

# **GEOLOCALIZAÇÃO COMO FERRAMENTA DE PROVA DIGITAL NO DIREITO DO TRABALHO: ESTUDO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO**

GEOLOCATION AS A DIGITAL EVIDENCE TOOL IN LABOR LAW:  
CASE LAW STUDY OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 1ST  
REGION

**Cláudia Regina Vroniuk**  
**Luiz Eduardo Gunther**

## **Resumo**

O trabalho objetiva analisar o uso da geolocalização como prova digital nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ). A pesquisa busca identificar se a prova de geolocalização tem sido aceita ou rejeitada pelos magistrados, especialmente em casos de controle de jornada e subordinação jurídica em plataformas digitais, com respeito dos limites impostos pela proteção de dados pessoais e da privacidade dos trabalhadores. O método utilizado foi o empírico, com pesquisa na plataforma oficial do TRT-RJ (1ª Região), que resultou na seleção de 70 (setenta) acórdãos datados do

---

Cláudia Regina Vroniuk

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.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Graduado em Direito e História pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9ªR). Professor Permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Integrante dos Conselhos Editoriais da Editora Juruá, do Instituto Memória e da Editora Clássica. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br.

ano 2023 com afetação em 10 (dez) decisões sobre o uso da geolocalização como prova digital, seguindo-se do exame individualizado de cada qual dos dados públicos, com filtragem por critérios de exclusão. A pesquisa evidenciou o desafio jurisprudencial de importante Tribunal brasileiro de equilibrar os avanços tecnológicos e a preservação de direitos fundamentais dos trabalhadores, através do uso restritivo da geolocalização como prova em casos excepcionais, com destaque da adaptação contínua do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas.

**Palavras-chave:** Direitos fundamentais dos trabalhadores; Proteção de dados pessoais; Direito a Privacidade; Prova digital; Geolocalização.

### **Abstract**

This paper aims to analyze the use of geolocation as digital evidence in the decisions of the Regional Labor Court of the 1st Region (TRT-RJ). The research seeks to identify whether geolocation evidence has been accepted or rejected by magistrates, especially in cases of control of working hours and legal subordination on digital platforms, with respect for the limits imposed by the protection of workers' personal data and privacy. The method used was empirical, with research on the official platform of the TRT-RJ (1st Region), which resulted in the selection of 70 (seventy) rulings dating from the year 2023 with an impact on 10 (ten) decisions on the use of geolocation as digital evidence, followed by an individualized examination of each of the public data, filtered by exclusion criteria. The research highlighted the jurisprudential challenge of an important Brazilian court to balance technological advances and the preservation of workers' fundamental rights, through the restrictive use of geolocation as evidence in exceptional cases, highlighting the continuous adaptation of Labor Law to technological innovations.

**Keywords:** Fundamental rights of workers; Protection of personal data; Right to privacy; Digital evidence; Geolocation.

## **INTRODUÇÃO**

O desenvolvimento tecnológico impactou significativamente o Direito, especialmente no uso de dados pessoais, muitas vezes sem clareza sobre seu armazenamento e finalidade. Este artigo busca investigar o uso da geolocalização como

prova digital em decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), com foco no controle de jornada e subordinação jurídica em plataformas digitais. A pesquisa parte da hipótese de que, embora aceita em algumas situações, a geolocalização deve ser usada de forma restritiva devido aos limites impostos pela proteção de dados e pela privacidade dos trabalhadores. A pesquisa analisa 70 acórdãos de 2023, destacando 10 decisões relevantes para avaliar essa tendência.

A modernidade tecnológica trouxe facilidades ao cotidiano, que esconde a percepção dos riscos inerentes ao uso. A capacidade de localizar restaurantes, postos de gasolina ou rotas com menor trânsito por meio de aplicativos de *smartphones* é um exemplo dos benefícios dessas tecnologias. Até mesmo o compartilhamento da localização pessoal, amplamente utilizado por pais junto aos filhos através de sistemas como o *share location* do iOS, é visto como vantagem de segurança. Entretanto, o uso de dados da localização pessoal com base em coordenadas geográficas levanta questionamentos sobre seus limites. Um exemplo, por fato recente, ocorreu durante a pandemia de COVID-19, quando governos estaduais brasileiros utilizaram essa tecnologia para monitorar o cumprimento do isolamento social. Essa prática gerou controvérsias sobre o direito à privacidade dos cidadãos, com muitos se sentindo violados a ponto de recorrerem ao Judiciário por meio de *habeas corpus*. Tal episódio evidencia o conflito entre o avanço tecnológico e os impactos nos direitos fundamentais, como o direito à privacidade (Macedo, 2020).

Apesar dos benefícios, essas tecnologias possuem um caráter invasivo. Quando o GPS de um dispositivo é monitorado sem o consentimento do usuário há uma violação ao direito à privacidade. Informações como locais visitados, horários e trajetos são dados sensíveis que não podem ser tornados públicos sem autorização.

O progresso tecnológico apresenta benefícios inegáveis, mas também demandam atenção rigorosa quanto ao impacto sobre os direitos fundamentais à pessoa. Em particular, o direito à privacidade, consagrado pela Constituição Federal e pelo Código Civil, deve ser respeitado. Assim, é necessário estabelecer e reforçar limites objetivos ao uso de tecnologias de rastreamento, a garantir que as inovações sejam compatíveis com os direitos e liberdades individuais dos trabalhadores.

O uso da prova digital de rastreamento por geolocalização tem merecido destaque no direito do trabalho, especialmente em ações envolvendo o controle de jornada de trabalhadores externos e a subordinação em plataformas digitais. Essa prova digital encontra respaldo na evolução das tecnologias de monitoramento, mas também levanta questões jurídicas relacionadas à proteção de dados e à privacidade

dos trabalhadores, conforme estabelecido pela Constituição Federal, pelo Código Civil e pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O artigo objetiva analisar, por meio de uma pesquisa empírica e seletiva na base de dados de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), abrangendo o período de 01/01/2023 a 31/12/2023, como os julgadores vêm aplicando o uso da prova digital de rastreamento por geolocalização nas relações de trabalho, especialmente em casos de controle de jornada e subordinação jurídica em plataformas digitais. A pesquisa busca responder ao problema central: em que medida o uso da geolocalização como prova digital tem sido aceito pelo TRT-RJ, considerando os limites impostos pela proteção de dados pessoais e privacidade dos trabalhadores? A gênese do estudo está em saber se o uso da geolocalização como prova digital nas decisões do TRT-RJ é admitida de forma restritiva em casos excepcionais, onde esteja demonstrada sua compatibilidade com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

## **I – O DIREITO À PRIVACIDADE NA CONTEMPORANEIDADE DIGITAL**

A revolução tecnológica transformou a sociedade, promovendo uma dependência digital crescente que frequentemente passa despercebida. Essa ligação constante com dispositivos conectados à internet alterou a forma como as pessoas interagem e percebem o tempo. Bauman já havia destacado os efeitos dessa transformação na saúde mental, apontando o celular como um marco que dissolve a linha entre tempo público e privado. Conforme argumenta Bauman, os telefones celulares são o fundamento técnico da suposição de constante acessibilidade e disponibilidade. Assim, na modernidade líquida, emergiu a figura de “lobos solitários sempre em contato”(2013, p. 45), refletindo os desafios de uma conexão incessante.

Salvaguardar os dados pessoais na era digital tornou-se um desafio quase impossível. O acesso às necessidades diárias frequentemente exige a exposição de informações pessoais na internet, seja ao utilizar aplicativos bancários, realizar compras de medicamentos em farmácias ou até mesmo ao se cadastrar para promoções em supermercados. Essa realidade impõe aos indivíduos uma constante conexão de dados. No entanto, é necessário reconhecer que essa exposição deve ser acompanhada de medidas eficazes de proteção, conforme enfatiza Carissa Véliz “é do interesse dos gigantes tecnológicos que acreditemos que a privacidade está ultrapassada, que é um anacronismo.” (Véliz, 2021, s/n).

No Brasil, o direito à privacidade é reconhecido como direito fundamental pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, que estabelece: “São

invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (Brasil, 2020). Adicionalmente, o Código Civil de 2002 reforça a proteção no artigo 21, ao dispor que: “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma” (Brasil, 2020).

Sem adentrar em minúcias, calha mencionar que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) estabelece um conjunto de normas para garantir o tratamento adequado e ético de dados pessoais, incluindo aqueles coletados por tecnologias de geolocalização. A coleta e uso de dados de geolocalização devem atender a objetivos específicos, explícitos e legítimos, respeitando a necessidade e a adequação. O princípio da minimização de dados exige que apenas as informações essenciais sejam coletadas para os fins pretendidos. Em tese a utilização de dados de geolocalização só poderia ser acessada após o consentimento do trabalhador, salvo exceções previstas em lei (como segurança ou cumprimento de obrigações legais).

No âmbito processual da produção de provas, o uso de dispositivos conectados à internet ou redes telefônicas permite determinar por meio da identificação do IP a localização geográfica do usuário, incluindo país, cidade, bairro, rua e horário de acesso. À primeira vista, a funcionalidade pode ser vista como uma prova processual quase perfeita, dado seu baixo índice de erro. No entanto, nas relações de trabalho, como em qualquer outra, existem limites éticos e legais quanto à proteção da privacidade, frequentemente negligenciada no mundo moderno, que merecem ser respeitados.

Uma solução que se apresenta é a da garantia da transparência no tratamento dos dados coletados por esses dispositivos tecnológicos, informando aos empregados quais informações estão sendo coletadas, suas finalidades e os métodos de uso, além de assegurar acesso aos dados armazenados e permitir sua retificação ou exclusão, quando necessário. Ainda assim, persiste a questão: em um ambiente de relações hierárquicas, existe de fato a liberdade de consentimento por parte do trabalhador?

Passa-se à análise dos julgados do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRT1) sobre admissibilidade do uso de provas digitais baseadas em geolocalização.

## **II – ANÁLISE DE DECISÕES DO TRT1 SOBRE USO DE PROVAS DIGITAIS DE GEOLOCALIZAÇÃO**

O levantamento dos acórdãos sobre a temática “prova digital e geolocalização” foi realizado na base de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ),

órgão da Justiça do Trabalho com jurisdição no estado do Rio de Janeiro, o qual conta com 146 varas do trabalho, 10 turmas e 2 seções especializadas.

Na *homepage* do TRT-RJ seguiu-se o seguinte caminho: biblioteca digital TRT1/Jurisprudência/Acórdãos/Pesquisa; o descritor [palavras-chave] utilizado foi: “geolocalização”; o período considerado para este levantamento foi de 01/01/2023 a 31/12/2023, no primeiro levantamento foram obtidos 71 acórdãos. O critério de exclusão de acórdãos utilizado foi pelo “Tipos de Processo”, filtrando apenas Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT) e Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo (RORSum), e excluindo Agravo de Petição e Mandado de Segurança Cível. Após a utilização deste critério, obteve-se o seguinte levantamento Recurso Ordinário (Rito Sumaríssimo) (10 processos), e Recurso Ordinário Trabalhista (60 processos), resultando no número de 70 acórdãos. Assim, divididos: Primeira Turma (13 processos), Segunda Turma (3 processos), Terceira Turma (8 processos), Quarta Turma (10 processos), Quinta Turma (4 processos), Sexta Turma (3 processos), Sétima Turma (8 processos), Oitava Turma (7 processos), Nona Turma (5 processos), Décima Turma (9 processos).

Com isto, houve uma seleção manual dos acórdãos, com uso do sistema de localização de palavras (Ctrl +T) em cada um dos 70 acórdãos selecionados, além do descritor [palavras-chave] “geolocalização”, para então ler-se o contexto no qual referida palavra estava inserida, priorizando somente os textos dos acórdãos em que a “geolocalização” como prova digital. Na leitura mais acurada dos acórdãos, foram selecionados 10 acórdãos considerados com afetação e relevância científica ao objeto da pesquisa, nos quais se examinou a *ratio decidendi* de cada decisão, explicando os argumentos favoráveis e contrários ao acolhimento do pedido de geolocalização como prova digital. A análise focou-se em como o TRT-RJ fundamenta suas decisões, destacando o embasamento jurídico utilizado para validar ou rejeitar o uso da geolocalização no contexto probatório, especialmente em casos do direito do trabalho.

Uma das conclusões da pesquisa é que a maior parte dos acórdãos que mencionaram o termo “geolocalização” está relacionada à controvérsia sobre o controle de horas extras no trabalho externo, conforme o art. 62, I, da CLT. Esse tipo de trabalho é realizado fora das dependências da empresa, tornando inviável a fiscalização direta da jornada pelo empregador. Essa modalidade abrange atividades incompatíveis com a fixação de horário, uma vez que a prestação dos serviços não exige a presença física do trabalhador na empresa, como é o caso de vendedores, entregadores e motoristas de caminhão. De acordo com o inciso I do artigo 62 da CLT, essa condição deve ser formalmente registrada na carteira de trabalho e no cadastro

de empregados. A caracterização como “trabalho externo” ocorre pela impossibilidade de controle de horário; contudo, se houver fiscalização da jornada, o trabalhador passa a ter direito ao pagamento de horas extras, nos termos do art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988. O enquadramento do trabalhador na exceção do art. 62, I, da CLT exige a prova da impossibilidade de controle de jornada, caso a caso.

A pesquisa também identificou o uso da “geolocalização” como prova de subordinação jurídica entre empregado e empregador, notadamente em casos a envolver aplicativos de transporte. Foi constatado que a plataforma organiza unilateralmente as rotas dos motoristas e fiscaliza o tempo e a execução do serviço por meio do GPS, além de controlar a atividade dos trabalhadores através de algoritmos. Esses algoritmos enviam mensagens com orientações sobre a taxa de cancelamento, avaliações dos usuários e tempo de conexão, aplicando penalidades em caso de descumprimento. Isso impacta diretamente a gestão do tempo e a capacidade de trabalho do motorista, cuja performance é monitorada continuamente por meio de controle telemático e avaliações dos clientes, demonstrando um alto nível de controle e subordinação<sup>1</sup>. Além de casos que alegam cerceamento de defesa devido ao indeferimento de provas de geolocalização, tais alegações foram refutadas sob o argumento de que a prova solicitada seria irrelevante para o desfecho do processo, considerando o acolhimento de outras provas produzidas. Ademais, a obtenção de informações de geolocalização do trabalhador foi considerada uma violação dos direitos fundamentais à intimidade e à privacidade, garantidos pelo artigo 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal de 1988. Essa medida apenas seria admissível na ausência de meios menos invasivos para comprovar os fatos<sup>2</sup>. Como ressaltou o Relator Des. Álvaro Luiz Carvalho Moreira: “De

1 Nesse sentido: RIO DE JANEIRO, TRT-1, Primeira Turma, Processo: 0100693-25.2021.5.01.0059, Relator GUSTAVO TADEU ALKIMIM, **Data de Julgamento:** 2023-04-18.

2 Nesse sentido: RIO DE JANEIRO, TRT-1, Primeira Turma, Processo: 0101217-80.2018.5.01.0009, Relator JOSE NASCIMENTO ARAUJO NETO, **Data de Julgamento:** 2023-02-14.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Segunda Turma, Processo: 0100476-34.2021.5.01.0074, Relatora CLAUDIA MARIA SAMY PEREIRA DA SILVA, **Data de Julgamento:** 2023-03-01.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Segunda Turma, Processo: 0100730-58.2021.5.01.0057, Relatora MARISE COSTA RODRIGUES, **Data de Julgamento:** 2023-03-29.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Terceira Turma, Processo: 0101130-41.2016.5.01.0027, Relatora CLAUDIA REGINA VIANNA MARQUES BARROZO, **Data de Julgamento:** 2023-05-31.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Quinta Turma, Processo: 0100995-23.2021.5.01.0037, Relator CLAUDIO JOSE MONTESSO, **Data de Julgamento:** 2023-06-21.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Sexta Turma, Processo: 0100491-47.2020.5.01.0006, Relator ROBERTO NORRIS, **Data de Julgamento:** 2023-02-28.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Oitava Turma, Processo: 0101032-56.2018.5.01.0069, Relator MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES, **Data de Julgamento:** 2023-04-24.

RIO DE JANEIRO, TRT-1, Décima Turma, Processo: 0100193-52.2020.5.01.0201, Relator LEONARDO DIAS

mais a mais, dita realização de prova digital para fins de geolocalização do empregado deve ser deferida para situações excepcionais, por fazer parte da vida pessoal e da intimidade do trabalhador, não cabendo ao empregador, sem motivo relevante, ter acesso a esses dados”<sup>3</sup>.

É oportuno mencionar o acórdão proferido pela Des. Relatora Carina Rodrigues Bicalho (Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo: 0100813-72.2022.5.01.0014, 2023), que trata da revisão do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com uma plataforma de aplicativo:

O uso de tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio de redes de telecomunicações propicia tanto o envio das ordens ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho quanto à fiscalização do local e da forma do desenvolvimento da atividade, mediante o uso de, por exemplo, ferramentas de geolocalização, capazes de precisar a localização e velocidade de cada veículo da frota. Permitem, também, registrar, armazenar e tratar todos os dados da prestação de serviços captados pelo aplicativo da plataforma, com uma capacidade de memória, controle e precisão que nenhum chefe pessoalmente é capaz de ter e sem a necessidade do envio de qualquer relatório. E mais, esse grande conjunto de dados tratados sobre os motoristas, passageiros, trajetos, horários, preços, aceitações, cancelamentos, acessos, avaliações, não só propicia ampla exploração econômica dos próprios dados captados e tratados, como permite disparar comunicações, comandos e condutas de parte da ré, em grande parte automatizada nos comandos algorítmicos, como também mediante a intervenção humana, que consubstanciam seu alargado poder de gerenciamento não só da atividade de cada motorista, como de toda a atividade de transporte por ela promovida. Mediante a associação dessa capacidade altamente controladora dos meios digitais, com rígidas regras que predeterminam toda a estrutura da prestação laboral e especialmente com estratégias de indução de conduta mediante o uso simultâneo de prêmios (majorações de preço, nudges, mensagens de incentivo, fomento de expectativas de ganho) e sanções (mensagens de admoestação, manipulação do medo mediante ameaças veladas ou concretização de suspensões, restrições ou mesmo cancelamento do credenciamento e outras sanções difusas) - a conhecida metodologia carrots and sticks - permite-se obter um grau

.....  
**BORGES, Data de Julgamento: 2023-06-14.**

3 RIO DE JANEIRO, TRT-1, Quarta Turma, Processo: 0100693-23.2020.5.01.0071, Relator ALVARO LUIZ CARVALHO MOREIRA, **Data de Julgamento: 2023-07-04.**

---

de fiscalização, controle e comando da prestação de serviços, tão ou mais intenso e eficiente que aquele exercido de modo presencial.

Como enfatiza a Desembargadora, o uso de tecnologia em plataformas digitais permite a comunicação à distância para orientar e fiscalizar o trabalho dos motoristas, utilizando ferramentas como geolocalização para monitorar localização e desempenho. Além disso, essas plataformas registram, armazenam e tratam dados com precisão e capacidade superiores à supervisão humana tradicional, sem necessidade de relatórios manuais. A gestão combina controle digital rigoroso com regras rígidas e estratégias de indução de conduta, como prêmios e sanções (*carrots and sticks*), alcançando níveis de fiscalização e comando comparáveis ou superiores à gestão presencial. Essa abordagem não só explora economicamente os dados captados, mas também automatiza comandos e comportamentos por meio de algoritmos. A se concluir que a investigação dos elementos fático-jurídicos da relação de trabalho deve respeitar os direitos de privacidade e à proteção de dados pessoais, inclusive no ambiente digital, os quais são direitos fundamentais de toda pessoa humana. Ela destaca que a inviolabilidade da intimidade, vida privada e imagem do trabalhador deve ser preservada, considerando desarrazoada e desproporcional qualquer investigação que envolva a requisição de dados de operadores de telefonia para obter a geolocalização do autor (Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo: 0100721-17.2020.5.01.0321, 2023).

É igualmente oportuno mencionar o acórdão de relatoria do Desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo: 0100238-73.2020.5.01.0066, 2023). Na primeira instância, foi indeferido o pedido de produção de prova digital por meio de geolocalização, cujo objetivo era comprovar a jornada efetiva do autor. O Relator esclarece que:

A geolocalização, em poucas linhas, é denominação de uma ferramenta que permite identificar a posição geográfica de objetos e pessoas, com base em coordenadas via satélite emitidas por sinais de internet (WiFi), radiofrequência, GPS e afins. E, para efeito de probatório, tem sido paulatinamente utilizada pelo Judiciário, juntamente com outras provas digitais apresentadas pelas partes (e-mails, fotos, vídeos, áudios, capturas de tela ou prints de redes sociais), para fins de instrução processual. Por outro lado, a lei geral de proteção de dados, LGPD, 13709/2018, em seu artigo 7º, inciso IV, embora autorize a mitigação da proteção e acesso aos dados pessoais dos titulares para o exercício regular de direitos em

processo judicial, também prescreve, como um de seus fundamentos, o respeito à privacidade (ex vi art. 2º, I, da lei mencionada).

Ou seja, a geolocalização é uma ferramenta que identifica a posição geográfica de objetos e pessoas por meio de sinais como GPS e WiFi, sendo utilizada pelo Judiciário como prova digital junto a outros meios, como e-mails e fotos, para instrução processual. Contudo, a LGPD (Lei 13.709/2018) permite o uso de dados pessoais em processos judiciais para o exercício regular de direitos, mas reforça o respeito à privacidade como um de seus fundamentos.

O Relator Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha também esclarece que, conforme o art. 5º, inciso LXXIX, da Constituição, introduzido pela Emenda Constitucional n.º 115/2022, é assegurado o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. Além disso, o art. 22 da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) permite que, para fins de produção de prova em processos judiciais cíveis ou penais, a parte interessada solicite ao juiz o fornecimento de registros de conexão ou de acesso a aplicações de internet. No entanto, o uso de provas que indiquem a localização do trabalhador, mesmo com o objetivo de comprovar a jornada, deve ser compatível com os direitos à intimidade, à imagem e à vida privada. No mesmo sentido, o acórdão do Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo: 0100238-73.2020.5.01.0066, 2023.

Por igual, é relevante destacar o acórdão do Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo: 0100530-96.2021.5.01.0042, que discute a possível caracterização da relação de trabalho em plataformas digitais. O avanço tecnológico, que impulsionou a globalização e padronizou operações, como o transporte por aplicativos, transformou essa atividade, que passou de caronas informais para uma prática que demanda regulamentação global. Com a chegada da indústria 4.0, as relações de trabalho foram significativamente alteradas, gerando debates sobre se o serviço prestado por plataformas digitais configura uma relação de emprego tradicional ou uma forma mais flexível de trabalho. A menção a esse acórdão é relevante para a presente pesquisa, uma vez que a utilização da “geolocalização” faz parte das ferramentas tecnológicas utilizadas nesse cenário:

Em que pese o lugar comum das críticas aos sistemas econômicos hierarquizados e planificados, sobretudo em relação à interferência e à ingerência do Estado na economia, críticas reiteradamente direcionadas ao *welfare state* e mesmo ao chamado modelo asiático de produção,

é de se perceber que empresas que operam no contexto do *big data* e da organização gerencial mediante algoritmos sofrem do mesmo mal que noutros apontam. São empresas que “dominam a tecnologia da informação”, e se valem exatamente do “cenário de desemprego estrutural” que produzem, arregimentando trabalhadores sem custos, planificando produção e serviços em escalas transnacionais, com soberania econômica, que ignora clássicos limites westfalianos. Quer isso dizer que o direito do trabalho nunca foi tão necessário.

Em outro trecho do acórdão que merece destaque, a Des. Relatora Raquel de Oliveira Maciel esclarece em relação ao algoritmo:

A programação algorítmica possibilita, assim, uma verdadeira codificação de toda a atividade comportamental do trabalhador motorista, com informações que, armazenadas no código-fonte, reiteradamente alimentado a cada momento em que esteja *on line*, com uma quantidade imensurável de dados à disposição da ré. Controle que vem sendo denominado de *neo-fordismo*, recordando Huxley. É possível, assim, apesar da multidão de trabalhadores, que todos sejam rigorosamente fiscalizados de modo a integrar o processo de produção da mesma empresa.

No mesmo acórdão, a Des. Relatora apresentou um estudo comparativo de decisões internacionais sobre o reconhecimento de vínculo empregatício em operações por plataformas digitais, ressaltando as diferenças nas realidades sociais e econômicas dos diversos países. O modo de operação dessas plataformas, contudo, possui um eixo longitudinal semelhante em todas as regiões onde atuam, o que permite a comparação de direitos e decisões judiciais entre diferentes países. Esse estudo é relevante, pois não se pode considerar a geolocalização como prova digital sem levar em conta todo o aparato tecnológico envolvido, o qual, em muitos casos, limita a capacidade do indivíduo de exercer sua autodeterminação:

A decisão da Corte de Justiça da União Europeia declarou que a Uber é uma empresa de transporte, não de tecnologia, com base no fato de que a plataforma exerce controle sobre os motoristas, como a definição de preço, a cobrança dos clientes e a supervisão da qualidade dos serviços. Similarmente, a Corte de Cassação da Bélgica concluiu que a possibilidade de o trabalhador recusar ofertas de trabalho não impede o reconhecimento de vínculo de emprego, pois, ao aceitar o trabalho, o empregador exerce controle sobre a mão de obra.

No Reino Unido, a Suprema Corte decidiu que motoristas de aplicativos digitais têm direito a salário-mínimo e férias, reconhecendo-os como “workers”, categoria intermediária entre autônomos e empregados, decisão que levou a empresa a estender esses benefícios a todos os motoristas. Da mesma forma, a Espanha e a França também reconheceram o vínculo de emprego de motoristas de plataformas digitais, considerando fatores como controle da atividade laboral, geolocalização e definição de preços e rotas.

Nos Estados Unidos, a Califórnia aprovou a lei AB5, que define que prestadores de serviços que utilizam plataformas digitais devem ser considerados empregados, embora a Proposição 22 tenha permitido que motoristas continuem como autônomos. Na Alemanha, o Tribunal Superior reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador de plataforma digital, destacando a subordinação algorítmica imposta pelo aplicativo.

Segundo a Des. Relatora Raquel de Oliveira Maciel, essas decisões internacionais refletem uma tendência crescente de se reconhecer direitos trabalhistas para trabalhadores de plataformas digitais, apesar das alegações de autonomia pelas empresas. No mesmo acórdão, foi analisada a utilização de acordos extrajudiciais como uma estratégia para evitar a formação de jurisprudência. Uma das evidências dessa prática foi revelada por meio da jurimetria, que utiliza tecnologias como algoritmos, inteligência artificial e processamento de dados para organizar e analisar grandes volumes de informações jurídicas. A Relatora destacou que a estratégia da reclamada agrava as taxas de congestionamento e desperdiça os esforços de magistrados e servidores. Isso ocorre porque, frequentemente, às vésperas do julgamento, a empresa solicita a retirada do processo da pauta para celebrar acordos, tornando o trabalho de tramitação ineficaz, uma vez que a conciliação poderia ter sido realizada em instâncias apropriadas. Em vez de adotar medidas preventivas para lidar com demandas repetitivas, a reclamada usa o processo judicial de forma estratégica para legitimar suas práticas trabalhistas. A situação se agrava quando os acordos incluem cláusulas de renúncia de pretensões. A pesquisa jurimétrica revelou que, em processos em que se reconhece o vínculo empregatício, a empresa tem proposto acordos com frequência. Para melhorar a administração da Justiça, foi sugerida a instauração de um Projeto de Administração de Justiça Consensual para a empresa, buscando soluções adequadas e preventivas. O objetivo não é impedir a realização de acordos, mas aprimorar a gestão dos conflitos e a eficiência judicial. Sobre isso:

Desse modo, entendo que o reconhecimento da eficácia liberatória plena do acordo extrajudicial implicaria vedação ao livre acesso ao poder judiciário, em afronta ao inciso XXV do artigo 5º da CRFB/88. Convém observar ainda, à margem do que já analisamos quanto à manipulação da jurisprudência que a homologação pode gerar, os fatos sociais - e não apenas jurídicos - que emolduram a celebração dos acordos extrajudiciais. O trabalhador está, em regra, desempregado, com pouca ou nenhuma perspectiva de obter um novo emprego, propenso a firmar qualquer acordo, mesmo que a contraprestação lhe seja desvantajosa, premido pela urgência do necessário à sua sobrevivência e cumprimento de suas obrigações. Nessa ordem, a transação que envolve direito trabalhista assegurado aos empregados através da Constituição da República deve ser apreciada com reservas, pois a negociação tem como objeto direitos indisponíveis, de assento constitucional.

Ao abordar as “relações de trabalho disfarçadas”, no contexto dos motoristas de aplicativos, a Relatora Des. Carina Rodrigues Bicalho destaca a ausência de autonomia desses trabalhadores, principalmente no uso da geolocalização. O monitoramento em tempo real permite à empresa controlar as atividades dos motoristas, mesmo quando o cliente opta por seguir um trajeto diferente. O algoritmo toma decisões, enviando ou não mensagens ao motorista, incentivando-o a permanecer ativo, aceitando corridas sem considerar suas condições físicas ou emocionais. A empresa de plataforma digital define os critérios para o uso desses dados, exercendo poder disciplinar, inclusive aplicando sanções como suspensão e desativação. Os principais meios de produção estão sob o controle da empresa, como o aplicativo, a infraestrutura de processamento de dados, o marketing e a base de clientes, tornando inviável o modelo de negócio sem esses recursos. Mesmo que o motorista seja proprietário ou locatário do veículo, ele não tem autonomia sobre a atividade, já que os clientes e os dados são de propriedade da empresa, o que demonstra a relação de controle que a ré exerce sobre o trabalho (Rio de Janeiro, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Processo: ° 0100813-72.2022.5.01.0014, 2023).

A análise realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ) focou a fundamentação das decisões quanto ao uso da geolocalização como prova digital em casos do direito do trabalho. A pesquisa identificou que o uso de geolocalização é por vezes discutido no contexto de controle de jornada, como no caso de trabalhadores externos, bem assim como indicativo de subordinação jurídica em plataformas digitais a exemplo de serviços de transporte por aplicativos.

Os acórdãos verificados revelam uma abordagem cautelosa quanto ao

uso da geolocalização, considerando os direitos fundamentais à privacidade e à proteção de dados pessoais, conforme garantido pela Constituição e pela legislação infraconstitucional, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O Tribunal rejeitou pedidos de prova digital baseados em geolocalização quando a obtenção desses dados foi considerada uma violação desproporcional à intimidade dos trabalhadores, especialmente quando havia outros meios de prova disponíveis.

Em relação às plataformas digitais, a pesquisa ressaltou a importância da geolocalização na caracterização do vínculo de emprego, uma vez que o monitoramento contínuo das atividades dos motoristas, a definição de rotas e o controle sobre a execução do serviço evidenciam um alto nível de subordinação e controle por parte das empresas. Isso demonstra uma nova forma de relação de trabalho que, apesar de apresentada como flexível, pode ocultar características tradicionais de subordinação e dependência.

Em conclusão, a pesquisa evidencia que o TRT-RJ adota postura de equilíbrio entre o uso de novas tecnologias como prova digital, pela geolocalização, e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A utilização dessa prova digital deve ser ponderada caso a caso, a observar limites impostos pela legislação e os direitos constitucionais à privacidade e proteção de dados pessoais. Além disso, a análise dos acórdãos do TRT1 revela que o avanço tecnológico nas relações de trabalho, e, especial em plataformas digitais, exige a contínua adaptação do Direito do Trabalho para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores nesse novo cenário.

### **III – A SALVAGUARDA DO DIREITO À PRIVACIDADE NAS DECISÕES JUDICIAIS SOBRE GEOLOCALIZAÇÃO E PROVAS DIGITAIS**

As tecnologias digitais, por sua vez, vão além de mudanças interpessoais, reconfigurando relações sociais, estruturas de poder e dinâmicas laborais. Nesse contexto, Bauman (2013) também observa como essas inovações alteraram a interação humana, moldando novos padrões de trabalho e subordinação. A expectativa de constante acessibilidade, antes limitada às esferas pessoais, permeia agora o ambiente profissional, redefinindo relações de controle e dependência nas atividades laborais. Tal cenário exige uma análise crítica sobre os impactos dessas ferramentas nas relações de trabalho e nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

De forma complementar, Zuboff (2021) evidencia como as grandes empresas de tecnologia exploram experiências pessoais dos usuários como matéria-prima para

---

um mercado econômico voraz. Os dados coletados, muitas vezes sem consentimento claro, alimentam algoritmos que preveem e manipulam comportamentos, inaugurando uma nova fase civilizacional marcada pelo capitalismo de vigilância. No que O’Neil assevera quanto faz um alerta acerca do perigo por trás do uso dos algoritmos “Os pontos cegos de um modelo refletem o julgamento e prioridades de seus criadores.” Essa dinâmica não apenas compromete a privacidade individual, mas também transforma as relações laborais, nas quais trabalhadores são controlados de maneira cada vez mais invasiva, como exemplifica o uso da geolocalização em plataformas digitais.

O uso da geolocalização como prova digital apresenta riscos significativos para a privacidade e a proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Ferramentas de monitoramento em tempo real permitem às empresas acompanhar a localização, o desempenho e a execução das atividades dos trabalhadores, evidenciando um alto nível de controle. Contudo, essa prática pode violar os direitos fundamentais à intimidade e à vida privada, garantidos pela Constituição Federal e pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O Judiciário tem reconhecido que tais dados só devem ser utilizados em situações excepcionais, quando não houver meios menos invasivos para atingir os mesmos objetivos probatórios.

Nas relações de trabalho em plataformas digitais, o monitoramento algorítmico intensifica a subordinação jurídica disfarçada de flexibilidade. Empresas de aplicativos de transporte, por exemplo, organizam rotas, monitoram a produtividade e impõem sanções com base em dados de geolocalização. A dinâmica revela a dependência que transcende a supervisão tradicional, limita a autonomia do trabalhador e o expõe a práticas de vigilância contínua. Mais, o armazenamento e o tratamento massivo dos dados permitem a criação de estratégias gerenciais que controlam e influenciam comportamentos, a ampliar o poder de gerenciamento pelas empresas.

Diante desses riscos, é fundamental que o Direito do Trabalho acompanhe as inovações tecnológicas para garantir a proteção dos direitos constitucionais dos trabalhadores. Decisões judiciais, como as do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), têm adotado uma postura cautelosa, equilibrando o uso de tecnologias digitais como provas e o respeito à privacidade e à dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, a análise cuidadosa de casos envolvendo geolocalização é essencial para evitar abusos e assegurar que as relações laborais evoluam de maneira justa e inclusiva em um mundo digital cada vez mais complexo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas considerações finais deste artigo, retomam-se o problema de pesquisa e o objetivo central que orientaram a análise: compreender como os julgadores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), no período de 01/01/2023 a 31/12/2023, têm aplicado a prova digital de rastreamento por geolocalização nas relações de trabalho. O estudo buscou investigar, especialmente, sua aceitação ou rejeição em casos de controle de jornada e subordinação jurídica em plataformas digitais, avaliando os critérios utilizados pelos magistrados à luz da proteção de dados pessoais e da privacidade dos trabalhadores. Partindo da hipótese de que o uso da geolocalização é admitido de forma restritiva e em situações excepcionais, esta pesquisa procurou oferecer uma reflexão crítica sobre o equilíbrio entre avanços tecnológicos e a preservação dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas.

A análise dos acórdãos selecionados revela que o TRT-RJ adota uma abordagem cautelosa em relação ao uso da geolocalização como prova. Em muitos casos, os pedidos para utilizar dados de geolocalização foram indeferidos quando considerados desproporcionais à intimidade e à privacidade do trabalhador, especialmente quando outros meios de prova estavam disponíveis. Contudo, em casos envolvendo plataformas digitais, a geolocalização foi considerada um indicativo de subordinação jurídica, corroborando o controle efetivo exercido pelas empresas sobre os trabalhadores.

A pesquisa apresenta por conclusão objetiva que o TRT-RJ busca equilibrar o uso de novas tecnologias no processo judicial com a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que se refere à privacidade e à proteção de dados pessoais. A geolocalização como prova digital é tratada de forma restritiva, sendo aceita em casos excepcionais, como na caracterização da subordinação em plataformas digitais. Esse cenário demonstra a necessidade contínua de adaptação do Direito do Trabalho para lidar com as transformações tecnológicas, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam preservados.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2011.

---

MACEDO, Fausto. **Privacidade de dados em tempos de Covid-19**. *O Estado de S. Paulo*, 2020. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/politica/blog-do-fausto-macedo/privacidade-de-dados-em-tempos-de-covid-19/?srsltid=AfmBOorLrIYVxo9jOSVZ2a-NXajUVOATTJ\\_w8TYa7eBV\\_HGDRXWWxOyV](https://www.estadao.com.br/politica/blog-do-fausto-macedo/privacidade-de-dados-em-tempos-de-covid-19/?srsltid=AfmBOorLrIYVxo9jOSVZ2a-NXajUVOATTJ_w8TYa7eBV_HGDRXWWxOyV). Acesso em: 17 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Primeira Turma. Processo: 0101217-80.2018.5.01.0009. Relator: José Nascimento Araújo Neto. Julgado em: 14 fev. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Segunda Turma. Processo: **0100476-34.2021.5.01.0074**. Relatora: Cláudia Maria Samy Pereira da Silva. Julgado em: 1 mar. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Segunda Turma. Processo: **0100730-58.2021.5.01.0057**. Relatora: Marise Costa Rodrigues. Julgado em: 29 mar. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Terceira Turma. Processo: **0101130-41.2016.5.01.0027**. Relatora: Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo. Julgado em: 31 maio 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Quinta Turma. Processo: **0100995-23.2021.5.01.0037**. Relator: Cláudio José Montesso. Julgado em: 21 jun. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sexta Turma. Processo: **0100491-47.2020.5.01.0006**. Relator: Roberto Norris. Julgado em: 28 fev. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Oitava Turma. Processo: **0101032-56.2018.5.01.0069**. Relatora: Maria Aparecida Coutinho Magalhães. Julgado em: 24 abr. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Décima Turma. Processo: **0100193-52.2020.5.01.0201**. Relator: Leonardo Dias Borges. Julgado em: 14 jun. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Quarta Turma. Processo: **0100693-23.2020.5.01.0071**. Relator: Álvaro Luiz Carvalho Moreira. Julgado em: 4 jul. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Primeira Turma. Processo: **0100693-25.2021.5.01.0059**. Relator: Gustavo Tadeu Alkmim. Julgado em: 18 abr. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sétima Turma. Processo: **0100813-72.2022.5.01.0014**. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Julgado em: 28 jun. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sétima Turma. Processo: **0100721-17.2020.5.01.0321**. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Julgado em: 28 jun. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Oitava Turma. Processo: **0100238-73.2020.5.01.0066**. Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Julgado em: 6 jun. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sétima Turma. Processo: **0100530-96.2021.5.01.0042**. Relatora: Raquel de Oliveira Maciel. Julgado em: 13 mar. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2026>. Acesso em: 13 set. 2024.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa**. Edição Kindle. São Paulo: Editora Rua do Sabão, 2018. Ebook.

VÉLIZ, Carissa. **Privacidade é poder. Por que e como você deveria retomar o controle de seus dados**. Editora Contracorrente. 2021.

ZUBOFF, Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância**. Tradução: George Schlesinger. INTRÍNSECA. 2021. E-book.

ZUBOFF, Shoshana. **Em Capitalismo de Vigilância**. Diretor: Roland Duong. Produção: Marie Schutgens. VPRO Documentary. Holanda. Data: 20 de dez. de 2019. Disponível em: <https://youtu.be/hIXhnWUmMvw>. Acesso em: 26 set. 2024