencionando, portanto, acerca das provas digitais ora apontadas pelo embargante. Desse modo, para que não se alegue negativa de prestação jurisdicional, passo a análise. Ocorre, que a prova digital apresentada pelo embargante não comprova a autenticidade dos cartões de ponto, uma vez que, como bem consignou o Juiz de Primeiro Grau de Jurisdição, os dados de geolocalização não são suficientes para confirmar a tese do embargante. Isso porque, conforme restou comprovado na instrução processual, a embargante além de trabalhar internamente tinha também como atribuição visitar clientes fora da sede da empresa, demonstrando assim a fragilidade da prova em questão. Além disso, trata-se de prova unilateral e que foi devidamente impugnada pela embargante. Ora, se o

embargante pretendia comprovar a ausência da embargada na agência nos horários descritos na petição inicial, bastaria que procedesse a juntada das imagens das câmeras de sua agência, o que não o fez, razão pela qual o demandado não se desvencilhou do ônus da prova. Desse modo, acolho os presentes aclaratórios para sanar a omissão apontada, nos termos da fundamentação supra que passa a fazer parte integrante do acórdão embargado.

Foram encontrados, ainda, 4 (quatro) acórdãos contendo simultaneamente os termos privacidade e geolocalização, cabendo destacar o posicionamento adotado pela 2ª Turma, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0000620-06.2022.5.07.0039, de relatoria do Dr. Emmanuel Teofilo Furtado, no sentido de que a utilização da geolocalização feriria a privacidade do Reclamante:

De início, não há que se falar em nulidade da sentença por cerceamento de defesa, suscita em sede de prejudicial de mérito, pelas reclamadas, tendo em vista que, como bem exposto no despacho de base (ID 7607770): Destaque-se que não existe “portal judicial” onde haja registro da geolocalização das pessoas e, sobre a expedição de ofícios (para a finalidade buscada), há de se consignar que representa violação dos direitos constitucionais do reclamante à intimidade e à privacidade, os quais são fundamentos da proteção de dados pessoais, conforme art. 2º da Lei Geral de Proteção de Dados. Quanto ao mérito propriamente dito, não obstante o inconformismo dos recorrentes, razão não lhes assistem. O MM. juízo “a quo” analisou corretamente os pleitos exordiais e bem apreciou a prova produzida nos autos, apresentando suas razões de forma clara e convincente, pelo que merece ser mantida a sentença por seus próprios fundamentos.

Tema de relevo, o debate a respeito do possível conflito entre o direito a produção de provas e o direito à privacidade do trabalhador também é tema de julgados do TRT-7, sendo prevalente o entendimento de que a prova digital, em especial a geolocalização, poderá ser realizada, cabendo ao julgador identificar se outros meios de prova, menos invasivos podem ser utilizados ao deslinde do feito. De maneira exemplificativa, cita-se o trecho proferido pela Dra. Maria Roseli Men Alencar, da 1ª Turma, ao julgar o Recurso Ordinário nº 0000863-23.2021.5.07.0026:

RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS. PEDIDO DE PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO. INDEFERIMENTO. ALEGADO CERCEAMENTO DE DEFESA. REJEIÇÃO. A pesquisa de geolocalização do empregado para fins de prova de jornada de labor pode sobrepujar o

direito à ampla defesa dos promovidos por se tratar de medida extrema que avilta direitos fundamentais do indivíduo assegurados pelos incisos X e LXXIX, da CF/1988, os quais garantem a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da imagem e dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. Tal somente se justificaria caso fosse constatado que a jornada de labor do reclamante não era passível de controle por meios ordinários, o que não se verificou no caso concreto, em que a prova oral (emprestada) produzida pelo reclamante, a quem incumbia o dever processual de demonstrar que tinha sua jornada de trabalho fiscalizada pelo empregador, elucidou que era plenamente possível ao ex-empregador acompanhar os horários de ativação obreira. Preliminar desacolhida.

Apesar de negar a produção da prova requerida – geolocalização – sob o argumento de que isto feriria a privacidade da Reclamante, o julgamento acabou por condenar a empresa em horas extras, aduzindo não ser aplicável a exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, aduzindo a relatora, que a empresa poderia aferir a jornada externa do Reclamante por meio de diversos meios eletrônicos, nominando o “GPS” como um destes mecanismos:

Na presente lide, o acervo probatório revelou que era plenamente possível o controle do horário de trabalho do reclamante, posto que sua jornada de labor era fiscalizada através de ‘whatsapp’, ligações via celular, bem como por meio de aplicativo disponível no ‘tablet’ empresarial com GPS, o que afasta a incidência do dispositivo legal referenciado. Cabe reiterar, por fim, que as informações prestadas pelas testemunhas autorais nos autos das provas emprestadas confirmam o horário de labor apontado na petição inicial, inclusive no que concerne ao intervalo intrajornada de apenas 20 minutos. Ao lume do exposto, não vejo razão para reforma do julgado. Sentença mantida, no tópico.

Parece contraditório, ao menos em princípio, reconhecer que a empresa poderia ter efetuado o controle da jornada por meio de geolocalização do trabalhador, mas que não possa requisitar tais dados para fazer tal prova, sob o argumento de que isso feriria sua privacidade.

A negativa de produção da prova de geolocalização também foi objeto do Recurso Ordinário nº 0000438-23.2022.5.07.0038, relatado pelo Dr. Francisco Tarcisio Gue Lima Verde Junior, também da 1ª Turma:

Sem razão a parte recorrente. Consoante entendimento do Juízo de origem, para aferir o direito atinente ao alegado dano, mostrava-se

desnecessária a realização da prova requerida, além de possível mácula à intimidade do reclamante e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Verifica-se que a parte reclamada não traz argumentos capazes de infirmar tais argumentos. Ademais, pretender que o juiz autorize prova que indique a localização do reclamante, a fim de aferir seus horários, mostra-se pleito completamente desarrazoado, haja vista que fere sua intimidade, além do fato de o juiz ter prolatado a sentença, a partir da prova dos autos e distribuição do respectivo encargo, julgando a matéria de direito, sem nenhuma necessidade de tal prova, mostrando-se suficiente aquela produzida nos autos. Nega-se provimento, no tópico.

No restante dos julgados o termo “geolocalização” não se configurou como elemento central, tendo sido tratado apenas de maneira reflexa como elemento de justificação para a concessão ou recusa de algum direito laboral, mas sem que aspectos atinentes à legitimidade e eventuais requisitos para sua produção tenham sido abordados.

Chama a atenção trecho da decisão proferida pela 2ª Turma, ao julgar o Recurso Ordinário nº 0000011-23.2022.5.07.0039, de relatoria do Dr. Plauto Carneiro Porto, do qual se extrai a necessidade de revisão da jurisprudência a respeito do controle da jornada do trabalhador externo, ante a evolução tecnológica, que permitiria a plena comunicação, mensuração e fiscalização do trabalho.

O mundo moderno, centrado essencialmente no apoio tecnológico, na automação, valendo-se em tudo da informática e da versatilidade das comunicações, sugere reflexão mais condizente com a realidade hodierna e, de conseguinte, com o avanço dos marcos balizadores do alcance normativo do art. 62 da CLT, cujo advento se deu em outra circunstância sócio-cultural, diversa da experimentada agora, quando o acompanhamento do trabalho extramuros prescinde da presença física de superior hierárquico, podendo verificar-se, apenas, mediante instrumentos eletrônicos hoje disponíveis para tanto. Com efeito, o telefone celular, o computador portátil, o “tablet”, o GPS, o tacógrafo etc. são meios eloquentes e bem mais proficientes de fiscalização do trabalhador, notadamente o dedicado a atividade externa, que o tradicionalmente presencial, inegavelmente ultrapassado. Daí, ser imperativo que o raciocínio jurídico, nos tempos da robótica, da informatização e do milagroso avanço das comunicações e da eletrônica, evolua no compasso das facilidades, práticas e técnicas da vida moderna, orientando uma nova conduta à jurisprudência até aqui dominante, a fim de torná-la consentânea com as novas concepções impostas pelo progresso científico às relações entre capital e trabalho.

No contexto apontado pelo magistrado, é possível prever que a produção de provas digitais, inclusive da geolocalização, terá bastante relevo na Justiça do Trabalho, vez que apta a comprovar não só a existência da relação de emprego em si, mas também a possibilidade de controle da jornada e a jornada efetivamente laborada.

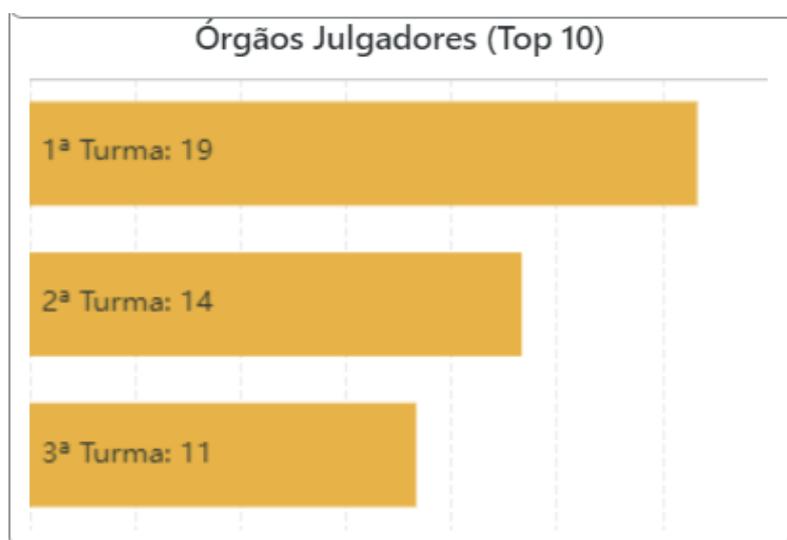
Ainda a respeito da possibilidade de controle do labor externo, manifestasse a Terceira Turma, reconhecendo a utilidade das provas digitais, inclusive da geolocalização para tal mister, conforme se observa da decisão proferida nos autos nº 0000289-90.2022.5.07.0017. Destaca o relator, Dr. Joao Carlos de Oliveira Uchoa, que:

Portanto, dos depoimentos, não há dúvidas de que havia o efetivo controle das jornadas do autor através de aplicativo de georreferenciamento, por meio de celular ou tablet corporativo, e que os empregados na função tinham que fazer check-in em cada uma das visitas. Portanto, tinha a reclamada a plena capacidade de fiscalizar a atividade do autor, sendo que a ausência de controles de frequência enseja presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, na forma da Súmula nº 338, I, do TST.

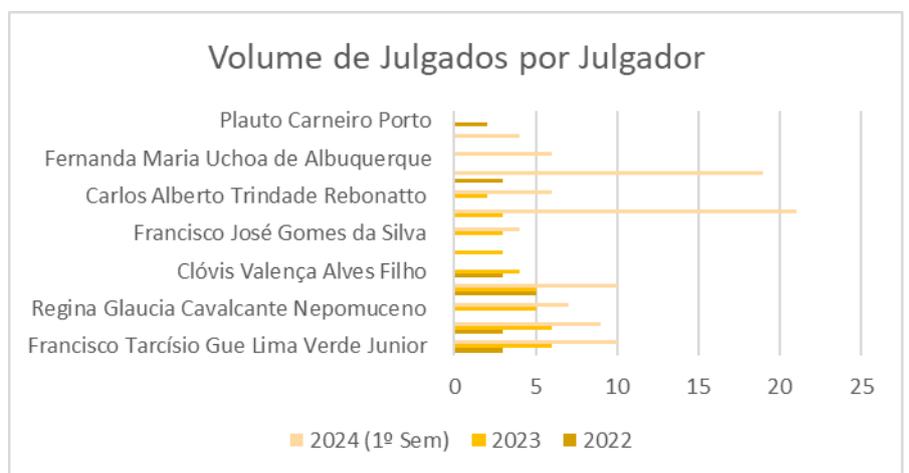
3.3. Órgãos Julgadores e Magistrados

A distribuição dos processos julgados em 2023 entre as turmas do TRT-7 indica que a temática da geolocalização é abordada de forma difusa no Tribunal, não se concentrando em uma turma específica.

A partir dos dados obtidos se observa que a 1ª Turma lidera com 19 manifestações sobre o tema, seguida pela 2ª Turma com 14 e a 3ª Turma com 11, demonstrando uma relativa dispersão entre as turmas.



Os métodos de pesquisa aplicados identificam os magistrados com maior número de decisões relacionadas à geolocalização revelando que, no período de 1º janeiro de 2023 a 31 dezembro de 2023, os magistrados Francisco Tarcísio Gue Lima Verde Junior e Emmanuel Teófilo Furtado proferiram, cada um, 6 decisões sobre geolocalização, seguidos por Regina Glauca Cavalcante Nepomuceno e Maria Roseli Men Alencar com 5 decisões cada, restando as demais decisões a Clóvis Valença Alves Filho (4 manifestações identificadas), Paulo Regis Machado Botelho (3 manifestações identificadas), Francisco José Gomes da Silva (3 manifestações identificadas), Durval Cesar de Vasconcelos Maia (3 manifestações identificadas) e Carlos Alberto Trindade Rebonatto (2 manifestações identificadas).



Embora os dados obtidos possibilitem investigar possíveis tendências e posicionamentos individuais, contribuindo para uma análise mais aprofundada sobre a interpretação e aplicação das normas acerca da geolocalização, o aprofundamento no perfil de cada julgador está fora do escopo desta pesquisa. O objetivo deste estudo é analisar a jurisprudência do TRT-7 como um todo, identificando padrões e tendências gerais sobre a utilização da geolocalização como prova no âmbito trabalhista.

4. A CONTROVÉRSIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRT-7

A análise da jurisprudência do TRT-7, abrangendo 44 decisões colegiadas proferidas no período pesquisado, revela algumas nuances e divergências na valoração da geolocalização como meio de prova em litígios trabalhistas. Embora se reconheça o potencial da tecnologia na reconstrução dos fatos, sua aplicação não é uniforme, o

1 Para melhor escaneabilidade dos dados, foi excluída do gráfico a listagem de julgadores do TRT-7 que se manifestaram sobre geolocalização menos de duas vezes no período de referência.

que demonstra a complexidade do tema e a necessidade de uma análise criteriosa de cada caso concreto.

Em determinados casos, a mera possibilidade de acesso do empregador à geolocalização do empregado, especialmente quando combinada com outros elementos como depoimentos, registros de acesso a sistemas e e-mails, é considerada um indício relevante de controle de jornada e subordinação jurídica. Essa perspectiva é particularmente observada em situações nas quais o trabalhador exerce atividades externas e utiliza ferramentas tecnológicas fornecidas pela empresa, como *smartphones* e *tablets* com aplicativos de comunicação e gestão de tarefas.

O TRT-7 também demonstra prudência ao reconhecer, em diversos julgados, que as inferências decorrentes do acesso a dados de geolocalização estão sujeitas a erros e vieses. Afinal, a localização do trabalhador em determinado local nem sempre corresponde ao exercício de suas atividades laborais, podendo estar relacionada a questões pessoais ou a deslocamentos não vinculados ao trabalho.

A análise dos julgados revela que a validade do uso da geolocalização como prova depende da análise de fatores como: a autonomia do trabalhador na execução de suas atividades; a finalidade da utilização da geolocalização pela empresa, se para fins de segurança, controle de produtividade ou monitoramento indiscriminado; e a anuência do empregado em relação ao monitoramento.

Tais aspectos, em conjunto com outros elementos que configurem a subordinação jurídica, são decisivos na valoração da prova, demonstrando a necessidade de uma análise casuística para a determinação da legalidade e da admissibilidade do monitoramento.

A complexidade da matéria é acentuada pela rapidez das inovações tecnológicas e pela necessidade de adaptar o ordenamento jurídico a uma realidade em constante transformação. A geolocalização é apenas uma das novas tecnologias que desafiam o Direito do Trabalho, exigindo dos operadores do Direito uma atuação crítica e reflexiva na busca por soluções justas e equilibradas que protejam os direitos dos trabalhadores sem impedir o desenvolvimento tecnológico, a modernização das relações de trabalho e o exercício do poder diretivo do empregador em busca da otimização da prestação laboral.

Importante destacar que a LGPD, muitas vezes invocadas como impedimento para o uso dos dados de geolocalização como prova, tem o “desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação” entre seus princípios e expressamente permite o tratamento de dados pessoais, independente do consentimento do titular, nos casos em que necessários ao “exercício regular de direitos em processo judicial” ou “quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de

prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais”. Neste sentido, a produção da prova digital de geolocalização é, sem dúvidas, permitida, restando analisar, no caso concreto, se por outros meios idôneos já não restaram adequadamente provados os fatos que a parte objetivava esclarecer com a geolocalização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da jurisprudência do TRT-7, abrangendo o período de janeiro a dezembro de 2023, revela que a geolocalização, enquanto meio de prova digital, tem sido utilizada em processos trabalhistas, notadamente em casos que envolvem a discussão da possibilidade de controle da jornada de trabalho.

Observou-se que a geolocalização, isoladamente, raramente é suficiente para determinar a existência de controle de jornada. A jurisprudência do TRT-7 demonstra uma tendência a considerar a geolocalização como um elemento probatório que deve ser analisado em conjunto com outros indícios, buscando-se um equilíbrio entre o direito à privacidade do trabalhador e o poder diretivo do empregador, à luz dos princípios do direito do trabalho e da proteção de dados pessoais.

A pesquisa evidenciou a complexidade do tema, mas no geral o TRT7 considera a admissibilidade de tal meio de prova, condicionada à inexistência de outros meios para comprovação dos fatos que deseja demonstrar, o que faz sob o fundamento de preservar a privacidade do trabalhador e a ponderação entre a busca da verdade real e a celeridade processual.

O estudo também demonstrou a importância de se aprofundar a discussão e de serem estabelecidos critérios claros e objetivos para a admissão de provas digitais no processo trabalhista, a fim de se evitar seu indeferimento indiscriminado, garantindo-se simultaneamente o direito à ampla defesa e à privacidade.

A rapidez das inovações tecnológicas e a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico a uma realidade em constante transformação exigem dos operadores do Direito uma atuação crítica e reflexiva na busca por soluções justas e equilibradas.

O crescente número de decisões no TRT-7 que abordam a temática da geolocalização como prova digital demonstra que os litigantes estão atentos à evolução tecnológica e buscam os mais variados mecanismos para demonstrar a realidade dos fatos. Sendo a verdade real o objetivo central de todo sistema de justiça, cabe ao judiciário criar mecanismos que permitam a rápida produção das provas digitais e, acima de tudo, meios que garantam o sigilo dos dados ali tratados.