

A UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO PARA APURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: BALIZAS ESTABELECIDAS PELA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

THE USE OF GEOLOCATION TO DETERMINE WORKING HOURS:
Guidelines established by the case law of the Regional Labor
Court of the 4th Region

Tuany Baron
Cláudia Regina Voroniuk

RESUMO

Este trabalho analisa o uso da geolocalização como prova digital nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), com foco em sua aplicação em processos relacionados ao controle de jornada e subordinação jurídica. A pesquisa buscou identificar se essa ferramenta tem sido aceita ou rejeitada pelos julgadores, considerando os limites legais impostos pela proteção de dados pessoais e pela privacidade dos trabalhadores. Por meio de uma análise empírica da base de dados contendo acórdãos proferidos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023, constatou-se que o TRT-4 adota, em geral, uma postura restritiva em relação à geolocalização como meio de prova. As decisões revelam que, embora seja reconhecida sua potencial eficácia para comprovar fatos relacionados ao vínculo empregatício,

Tuany Baron

Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário UniCuritiba (Bolsa Capes). Mestre em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Advogada. Associada da Associação da Advocacia Trabalhista do Paraná. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4310422919701021>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2798-4244>

Cláudia Regina Voroniuk

Doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Mestre em Direitos da Personalidade pela Universidade Unicesumar (UNICESUMAR). Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professora universitária e Advogada. E-mail: advclairevo@outlook.com. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5819689423298390>.

o TRT-4 prioriza a proteção dos direitos fundamentais, especialmente no que tange à privacidade e à conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). No entanto, em situações excepcionais e devidamente fundamentadas, a geolocalização foi admitida como prova, indicando a busca por um equilíbrio entre a necessidade de avanços tecnológicos e a preservação dos direitos trabalhistas. Esse cenário destaca a adaptação contínua do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas, enfatizando a importância de regulamentações claras e de um debate jurídico que acompanhe os desafios impostos pela era digital.

Palavras-chave: geolocalização, jornada de trabalho, prova digital, processo do trabalho.

ABSTRACT:

This study analyzes the use of geolocation as digital evidence in decisions by the Regional Labor Court of the 4th Region (TRT-4), focusing on its application in cases related to working hours control and legal subordination. The research aimed to determine whether this tool has been accepted or rejected by judges, considering the legal limits imposed by the protection of personal data and workers' privacy. Through an empirical analysis of a database containing rulings issued between January 1 and December 31, 2023, it was found that TRT-4 generally adopts a restrictive stance toward geolocation as a means of evidence. The decisions reveal that, while its potential effectiveness in proving facts related to employment relationships is acknowledged, TRT-4 prioritizes the protection of fundamental rights, particularly regarding privacy and compliance with the General Data Protection Law (LGPD). However, in exceptional and well-founded situations, geolocation has been admitted as evidence, indicating an effort to balance technological advancements with the preservation of labor rights. This scenario highlights the continuous adaptation of Labor Law to technological innovations, emphasizing the importance of clear regulations and legal debates that keep pace with the challenges posed by the digital era.

Keywords: geolocation, working hours, digital evidence, labor process.

INTRODUÇÃO

O uso de tecnologias digitais tem ampliado as possibilidades de obtenção de provas nos processos judiciais, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, a geolocalização emerge como uma ferramenta potencialmente útil para comprovar a jornada laboral, ao mesmo tempo em que suscita intensos debates sobre

privacidade, proporcionalidade e a proteção de dados pessoais. Este artigo tem como objetivo analisar, por meio de uma pesquisa empírica realizada na base de dados de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), as decisões judiciais proferidas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023, visando compreender a postura jurisprudencial dessa corte em relação ao uso de geolocalização como meio de prova.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sediado em Porto Alegre, é responsável pela jurisdição trabalhista no estado do Rio Grande do Sul, com 132 Varas do Trabalho e 10 Postos Avançados distribuídos em 65 municípios. Fundada em um momento de amplas transformações sociais e econômicas, a Justiça do Trabalho no Brasil começou a tomar forma na década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a implementação de medidas como a regulamentação da jornada de trabalho e a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento. Posteriormente, com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário, consolidando-se como instância essencial na resolução de conflitos trabalhistas.¹

Com o tempo, o TRT-4 ampliou sua competência e estrutura, refletindo as mudanças na sociedade e no Direito do Trabalho. Em 1999, as Juntas de Conciliação foram transformadas em Varas do Trabalho, e a Emenda Constitucional nº 45/2004 expandiu a competência da Justiça do Trabalho para abranger todas as relações de trabalho, reforçando o papel dessa instituição no cenário jurídico e social do país.²

No entanto, o avanço tecnológico apresenta novos desafios para essa tradição jurídica. A possibilidade de utilização da geolocalização como meio de prova tem gerado controvérsias, especialmente no que diz respeito à proteção de dados pessoais, conforme estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). De um lado, a geolocalização é defendida como uma medida eficaz para comprovar a presença do trabalhador em determinado local e horário; de outro, questiona-se sua proporcionalidade e o impacto sobre a privacidade dos trabalhadores.

Dessa forma, este estudo explora as balizas jurídicas que circunscrevem o uso da geolocalização na apuração da jornada de trabalho, analisando a postura do TRT-4 diante de demandas crescentes por esse tipo de prova e as implicações dessas decisões no equilíbrio entre a busca pela verdade real e a proteção dos direitos fundamentais.

1 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. História. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/historia>. Acesso em: 20 jan. 2025.

2 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. História. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/historia>. Acesso em: 20 jan. 2025.

GEORREFERENCIAMENTO É UM INSTRUMENTO PROVA DE JORNADA?

No final do primeiro semestre de 2024 o Tribunal Superior do Trabalho nos autos ROT nº 23218-21.2023.5.04.0000. Na ocasião, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST cassou a liminar que impedia que o Banco Santander S.A. utilizasse prova digital de geolocalização para comprovar jornada de um bancário de Estância Velha, no Rio Grande do Sul. Segundo o colegiado, a prova é adequada, necessária e proporcional e não viola o sigilo telemático e de comunicações garantido na Constituição Federal.

Essa é uma emblemática decisão pois revela a controvérsia de destaque no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região de todo o ano anterior, tendo o Regional do Rio Grande do Sul julgado centenas de ações nesse sentido e fixado jurisprudência pacífica em sentido contrário ao que decidiu o TST.

A tese foi crescente justamente em litígios que envolvem bancários. Os bancos reclamados, ao se depararem com pedidos de reconhecimento de verbas decorrentes de labor extraordinário não quitadas, e ao receber a contestação da validade dos registros ponto da jornada de trabalho pelos Reclamante, passaram a solicitar a coleta de provas nos bancos de dados de operadoras de telefonia, redes sociais (Apple, Facebook, Google e Twitter), sistemas operacionais de celulares e outras aplicações (Uber ou vale-refeição) que possam manter dados sobre geolocalização de usuários.

O objetivo disso era justamente obter dados compilados de georreferenciamento para confirmar se o ex-funcionário estava na empresa nos horários de trabalho – por períodos que, frequentemente, se estendem ao longo de anos. Porém, os dados permitiriam circunscrever onde a pessoa esteve também fora do trabalho, a depender do volume e do tratamento de dados compartilhados pelas aplicações. Isso significa que uma filtragem incorreta pode expor dados sensíveis do Reclamante, como sua localização fora do ambiente de trabalho e em horários irrelevantes para a demanda.

Há argumentos jurídicos consistentes a respaldar a tese das empresas. É de se apontar, por exemplo, que o Marco Civil da Internet prevê, no artigo 22º, que é possível o juiz ordenar ao responsável o fornecimento de “registros de conexão ou de registros de acesso a aplicações de internet”. Deve-se compreender, neste ponto que registro de conexão se refere às informações referentes à data e hora de início e término de uma conexão à internet, além do endereço de IP utilizado pelo terminal para o envio e recebimento de pacotes de dados, enquanto registros de acesso a aplicações de internet são o conjunto de informações referentes à data e hora de uso

de uma determinada aplicação de internet a partir de um determinado endereço IP.

É de se tomar um cuidado sobre a extensão da interpretação desse artigo. A legislação é clara ao possibilitar que sejam compartilhadas informações sobre horários de uso de um determinado aparelho ou de aplicativos em um dispositivo, mas não está expresso no texto que é possível o compartilhamento de detalhes do conteúdo acessado, como o monitoramento de localização em um aplicativo.

A tese é respaldada por um dispositivo específico da Lei Geral de Proteção de Dados. A LGPD prevê a possibilidade de o tratamento de dados pessoais ser realizado para o exercício regular de direitos em processo judicial, consoante disposição do inciso VI do artigo 7º da Lei.

A controvérsia que se estabeleceu no Rio Grande do Sul decorreu da interpretação de que essa disponibilização violaria o direito fundamental à intimidade e privacidade do trabalhador. Conforme se verá adiante, o TRT-4 rechaçou, ao longo de todo o ano de 2023, de forma peremptória todo e qualquer pedido nesse sentido, justamente privilegiando-se a intimidade.

Entretanto, é possível o apontamento de garantias de adequação e necessidade em relação a essas medidas, possibilitando, inclusive, a primazia da realidade no julgamento destas demandas. Aponta-se nas teses das reclamadas que os juízes podem exigir uma precisão no tratamento e relatório dos dados, com uma indicação específica, por exemplo, de período pelos magistrados. Por exemplo, se há a alegação de o Reclamante estava na empresa entre às 18 e 21 horas dos dias da semana, por exemplo, a informação protegida pela privacidade – o local, horário e dias – já foi revelada no processo pelo próprio titular, e por isso não haveria mais de se falar em privacidade ou caráter íntimo em relação a ela. O que não poderia ser aceito, para sopesamento das garantias, seria, por exemplo, as diligências destinadas a descobrir informações que não foram reveladas pela própria pessoa em juízo.

Os advogados dos trabalhadores têm se oposto a essa tese, inclusive afirmando que há um desvirtuamento da LGPD a partir de tais apontamentos, porque a Lei não permite que os dados sejam usados contra o próprio titular e determinações judiciais nesse sentido estariam coagindo os Reclamantes a, em última e extremada análise, produzir provas contrárias a própria tese, algo que o termo de consentimento para coleta de dados quando do ingresso nos apps não pode abranger.

Situação diversa, que sequer é objeto de questionamento, é o uso dos dados de localização como provas quando eles foram coletados diretamente pela empresa, sob autorização dos funcionários. Por isso tem sido apontada a necessidade de uso de ferramentas digitais de controle de jornada de trabalho, que podem ser adotadas pelas empresas, que trazem consigo essa funcionalidade, para que a geolocalização

possa ser utilizada em juízo sem maiores invasões da vida privada dos trabalhadores.

É justamente isso que apontou o Tribunal Regional do Rio Grande do Sul durante todo o ano de 2023 em jurisprudência uníssona e uniforme, como se verá a partir da análise estatística a seguir.

A JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 4ª REGIÃO EM SENTIDO OPOSTO AO TST

Para acompanhamento da linha editorial, esta pesquisa limitou-se a analisar julgados compreendidos entre 01/01/2023 e 31/12/2023, no âmbito do Tribunal Regional da 4ª Região.

Ao se proceder a busca exata pelo termo “georreferenciamento” foram localizados quatorze julgados, dentre os quais excluíram-se aqueles que se referiam a execuções trabalhistas, em que o termo estava associado à delimitação de áreas de imóveis rurais constrictos, que foge do objeto desta pesquisa. Exclui-se da análise, também, três casos relativo às verbas trabalhistas devidas a trabalhadores que realizavam coleta de dados de georreferenciamento, posto, também, não se enquadrar no objeto desta pesquisa. Restaram para avaliação neste artigo, destinado à prova digital de georreferenciamento, a análise de seis decisões colegiadas.

No Recurso Ordinário nº 0020492-53.2022.5.04.0471, discutiu-se, no bojo de uma típica ação coletiva, voltada à tutela de direitos individuais homogêneos de motoristas, o inadimplemento de verbas relativas à jornada extraordinária. A empresa reclamada alegava que os horários de trabalho dos motoristas estavam consignados nos cartões-ponto e que eram variáveis, pois cada motorista possui variabilidade na prestação dos serviços. O sindicato, por sua vez, apontada que a fidedignidade das anotações só poderia ser verificada com a juntada dos tacógrafos, diários de bordo ou relatório de georreferenciamento por satélite dos veículos. Há a alegação, inclusive, que a omissão destes documentos levaria à consideração da confissão ficta da reclamada quanto à invalidade dos cartões-ponto.

Neste caso não se está diante do registro eletrônico “direto” da jornada de trabalho e isso é extremamente relevante. O que se verificou no caso concreto é que os empregados realizavam apontamentos variáveis, efetuados de próprio punho, e assinados, onde havia apontamentos, inclusive, de horas extras. Após, esses documentos eram transpostos para o registro eletrônico de acordo com a planilha de bordo preenchida pelos motoristas.

Por isso, neste caso, o TRT-4 entendeu que “tacógrafos e relatórios de georreferenciamento não são instrumentos de controle de jornada, podendo apenas serem usados como referência na falta destes”, dispensando, em absoluto a

necessidade de apresentação destes relatórios. E isso é distintivo ao caso. Não se está diante de nova tecnologia que registra a jornada a partir do georreferenciamento, ao contrário, a jornada era registrada de forma manual e foi validada pela instrução processual.

Ação Coletiva idêntica foi apreciada no Recurso Ordinário nº 0020319-35.2022.5.04.0663. Naquela ocasião se destacou que “não se pode admitir que o empregador opte por produzir prova documental ou oral a respeito do horário de trabalho, pois tem por dever processual juntar a documentação que se encontra em seu poder, sob as penas do art. 400 do CPC”, com a ressalva de que “não se trata de questão de conveniência do empregador, mas de obrigação contratual e legal, com consequência no mundo jurídico”.

Entretanto, a empresa juntou aos autos diversos documentos referentes aos registros de horário dos empregados substituídos. Esses incluíam relatórios de intervalos interjornada, controles de jornada e cartões-ponto. O Tribunal entendeu que só seria necessária a juntada de diários de bordo, tacógrafos ou relatórios de monitoramento via satélite dos caminhões, caso o Sindicato produzisse qualquer prova no sentido de infirmar a documentação juntada pela empresa, o que não aconteceu.

Caso diametralmente distinto é o posto em análise no Recurso Ordinário nº 0020505-38.2022.5.04.0023, onde um consultor de vendas de uma cervejaria tinha a apuração do deslocamento por georreferenciamento entre a casa do vendedor e os pontos de venda visitados até o seu retorno para casa. E isso se verificou para a base de cálculo dos gastos com utilização do veículo do empregado. Neste caso, ao contrário do anterior, a apresentação do relatório de georreferenciamento era necessária não para discussão da jornada, e sim, propriamente, para aferição dos quilômetros rodados no trabalho externo.

Algo que já vinha aparecendo nos casos concretos de forma crescente nos últimos anos surge no Recurso Ordinário nº 0021792-15.2017.5.04.0022. Com a crescente informatização dos processos das empresas, torna-se possível, cada vez mais, o afastamento da aplicação do artigo 62, I, da CLT, ao contrato de trabalho de vendedores externos. Neste caso, o preposto da empresa afirmou que possuíam um sistema que visava o georreferenciamento dos locais visitados, a fim de aferir a eficácia e eficiência dos vendedores técnicos, para possibilitar a elaboração de roteiros mais eficientes. A partir disso, embora não se trate de um sistema eletrônico de ponto baseado em georreferenciamento, o Tribunal entendeu que o empregador tinha plena possibilidade de controlar a jornada de trabalho do autor por meio do sistema de georreferenciamento, tendência acompanhada por inúmeras decisões de

outros regionais.

A novidade da discussão vem representada no Recurso Ordinário nº 0020590-44.2021.5.04.0351, onde no bojo da instrução houve a quebra do sigilo de geolocalização de telefonia móvel do trabalhador para checar horas extras. Como se verá adiante, casos como este são maioria na jurisprudência do TRT-4 no ano de 2023.

Relatórios apresentados pela empresa Vivo de telefonia trazem o georreferenciamento, demonstrando que a maioria dos locais de origem ou destino das ligações, era a sede da reclamada, destacando que não obstante a entrada principal do estabelecimento, o georreferenciamento detectou como sede a rua lateral.

Instalou-se a discussão sobre a sede da empresa e a residência do reclamante serem atendidas pela mesma ERB (Estação Rádio Base), dificultando verificar se as ligações recebidas e realizadas foram realizadas de um local ou outro. A empresa apontava ainda que não era possível apontar nos registros constantes dos relatórios se as ligações foram profissionais ou pessoal.

Neste caso, a prova não foi valorada por si só, porém serviu como indispensável subsídio para, em consonância com o conjunto probatório produzido, e em especial a prova oral, delimitar-se a jornada do reclamante.

O mesmo tipo de prova foi pleiteado no bojo dos autos nº 0020054-05.2021.5.04.0522, que se discutia um contrato de trabalho de bancário, onde o Banco Reclamado alegou cerceamento de defesa pelo indeferimento da apresentação de relatórios de georreferenciamentos pelas empresas de telefonia, aduzindo que “as provas digitais seriam perfeitamente cabíveis para demonstrar a inexistência de eventuais horas extras pleiteadas”.

A 4ª Região, no entanto, validou o indeferimento da origem, destacando que “o banco reclamado dispõe de meios e recursos suficientes para promover o controle da jornada de seus empregados. Logo, incumbia-lhe trazer aos autos tais documentos, em decorrência de seu dever de documentação da relação de emprego, sem a necessidade de valer-se das medidas postuladas”.

Interessante observar que este é o único acórdão que tece considerações sobre o direito à privacidade de dados. Afirma a decisão que a “pesquisa de dados de geolocalização da reclamante para fins de prova de jornada exorbita o direito à ampla defesa do reclamado já que tais provas podem ser obtidas por outros meios que não invadem a privacidade da reclamante”. Para além disso, indica que “a colheita de dados de geolocalização pelas empresas de tecnologia, como referiu o reclamado, perpassa pela autorização do usuário, que a oferece como condição para o uso das mídias contratadas, numa relação de consumo”, que “em nada se similariza com as relações de trabalho, nesse particular”.

Indo adiante, nas buscas, realizou-se a pesquisa, ainda, pelo mesmo período, do termo “geolocalização”, encontrando-se duzentos e setenta e cinco resultados. Foram excluídos da análise quarenta e quatro decisões relativas à embargos de declaração, e resultou na tabela descritiva abaixo, cujos dados são analisados na sequência:

TEMA	1ª Seção de Dissídios Individuais	1ª Turma	2ª Turma	3ª Turma	4ª Turma	5ª Turma	6ª Turma	7ª Turma	8ª Turma	9ª Turma	10ª Turma	11ª Turma	TOTAL	
	PLEITO DE QUEBRA DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO PELA RECLAMADA. ILEGALIDADE.	14	8	21	15	5	17	9	16	10		1	14	116
EMBARGOS	5	5	4	5	1		2	9	7		2	4	44	
APRESENTADO PELO AUTOR / FERRAMENTAS DE GEOLOCALIZAÇÃO IMPLANTADAS PELA EMPRESA QUE POSSIBILITAM CONTROLE DOS FUNCIONÁRIOS		12	13	4	7	22	13	9	7	3	1	11	102	
PLEITO DE QUEBRA DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO PELA RECLAMADA. DEFERIMENTO NA ORIGEM. VALIDADE.		1				1			1				3	
GEOLOCALIZAÇÃO DA TESTEMUNHA. CONTROVÉRSIA NO DEPOIMENTO.					1								1	
DESNECESSIDADE DA PROVA DE GEOLOCALIZAÇÃO						2		1	1			1	5	
MÉRITO NÃO ENFRENTADO OU NÃO DIZ RESPEITO À PROVA		1				1	1		1				4	
													TOTAL	275

Como resultado, verificou-se que 42,18% dos acórdãos referem-se às hipóteses em que a empresa reclamada pleiteou a quebra de sigilo telemático ou das plataformas digitais (como *Google, Facebook/Meta, Twitter/X, Apple, etc.*) do autor da ação, de modo a desincumbir-se de seu ônus probatório quanto à jornada.

As empresas alegam, em sua maioria absoluta Bancos, que o indeferimento dessa prova digital acarreta cerceamento de defesa, argumentado que o uso de provas digitais, em contraponto à prova testemunhal, garante uma maior lisura de prova, bem como a eliminação de incongruências, contradições, inferindo que, muitas vezes, há utilização de má-fé na prova oral por meio de testemunhas mentirosas e tendenciosas.

Há o destaque, a partir desta tese, que a prova digital detém maior confiabilidade e precisão pois, ao contrário de testemunhas que depõe sobre fatos passados, sujeitos ao esquecimento, os “frios” dados de geolocalização que não possuem má-fé ou memória fraca.

Aduzem que não há violação à ampla defesa e ao contraditório, pois ambas as partes serão beneficiadas, já que não ficarão à mercê de testemunhas, além de alegam que não há violação ou objeção da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18), pois conforme autoriza o seu art. 7º, II e VI, o tratamento de dados pessoais poderá ser realizado para o exercício regular de direito em processo judicial. Dizem, ainda, que não se trata de prova obtida por meio ilícito, nem tampouco se está desprezando os direitos à privacidade, assegurados pelos arts. 5º, X e XII, da CF

e 7º, I e II, e 10, da Lei 12.965/14 (Marco Civil da *Internet*), diante da possibilidade de se conferir aos dados coletados o adequado sigilo, se necessário, reservada sua análise às partes envolvidas no processo e com vista à confirmação dos fatos afirmados pela própria recorrida.

Frisam que a diligência requerida, tem o intuito de verificar os locais e horários em que o reclamante estava e, portanto, possibilitar que seja auferida a sua real jornada de trabalho. Mencionam que ambas as partes têm a possibilidade de se manifestarem sobre a prova produzida.

Há, ainda, aqueles que defendem que a prova digital pode dispensar a produção de prova por outros meios. Além do que, a colheita dos dados relacionados à geolocalização já é autorizada pelo reclamante quando da utilização de aplicativos, o que implicaria na aceitação tácita de publicidade desses dados. Argumenta que os dados relacionados à geolocalização são classificados como *meta dados*, os quais, conforme o art. 22 do MCI, poderiam ser disponibilizados ao Juízo.

Em absolutamente todos os 118 casos em que o Regional foi instado sobre a possibilidade da produção desta prova digital por requerimento da Reclamada, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região declarou a ilegalidade da quebra de sigilo de tais dados.

O TRT-4 tem firme entendimento no sentido de que além de ilegal, decisões que deferem esse tipo de prova, como, por exemplo, expedição de ofício a operadoras de telefonia utilizadas pelo trabalhador durante o contrato de trabalho com a finalidade fornecer o mapa da estação rádio base (ERB), representam abuso de poder, em violação ao direito constitucional à intimidade, vida privada, à inviolabilidade das comunicações e à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

A jurisprudência destaca que o acesso aos dados de geolocalização do empregado deve equilibrar os valores que permeiam essa medida, de modo a preservar a intimidade, a vida privada, o sigilo das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, não se podendo constituir em primeira medida para fins de comprovação do horário de trabalho do empregado, uma vez que há, na legislação trabalhista, regramento próprio acerca dos controles de jornada.

É de se ressaltar ainda, que no ano de 2023 apenas quatro decisões com tais expedientes foram validadas pelo Tribunal. As situações são distintas eis que, em um dos casos, a quebra de sigilo se deu por meio de inspeção do *Google Maps* do trabalhador, após sua anuência, na própria audiência, com transcrição dos resultados em ata. Em outro caso a quebra de sigilo foi determinada pelo próprio juízo, sem requerimento das partes, após verificar inconsistências na prova oral. E, em outros dois casos, a apresentação dos dados não se deu em relação ao reclamante, e sim em

relação às suas testemunhas, de modo a validar as informações que se alegava terem sido presenciadas pelos depoentes.

Situações absolutamente distintas, entretanto, referem-se às hipóteses em que os registros de georreferenciamento são trazidos pelo próprio trabalhador, como, por exemplo, histórico do *Google Maps*, seja para comprovar sua jornada, seja, até mesmo, para, antes da jornada, comprovar a habitualidade a ensejar o vínculo. Nesses casos não há qualquer discussão quanto a possibilidade de utilização da prova, em que pese não haja referência a preservação da cadeia de custódia da prova nesses casos, deficiência encontrada não só na 4ª Região, como em todos os tribunais trabalhistas do país.

Além do mais, os acórdãos apontam a prova de georreferenciamento indispensável, manifestando-se no dever de apresentação pelo empregador, quando há mecanismos de controle de jornada implementados por meio de aplicativos de georreferenciamento. Ou, ainda, quando mesmo que não se destinem ao registro da jornada, possibilitem o controle do trabalho externo, por exemplo, por meio de registros de visitas, *check-ins* em clientes, e mapeamento do deslocamento, por exemplo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização de geolocalização como meio de prova no âmbito trabalhista traz à tona desafios significativos na interseção entre o avanço tecnológico e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A análise das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) ao longo de 2023 evidencia uma postura consistente dessa corte em priorizar o direito à intimidade e à privacidade dos trabalhadores, em detrimento de uma utilização mais ampla de dados de localização para comprovação de jornada laboral.

Embora o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tenha adotado, em alguns casos, um entendimento mais favorável ao uso da geolocalização como prova válida, argumentando que essa prática é proporcional, necessária e adequada em certos contextos, o TRT-4 tem demonstrado preocupação com os riscos de abuso no tratamento de dados pessoais. Essa divergência jurisprudencial reflete a complexidade do tema e reforça a necessidade de uma regulamentação mais detalhada e uniforme sobre o uso dessas tecnologias no ambiente judicial.

O estudo também aponta que, enquanto as empresas argumentam a favor da aplicação controlada de dados de localização, sustentando que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) permite o tratamento de informações para o exercício

regular de direitos em processos judiciais, os representantes dos trabalhadores levantam críticas contundentes, ressaltando o risco de desvirtuamento da LGPD e a possível coerção do trabalhador a produzir provas contra si próprio.

Como alternativa para superar essas controvérsias, o artigo sugere a adoção de ferramentas digitais próprias para controle de jornada de trabalho, previamente autorizadas pelos empregados. Essa medida não apenas mitigaria os riscos de violação da privacidade, mas também fortaleceria a confiança entre empregadores e empregados no processo de apuração das jornadas laborais.

Conclui-se que a discussão em torno da geolocalização nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) é representativa de um contexto mais amplo de transformação das relações laborais na era digital. O equilíbrio entre o avanço tecnológico e os direitos fundamentais exige uma abordagem jurídica cuidadosa, que leve em conta tanto as garantias constitucionais quanto as novas possibilidades de prova. É imprescindível, portanto, que o tema continue a ser debatido com profundidade, promovendo uma evolução legislativa e jurisprudencial que seja capaz de oferecer segurança jurídica e respeito à dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Segunda Turma. Processo: **0020492-53.2022.5.04.0471** (ROT). Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Julgado em: 31 out. 2023. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0020492-53.2022.5.04.0471/2>. Acesso em: 27 dez. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Quinta Turma. Processo: **0020590-44.2021.5.04.0351** (ROT). Relatora: Rejane Souza Pedra. Julgado em: 30 maio 2023. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0020590-44.2021.5.04.0351/2>. Acesso em: 27 dez. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Segunda Turma. Processo: **0020505-38.2022.5.04.0023** (ROT). Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel. Julgado em: 21 jul. 2023. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0020505-38.2022.5.04.0023/2>. Acesso em: 27 dez. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Quinta Turma. Processo: **0020319-35.2022.5.04.0663** (ROT). Relator: Marcos Fagundes Salomão.

Julgado em: 12 jul. 2023. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0020319-35.2022.5.04.0663/2>. Acesso em: 27 dez. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Quinta Turma. Processo: 0021792-15.2017.5.04.0022 **(ROT)**. **Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. Julgado em:** 26 abr. 2023. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0021792-15.2017.5.04.0022/2>. Acesso em: 27 dez. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Sexta Turma. Processo: **0020054-05.2021.5.04.0522** (ROT). Relatora: Simone Maria Nunes. Julgado em: 25 out. 2023. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/captcha/detalhe-processo/0020054-05.2021.5.04.0522/2>. Acesso em: 27 dez. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **História**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/historia>. Acesso em: 20 jan. 2025.