

REVISTA ELETRÔNICA



GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO II

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.14 - n.139-Feveireiro/25

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIII - 2025 - n.139

EDITORIAL

A edição desse mês trata da **Geolocalização como prova na Justiça do Trabalho II**

Cláudia Regina Vroniuk e Luiz Eduardo Gunther analisam o uso da geolocalização como prova digital nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ).

Aurélio Miguel Bowens da Silva, Luiz Eduardo Gunther, Natalie Bianca Marchi Avancini e Marco Antônio César Villatore examinam o tratamento conferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região (TRT-2) ao uso da geolocalização como meio probatório no processo do trabalho, com base nas decisões proferidas no período de 07 de janeiro de 2023 a 06 de dezembro de 2024.

Rodrigo Thomazinho Comar e Magno Eduardo de Moraes investigam o posicionamento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, quanto a utilização da prova de geolocalização como meio de prova digital, com base nas decisões proferidas entre janeiro e dezembro de 2023.

Tuany Baron e Cláudia Regina Vroniuk verificam 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.

Gustavo Barbosa e Marilaine Moreira de Jesus analisam a utilização da geolocalização como prova digital nos processos trabalhistas julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8).

Gisele Bolonhez Kucek e Jhenifer Hessel realizam uma análise sobre o uso da geolocalização como prova digital nas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC).

Tuany Baron, Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore e Cleverton José Gusso pesquisam as Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região, durante o ano de 2023, em especial, os casos envolvendo discussões atinentes à geolocalização / georreferenciamento como prova digital.

Julya Benites Piccoli e Luiz Eduardo Gunther analisam a utilização da geolocalização como instrumento de prova nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como Uber, 99 e iFood.

Erika Paula de Campos examina o uso da geolocalização como prova digital em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho das 20ª, 21ª, 23ª e 24ª regiões do Brasil, destacando sua aplicabilidade e as implicações jurídicas decorrentes.

Sâmara Kenya de Oliveira e Virgínia Maria Cury José analisam a tendência do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região em aceitar o uso da geolocalização como prova digital nas decisões proferidas no ano de 2023.

Como artigos especiais, Almir Pazzianotto Pinto avalia a regulamentação do serviço de mototáxi e Sandro Nahmias Melo e Igo Zany Nunes Corrêa verificam a existência de relação de emprego entre os ministros de culto e as entidades religiosas às quais se vinculam.

Acesso ao caderno de Orientações Jurisprudenciais da Seção Especializada do TRT-PR e a nota técnica do TRT6 que trata das diretrizes para o uso responsável e seguro de Inteligência Artificial Generativa no Judiciário.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 8 Geolocalização como ferramenta de prova digital no direito do trabalho: estudo jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Cláudia Regina Vroniuk e Luiz Eduardo Gunther
- 27 Geolocalização: uma análise do princípio do livre convencimento motivado frente ao cerceamento de defesa, sob a ótica do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região - Aurélio Miguel Bowens da Silva, Luiz Eduardo Gunther, Natalie Bianca Marchi Avancini e Marco Antônio César Villatore
- 38 A Prova Digital de Geolocalização Sob o Olhar da Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Rodrigo Thomazinho Comar e Magno Eduardo de Moraes
- 51 A utilização da geolocalização para apuração da jornada de trabalho: balizas estabelecidas pela jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - Tuany Baron e Cláudia Regina Vroniuk
- 64 Geolocalização como prova nos processos trabalhistas: análise do TRT-8 - Gustavo Barbosa e Marilaine Moreira de Jesus
- 77 Geolocalização e a prova digital: análise do entendimento jurisprudencial do 12º Tribunal Regional do Trabalho - Gisele Bolonhez Kucek e Jhenifer Hessel
- 93 A utilização da prova digital de georreferenciamento na jurisprudência trabalhista goiana: um apanhado dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região - Tuany Baron, Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore e Cleverson José Gusso
- 106 A geolocalização como ferramenta de controle: decisões do TRT da 19ª Região - Julya Benites Piccoli e Luiz Eduardo Gunther

- 119 | A geolocalização como prova digital: análise jurisprudencial dos TRTs da 20ª, 21ª, 23ª e 24ª Regiões - Erika Paula de Campos
- 130 | Provas Digitais no TRT-22: análise do uso da geolocalização como meio de prova nas decisões do ano de 2023 - Sâmara Kenya de Oliveira e Virgínia Maria Cury José

Artigos especiais

- 143 | Artigo especial - Motoboys ou mototáxis? - Almir Pazzianotto Pinto
- 145 | Trabalho Religioso e a Lei nº 14.647/2023: Essencial, Incompreendido e Não Protegido - Sandro Nahmias Melo e Igo Zany Nunes Corrêa

Normativos, Leis e Outros

- 163 | Orientações Jurisprudenciais da Seção Especializada do TRT-PR
- 164 | Nota Técnica NUGEPNAC/CI no. 004/2024 - TRT 6ª Região

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 subordinação¹. 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 fatos². 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”³.

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. 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

GEOLOCALIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO FRENTE AO CERCEAMENTO DE DEFESA, SOB A ÓTICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª. REGIÃO

GEOLOCATION: AN ANALYSIS OF THE PRINCIPLE OF FREE MOTIVATED CONVICTION IN THE FACE OF DEFENSE RESTRICTION, FROM THE PERSPECTIVE OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 2ND REGION

Aurélio Miguel Bowens da Silva
Luiz Eduardo Gunther
Natalie Bianca Marchi Avancini
Marco Antônio César Villatore

Aurélio Miguel Bowens da Silva

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. cursou especialização – MBA em Direito da Economia e da Empresa na FVG/Rio. . Desde 2003 é advogado autônomo e desde 2007 é sócio do escritório Aurélio Miguel & Novais Advogados Associados. E-mail: aurelio@amnadvogados.com.br.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUCPR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br.

Natalie Bianca Marchi Avancini

Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Instituição Damásio de Jesus. Especialista em Lei Geral de Proteção de Dados pela Faculdade Legale. No período de 2009 a 2013, atuou como contabilista. Desde 2015 é advogada atuante na área trabalhista e desde 2019 é sócia do escritório Aurélio Miguel & Novais Advogados Associados. E-mail: natalie@amnadvogados.com.br.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor em Direito pela UNIROMA II, “Tor Vergata” (2014). Doutor em Direito pela UNIROMA I, “Sapienza” (2001). Mestre em Direito pela PUCSP (1996). Advogado. Professor Permanente da Graduação e do Programa de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. E-mail: marco.villatore@ufsc.br.

RESUMO

O presente artigo analisa o tratamento conferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região (TRT-2) ao uso da geolocalização como meio probatório no processo do trabalho, com base nas decisões proferidas no período de 07 de janeiro de 2023 a 06 de dezembro de 2024, colhidas mediante pesquisa no site do Tribunal. A partir da observação da jurisprudência, questiona-se a quem cabe determinar as diligências necessárias à Instrução Processual e quais os poderes instrutórios do Magistrado. Também é objeto deste estudo a análise da recusa quanto às provas inúteis ou protelatórias, sob o ponto de vista da jurisprudência colhida, bem como a colisão entre o princípio do livre convencimento motivado e o cerceamento do direito de defesa. Em suma, a pesquisa investiga as tensões entre o direito de defesa e princípio da persuasão racional do Magistrado, considerando aspectos como a competência para determinar diligências instrutórias, os limites à admissibilidade de provas e os dispositivos legais aplicáveis, especialmente os artigos 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e 370 e 371 do Código de Processo Civil (CPC).

Palavras-chave: TRT-2, geolocalização, provas no Processo do Trabalho, diligências, livre convencimento motivado, ampla defesa, Direito Processual Civil, cerceamento de defesa, fundamentação.

SUMMARY

This article analyzes the treatment given by the Regional Labor Court of the 2nd Region (TRT-2) to the use of geolocation as a means of evidence in labor proceedings, based on decisions issued between January 7, 2023 and December 6, 2024, collected through research on the Court's website. Based on the observation of case law, the question is who is responsible for determining the necessary steps for the procedural investigation and what are the judge's powers of investigation. This study also analyzes the refusal regarding useless or delaying evidence, from the point of view of the case law collected, as well as the conflict between the principle of free reasoned conviction and the restriction of the right of defense. In short, the research investigates the tensions between the right of defense and the principle of rational persuasion of the Judge, considering aspects such as the competence to determine investigative diligences, the limits to the admissibility of evidence and the applicable legal provisions, especially articles 765 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), and 370 and 371 of the Code of Civil Procedure (CPC).

Keywords: TRT-2, geolocation, evidence in Labor Proceedings, due diligence, free reasoned conviction, broad defense, Civil Procedural Law, restriction of defense, justification.

1. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico trouxe desafios para a prática do Direito, especialmente na seara trabalhista, onde a utilização de ferramentas como a geolocalização desperta controvérsias acerca de sua admissibilidade e eficácia como meio de prova.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região (TRT-2), reconhecido por sua densidade processual, tem enfrentado essas questões, demandando reflexão sobre os limites do Poder Instrutório do Magistrado e o respeito aos Princípios Constitucionais e Processuais que permeiam a Instrução Probatória, em especial, a Ampla Defesa e o Contraditório.

O posicionamento jurisprudencial objeto deste estudo, foi obtido no site de TRT-2, a partir do campo “Jurisprudência”. Em seguida se selecionou a opção “Pesquisa – Nova Pesquisa Jurisprudencial”. No campo de pesquisa livre foi utilizada a expressão “geolocalização” com aspas, deixando marcado no campo “Documentos” a palavra “Acórdão”, selecionado como filtros de classe judicial “Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo” e “Recurso Ordinário Trabalhista” e, por fim, inserida a data de Início (07/01/2023) e Fim (06/12/2024) no campo “Data de Assinatura – Início”.

Com os critérios de pesquisa adotados, localizou-se 25 (vinte e cinco) decisões no TRT-2, dentre as quais observou-se que o uso da geolocalização como meio de prova, estabelece um paralelo com o princípio do livre convencimento motivado do magistrado.

O objetivo deste artigo é analisar como o TRT-2 tem tratado o uso da geolocalização como meio de prova nos processos sob sua jurisdição, considerando a atribuição para determinar diligências instrutórias, as configurações estabelecidas pelo artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a prerrogativa do Magistrado de rejeitar provas inúteis ou protelatórias, conforme disposições do artigo 370 do Código de Processo Civil (CPC) e o embate entre o cerceamento de defesa e o princípio do livre convencimento motivado.

2. ATRIBUIÇÕES DO MAGISTRADO NA CONDUÇÃO DA INSTRUÇÃO PROBATÓRIA

No Processo Trabalhista, prevalece o princípio da busca pela verdade real, que confere ao magistrado amplos poderes para conduzir a instrução probatória. Trata-se de verdadeiro pilar Processual, que fundamenta o livre convencimento motivado e auxilia o Poder Judiciário a entregar uma prestação jurisdicional justa.

A análise das atribuições do Magistrado é marcada pela ampla liberdade na direção do processo, podendo determinar as diligências necessárias para esclarecimentos, em observância ao princípio do livre convencimento motivado, também chamado por alguns doutrinadores como princípio da persuasão racional do Magistrado.

Neste sentido, dispõe o artigo 765 da CLT:

Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Este dispositivo legal coloca o Magistrado como protagonista na determinação de diligências, conferindo ampla discricionariedade ao magistrado, que deve pautar-se na busca pela verdade, com o respeito ao contraditório e à ampla defesa insculpidos no artigo 5º., LV da Constituição de 1988, sem deixar de lado a celeridade processual almejada pelo jurisdicionado, assegurada constitucionalmente pelo artigo 5º., LXXVIII.

O Magistrado deve justificar adequadamente a sua atuação na condução do processo, especialmente quando o objeto da diligência envolver questões sensíveis, como a privacidade do trabalhador.

Sob este aspecto, Humberto Theodoro Júnior (2014) destaca que o poder de direção do Processo é uma autoridade do Magistrado, sem que isso implique na condução da instrução processual de maneira autoritária:

O juiz exerce a autoridade no comando do processo, mas não o conduz de maneira autoritária. Comporta-se sob a regência dos preceitos da lei e só decide depois de amplo debate em torno dos fatos e fundamentos jurídicos propostos pelas partes. Em torno das provas, o juiz formará seu livre convencimento, mas ficará sempre restrito àquilo que se argumentou e provou nos autos, para afinal proferir um julgamento cujos fundamentos racionais e jurídicos terão de ser explicitados na sentença.

A utilização da geolocalização, quando solicitada como meio de prova, tem levantado debates sobre a extensão desses poderes do magistrado. O TRT-2, em sua jurisprudência, vem reforçando que a autorização para a obtenção de dados de geolocalização deve observar o princípio da proporcionalidade, evitando que a busca pela verdade real viole direitos e garantias fundamentais, notadamente os direitos de personalidade.

Em alguns casos, a corte entende que a iniciativa quanto à utilização da prova de geolocalização deve partir do Magistrado de Primeiro Grau, especialmente quando se mostrar essencial para confirmar ou refutar alegações, como jornadas extenuantes de trabalho ou a prestação de serviços externos.

De um modo geral, foi dada atenção especial ao poder discricionário do Magistrado, para conduzir o Processo e decidir quais provas são necessárias para a formação do seu convencimento e julgamento do mérito, prestigiando, portanto, o Princípio do Livre Convencimento Motivado, da Razoabilidade e da Celeridade Processual.

3. A RECUSA DE PROVAS CONSIDERADAS INÚTEIS OU PROTELATÓRIAS

O sistema Processual Civil, por meio do *caput* do artigo 370 do CPC, dispõe que cabe ao Magistrado, de ofício ou a requerimento das partes, determinar as provas necessárias ao julgamento de mérito.

Essa liberdade foi conferida ao Magistrado, porque a finalidade primordial da prova é justamente a formação do convencimento do Juízo, para que resulte em uma Decisão de mérito devidamente fundamentada e o mais justa possível, considerando-se o Princípio da busca pela Verdade Real.

Ao referir a expressão “a requerimento das partes” no artigo 370 do CPC, em continuidade ao texto do artigo 369 do CPC, o legislador conferiu participação ao Reclamante e à Reclamada, mediante ao que se denomina ampla defesa e contraditório, garantido pelo artigo 5º., V da Constituição de 1988, com a possibilidade de alegar, provar, participar da produção da prova e falar sobre o seu resultado, com o intuito de influir sobre o convencimento do magistrado (MARINONI, 2020).

O livre convencimento motivado permite ao Juízo o indeferimento de provas inadmissíveis, inúteis e protelatórias.

As provas inadmissíveis são aquelas que violam normas legais ou constitucionais, ou que possuem vício na forma ou no conteúdo.

Já as diligências inúteis ou meramente protelatórias são aquelas que não possuem relevância para o caso em concreto, que são repetitivas ou, ainda, que são desnecessárias diante das provas já produzidas.

O poder do Magistrado de indeferir provas consideradas inúteis ou meramente protelatórias encontra respaldo no parágrafo único do artigo 370 do CPC, que assegura ao Magistrado a condução da instrução com base na necessidade de esclarecimento dos fatos, vejamos: “art. 370 [...] Parágrafo único. O Juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias”.

Este dispositivo reforça o papel do Magistrado na condução do processo, atribuindo-lhe a competência de decidir sobre a pertinência das provas. Se, de um lado, o Magistrado tem ampla liberdade na condução e avaliação das provas pertinentes, de outro, essa liberdade não é absoluta, havendo a necessidade de expor a motivação, como base do Estado Democrático de Direito (PEREIRA, 2017).

No TRT-2, esse poder de indeferir provas consideradas inúteis ou meramente protelatórias tem sido exercido com atenção à razoabilidade, especialmente quando a prova de geolocalização envolve o fornecimento de dados privados, exigindo um juízo equilibrado entre a necessidade probatória e o respeito à privacidade do trabalhador.

É por isso que este poder deve ser exercido de forma fundamentada, conforme dispõe o artigo 371 do CPC: “o juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento”.

Neste sentido, a Constituição de 1988, por meio do artigo 93, IX, dispõe sobre a necessidade de fundamentação de todas as decisões, sob pena de nulidade:

IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

Já o artigo 489, § 1º. do CPC, relaciona as hipóteses em que não se considera fundamentada uma decisão:

Art. 489. São elementos essenciais da sentença:

[...]

§ 1º. Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela

interlocutória, sentença ou acórdão, que:

I - se limitar à indicação, à reprodução ou à paráfrase de ato normativo, sem explicar sua relação com a causa ou a questão decidida;

II - empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso;

III - invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;

IV - não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador;

V - se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos;

VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento.

Ainda sobre a necessidade de fundamentação das razões que formaram o livre convencimento do Juízo, Humberto Theodoro Júnior (2014) destaca que:

Por isso, o juiz ao sentenciar deve formar seu convencimento livremente, valorando os elementos de prova segundo critérios lógicos e dando a fundamentação de seu decisório.

Não quer dizer que o juiz possa ser arbitrário, pois a finalidade do processo é a justa composição do litígio e esta só pode ser alcançada quando se baseie na verdade real ou material, e não na presumida por prévios padrões de avaliação dos elementos probatórios.

A liberdade de convencimento, [...] fica limitada ao juiz, para garantia das partes, em dois sentidos:

a) sua conclusão deverá basear-se apenas nos “fatos e circunstâncias constantes dos autos”; e b) a sentença necessariamente deverá conter “os motivos que lhe formaram o convencimento”.

A jurisprudência do TRT-2 tem demonstrado um cuidado crescente na análise da utilidade da geolocalização. Decisões recentes indicam que o Tribunal Paulista recusa tais provas em algumas situações, entre elas: (i) quando os dados não têm potencial probatório direto; (ii) quando outras provas já são suficientes para formar o convencimento do Juízo; ou (iii) quando há indícios de que a prova visa retardar o andamento processual.

Por outro lado, há casos em que a geolocalização foi admitida, especialmente em contextos de controvérsias sobre deslocamento e controle de jornada.

4. CERCEAMENTO DE DEFESA E O PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO

O contraditório e a ampla defesa são princípios fundamentais do Processo Judicial, garantidos pelo artigo 5º., LV da Constituição de 1988 e consagrados em diversos Tratados Internacionais, e têm como objetivo garantir a igualdade entre as partes, a imparcialidade do julgador e a busca pela verdade real.

Como meio de exercer a ampla defesa, o artigo 369 do CPC concede às partes ampla gama de meios para produção de provas, de modo que o seu indeferimento pode ensejar nulidade por cerceamento de defesa:

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

O cerceamento de defesa ocorre quando uma parte está impedida de exercer plenamente o seu direito de defesa, como, por exemplo, no indeferimento de uma prova pretendida. De outro lado, é bom ressaltar que o indeferimento de provas, por si só, não configura o cerceamento de defesa.

A análise do princípio do livre convencimento motivado frente aos direitos fundamentais de ampla defesa e contraditório, exige um equilíbrio delicado, sob pena de se caracterizar nulidade processual por cerceamento do direito de defesa do jurisdicionado.

Consagrado no artigo 371 do CPC, o princípio do livre convencimento motivado confere ao magistrado a liberdade de determinar as diligências necessárias e as valorar, desde que de forma fundamentada. Essa liberdade, no entanto, não é absoluta e deve ser exercida com prudência, responsabilidade e razoabilidade.

Este princípio tem sido constantemente invocado pelo TRT-2 para justificar Decisões relativas à admissibilidade ou rejeição da geolocalização como meio de prova.

O indeferimento de diligências que envolvem a geolocalização pode ser interpretado como cerceamento do direito de defesa, caso a parte interessada demonstre a imprescindibilidade da prova.

As particularidades do caso em concreto também devem ser levadas em consideração para avaliar a admissão da geolocalização. Alguns casos demandam grande dificuldade na produção probatória, à exemplo do trabalho doméstico, exercido no âmbito residencial, dificultando a produção de prova testemunhal.

Nesse sentido, o TRT-2 enfrenta o desafio de equilibrar o princípio do livre convencimento motivado com a garantia de um processo justo, considerando a natureza peculiar da relação de trabalho.

A aparente contradição entre os princípios reside no fato de que, por um lado, o Magistrado possui ampla liberdade para formar seu convencimento, enquanto, por outro, a parte tem o direito de produzir todas as provas permitidas para exercício de sua defesa. O questionamento que se faz é até que ponto o magistrado pode indeferir provas requeridas pelas partes, sob pena de violar o direito à ampla defesa?

Nesta linha, destaca-se fundamentação apresentada pela 2ª. Turma do TRT-2, no acórdão proferido nos autos 1001214-16.2020.5.02.0070 (ROT), de Relatoria da Desembargadora Marta Casadei Momezzo, para rechaçar a alegação de nulidade por cerceamento do direito de defesa, com fundamento no princípio do livre convencimento motivado do Juízo:

DA NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA

Suscita o banco reclamado preliminar de nulidade do r. julgado de origem por cerceamento do direito de defesa ao argumento do indeferimento de produção de prova considerada essencial ao julgamento da lide.

Melhor sorte não acompanha o réu.

Inicialmente, impende assinalar que a verificação da essencialidade da prova muitas vezes está intrinsecamente vinculada à análise do mérito da demanda, ocasião em que se verifica, no plano fático, a pertinência da diligência perseguida.

No caso em apreço, rebela-se à ré quanto ao indeferimento do pedido de expedição de ofícios para obtenção da geolocalização autoral em determinado momento e contexto do contrato de trabalho, tendo o MM. Julgador de origem entendido pela impertinência da diligência, diante do quadro fático já delineado e, no seu entender, suficiente ao julgamento da ação.

Nesse contexto, ainda que tenha o MM. Magistrado a quo proferido a r. decisão originária contrária aos interesses da parte, nem por isso pode-se caracterizar o cerceamento de defesa, por força de todas as provas colacionadas aos autos e hábeis a solucionar a controvérsia diante do entendimento judicial já firmado.

Ademais, não se pode olvidar que as provas são direcionadas ao convencimento do Julgador e, se este se encontra apto a dirimir a disceptação, pouca importância tem o fato de a parte buscar novas provas que se revelaram desnecessárias.

Reprise-se. O indeferimento do pedido de expedição de ofício almejado não configura cerceamento de defesa quando o MM. Juiz - a quem

cabe determinar as diligências necessárias à instrução do processo, nos termos do artigo 765 da CLT, rechaçando aquelas que considera inúteis ou meramente protelatórias - já se convencera por outras provas embasadoras da r. sentença proferida, fazendo-o com amparo nos preceitos esculpidos no artigo 370 e parágrafo único do CPC.

Assim, ainda que oportunos os protestos formulados em audiência, não há que se falar em cerceamento do direito de defesa, porque o MM. Magistrado atuou de acordo com o princípio do livre convencimento motivado ou da persuasão racional, esculpido no artigo 371 do CPC.

Por corolário, à minguada de elemento jurídico hábil à reforma do procedimento instrutório levado a efeito pelo MM. Julgador originário, rejeita-se a preliminar de nulidade invocada.

O TRT-2 destacou em um primeiro momento, a essencialidade da prova para que ela seja admitida. No caso em tela, a diligência requerida pela Reclamada recorrente era impertinente, porque o quadro fático delineado, no entender do Juízo, já era suficiente para o julgamento da demanda, visto que as provas colacionadas aos autos já solucionavam a controvérsia.

O Regional ponderou, ainda, que as provas produzidas são direcionadas ao convencimento do julgador, tratando-se, portanto, de finalidade primordial. Se já atingida com as provas constantes dos autos, desnecessárias são as diligências adicionalmente requeridas pelas partes.

Em suma, o TRT Paulista salienta que, se o Juízo já se convenceu com base no quadro fático-probatório delineado nos autos, novas provas requeridas podem ser indeferidas, por serem inúteis e protelatórias. Com base no artigo 370, parágrafo único do CPC, nesta hipótese, não há o que se falar em cerceamento do direito de defesa.

Este cerceamento de defesa apenas se configuraria nas hipóteses em que a prova pretendida pela parte e indeferida pelo Juízo, não se mostra inútil ou protelatória, mas sim, essencial e imprescindível para o convencimento do magistrado.

5. CONCLUSÃO

A análise da jurisprudência do TRT-2 revela que a utilização da geolocalização como meio de prova ainda é um tema controverso, demandando maior uniformidade em sua aplicação.

O artigo 765 da CLT e os artigos 370 e 371 do CPC, conferem ao Magistrado poderes amplos na condução do processo, mas esses poderes devem ser exercidos com cautela, respeitando os direitos e garantias fundamentais das partes, em especial, a ampla defesa e o contraditório.

O equilíbrio entre o cerceamento do direito de defesa e o livre convencimento motivado permanece como um dos grandes desafios do TRT-2, especialmente em razão das inovações tecnológicas.

Assim, conclui-se que a admissão ou a rejeição de provas digitais como a geolocalização deve ser sempre orientada pelos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e fundamentação das Decisões Judiciais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 8 dez. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 14 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº. 13.105, de 16 de março de 2016.** Código de Processo Civil, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 14 dez. 2024.

MARINONI, Luiz Guilherme. ARENHART, Sergio Cruz. MITIDIERO, Daniel. **Manual do Processo Civil.** 5. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

PEREIRA, Leone. **Manual do Processo do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SÃO PAULO. TRT2. **Pesquisa no Sistema de Jurisprudência.** Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em 8 dez. 2024.

SÃO PAULO, TRT2, Segunda Turma, **Acórdão: 1001214-16.2020.5.02.0070**, Relatora MartaCasadeiMomezzo, DatadeJulgamento:28.06.2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001214-16.2020.5.02.0070/2#677aaf0>. Acesso em: 14 dez. 2024.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento.** Vol. I. 55. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

A PROVA DIGITAL DE GEOLOCALIZAÇÃO SOB O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

The digital proof of geolocation under the look of the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 3th Region

Rodrigo Thomazinho Comar
Magno Eduardo de Moraes

RESUMO

O presente artigo analisa o posicionamento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, quanto a utilização da prova de geolocalização como meio de prova digital, com base nas decisões proferidas entre janeiro e dezembro de 2023, colhidas mediante pesquisa no site do Tribunal. A partir da observação da jurisprudência, questiona-se a pertinência da geolocalização como meio de prova digital em processos trabalhistas, principalmente quanto ao controle de jornada de trabalho. O estudo revela a necessidade da ponderação entre a efetividade da tutela jurisdicional e a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, através do uso dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, deixando o uso da geolocalização, num segundo plano, possibilitando o uso de forma excepcional, buscando a verdade real por meio das provas convencionais, respeitando os direitos fundamentais do trabalhador.

Rodrigo Thomazinho Comar

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Especialista em Direito Digital e Compliance pela IBMEC/Damásio. Especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC/PR. Advogado e encarregado de dados. Membro do Grupo de Pesquisa Lei Geral de Proteção de Dados e Direitos da Personalidade. E-mail: rodrigoadvoc@hotmail.com.

Magno Eduardo de Moraes

Especialista em Direito Administrativo pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar. Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL. Graduado em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC/PR. Servidor no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. E-mail: magnoemoraes@yahoo.com.br.

Palavras-chave: TRT3, prova digital, geolocalização, provas convencionais, trabalho externo, jornada de trabalho, proteção da privacidade e da intimidade do trabalhador, proteção de dados pessoais, proporcionalidade, razoabilidade.

SUMMARY

This article analyzes the case law position of the Regional Labor Court of the Third Region regarding the use of geolocation evidence as a means of digital evidence, based on decisions issued between January and December 2023, collected through research on the Court's website. Based on the observation of case law, the relevance of geolocation as a means of digital evidence in labor proceedings is questioned, especially regarding the control of working hours. The study reveals the need to weigh the effectiveness of judicial protection against the inviolability of privacy and private life, through the use of the principles of proportionality and reasonableness, leaving the use of geolocation in the background, allowing for its use in an exceptional manner, seeking the real truth through conventional evidence, respecting the fundamental rights of the worker.

Keywords: TRT3, digital evidence, geolocation, conventional evidence, external work, working hours, protection of the worker's privacy and intimacy, protection of personal data, proportionality, reasonableness.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho ganharam novos contornos com a aplicação dos dispositivos móveis ao cotidiano dos contratos. Novos termos e novas realidades passaram a fazer parte da relação entre patrão e empregado. Os conceitos consolidados, mas antigos, tiveram que ser reinterpretados para acompanhar a realidade quase distópica e fluída das relações.

No âmbito do processo a situação não foi diversa. Com o incremento da tecnologia, o processo físico deu lugar para o digital e este, por sua vez, passou a adotar novo formato e tratar de novas discussões, trazendo ao ambiente das lides novos âmbitos e ampliando os aspectos para buscar a verdade real.

Inegável, portanto, o impacto e a importância desse novo tipo de prova na realidade das lides e dos fóruns trabalhistas.

Desta feita, este artigo visa examinar o posicionamento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), quanto ao uso da geolocalização, como meio de prova digital, diante do rastreamento da localização de um aparelho

móvel ou equipamentos eletrônicos, por meio do uso de sinais de GPS.

Ao navegar no sítio do TRT3 observa-se o campo **“Jurisprudência”**, onde acessado aparece o item **“ACÓRDÃOS NA INTEGRA”** pesquisando-se pela **“Pesquisa textual”**.

Em **Pesquisa livre** utiliza-se a palavra entre aspas (“geolocalização”), no campo **“Com todas as palavras”**, deixando marcado o campo **“Ambos”**, no campo **“Buscar em”** marca-se **“Recurso Ordinário”** na **“Classe Judicial”**, bem como insere-se o início (07/01/2023), fim (28/12/2023) no campo **“Publicação/Disponibilização”**.

Em relação aos termos pesquisados, há diversos tipos de decisões que envolvem o tema, tratando de assuntos relacionados a aspectos processuais – tais como cerceamento do direito de produção de prova em razão do indeferimento de tal requerimento, até temas envolvendo discussão de vínculo de emprego de motoristas de aplicativos, comprovação de horas extras e de controle de jornada, perpassando em temas relacionados com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e direito a privacidade e intimidade.

A GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA

Conforme destacado na introdução, a geolocalização tem sido requerida com maior frequência nos processos trabalhistas, na medida em que os meios tecnológicos e os telemáticos vem cada vez mais sendo usados nas relações de trabalho, seja para controle da produtividade, da localização do empregado, além daqueles que trabalham em *home office*, entre outros.

A principal razão diz respeito ao direito fundamental de privacidade e de intimidade do trabalhador, os quais decorrem do art. 5º, incisos X e XII da Constituição Federal.

Antes de adentrar no tema, necessário entender que geolocalização é considerada ou definida como dados emitidos ou produzidos por dispositivos eletrônicos que possuem GPS (global position system) visando a obtenção de informações a respeito da localização ou o posicionamento geográfico de um determinado indivíduo.

Já em relação a provas, são meios ou elementos que visam demonstrar um fato ou uma alegação ou influenciar o convencimento do magistrado na busca da verdade real ou processual.

Em relação a sua utilização, como meio de prova, o embasamento legal para tanto é encontrado no artigo 369 do Código de Processo Civil onde consta que são

aceitos “[...] todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código [...]”.

Tendo em vista a inovação que se deu com o seu surgimento do referido meio de prova, a doutrina e a jurisprudência produzida pelo e. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região divergem a respeito da sua utilização como meio de provas no processo do trabalho.

Os argumentos contrários a utilização da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho englobam, além de outros argumentos, a preservação dos direitos a privacidade e intimidade, previstos no art. 5º, incisos X e XII, da Carta Magna, conforme pode ser notado na decisão proferida nos autos 0010896-65.2022.5.03.0053, de relatoria da Desembargadora Erica Aparecida Pires Bessa, integrante da Segunda Turma, decisão disponibilizada em 20/11/2023:

[...] Além do mais, não se pode negar que a quebra de sigilo da geolocalização do reclamante, embora admissível pela legislação (art. 10, § 2º, e art. 22 da Lei n. 12.965/2014 - Marco Civil da Internet), constitui medida extrema tendo-se em conta o dever de preservação da intimidade e da vida privada do titular dos dados digitais (artigos 7º, I, art. 10, caput, e 23 da Lei n. 12.965/2014 e art. 2º, I e IV, da Lei n. 13.709/2018 - LGPD), mormente considerando que pertence ao empregador o ônus de manter os registros fidedignos dos horários de trabalho realizados por seus empregados (art. 74, § 2º, CLT e Súmula n. 338, I, TST). O próprio texto constitucional caracteriza a violação do sigilo de dados como ultima ratio (art. 5º, XII, CR).

Neste sentido, agiu corretamente o juiz ao indeferir a produção da prova digital, valendo-se da prerrogativa de livre condução instrutória, valorando pela menor onerosidade processual.

Outra justificativa adotada pela Corte capixaba, para indeferir o uso da geolocalização, diz respeito a liberdade do juiz na condução do processo, fundada nos artigos 765 da CLT e 370 do CPC, como menciona, em seu acórdão proferido nos autos 0011037-42.2022.5.03.0067 e publicado em 11/10/2023, a Desembargadora Gisele de Cassia V. D. Macedo, integrante da Segunda Turma que, ao tratar do tema, assim dispôs:

[...] Todavia, preconiza o art. 765 da CLT que os juízes têm ampla liberdade na direção do processo e, a teor dos arts. 370 e 371 do CPC, competindo ao juiz determinar as medidas necessárias à instrução do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias,

indicando os motivos que formaram o seu convencimento.

Noto que a geolocalização, por si só, não autoriza concluir que a parte autora estava ou não laborando e, além de ser medida pouco eficiente para elucidar a verdade das alegações, pode configurar violação à intimidade e privacidade, a teor dos incisos X e XII do artigo 5º da CR, o que torna desnecessária sua produção no presente caso.

Desta feita, segundo o entendimento apresentado nas decisões acima transcrita, é de se notar que o fundamento para rejeição da prova encontram assento tanto na Constituição Federal, quanto na (in)utilidade da prova, não acarretando, desta maneira, em cerceamento de defesa diante da negativa da utilização de geolocalização para comprovação de pedidos, tais como labor em horas extras ou mesmo de vínculo de emprego, posto que cabe ao juízo, como destinatário das provas, exercer seu livre convencimento motivado (artigos. 765 da CLT e 370 do CPC), além da ponderação de interesses de onde deverá o magistrado sopesar os direitos em disputa no âmbito do processo.

Outro fato que deve ser considerado para análise das decisões proferidas reside, ainda, na previsão legal apresentada na Lei 13.709/2018 (denominada “Lei Geral de Proteção de Dados”) e, também, pela Lei 12.965/2014 (denominada “Marco Civil da Internet”) que fornecem balizamentos para análise do tema.

A esse respeito, quando se trata de comunicações telegráficas, de dados ou telefônicas, deve-se considerar a natureza dos dados envolvidos na discussão em tela – se são dados pessoais e se tais elementos podem ser considerados como sensíveis – bem como a finalidade, a necessidade e a utilidade para consideração de tais elementos como meio probatórios para comprovação das assertivas apresentadas.

Nesse particular, vale a citação de excerto proferido no já citado Acórdão proferido nos autos 0011037-42.2022.5.03.0067, onde a Desembargadora relatora Gisele de Cassia V. D. Macedo apresenta a seguinte fundamentação:

[...] O Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) ainda define a obrigatoriedade de guarda dos registros de conexão, por, no mínimo, um ano, e dos registros de acesso a aplicações de internet, por, no mínimo, 6 meses (arts. 13 e 15). Além desses, é imperativa a disponibilização dos registros e dados pessoais armazenados nos provedores de conexão e de acesso a aplicações de internet por ordem judicial (art. 10). Há, ainda, a possibilidade de requisição judicial dos registros e dados pessoais armazenados nas operadoras de telefonia, nos provedores de conexão e de aplicações de internet, para formar o conjunto probatório em processo

cível ou penal (art. 22). Nesse sentido, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) também possibilita o tratamento de dados pessoais na hipótese de exercício de direitos em processo judicial (art. 7º, VI, e 11, II, “a”).

No mesmo sentido, oportuna a citação de outras decisões que seguem o mesmo raciocínio:

JORNADA DE TRABALHO. PROVA DIGITAL. DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO. EXCEPCIONABILIDADE DE ABERTURA DO SIGILO DE DADOS. OFENSA AO DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR. É certo que a legislação pátria autoriza a quebra do sigilo da geolocalização das partes do processo judicial (art. 10, § 2º e art. 22 da Lei n. 12.965/2014 - Marco Civil da Internet). Todavia, somente em casos excepcionais é que se deve utilizar de tal prova digital, pena de ofensa aos art. 5º, X e XII, da Constituição da República, art. 7º, I, art. 10, caput e art. 23 da Lei 12.965/2011 e art. 2º, I e IV, da Lei n. 13.709/2018 - LGPD). Assim, a utilização de dados de geolocalização do empregado, para fins de prova da duração de sua jornada de trabalho, por importar em ofensa ao direito à intimidade e privacidade, somente deve ser permitida quando inexistir outros meios de prova aptas à comprovação da jornada laboral cumprida. No caso dos autos, a reclamada juntou ao processo os controles de ponto da reclamante, além de ter apresentado testemunha que prestou depoimento sobre a jornada cumprida pela obreira, tornando, assim, dispensável a produção da prova digital requerida. Preliminar de cerceio do direito de produção de provas que se rejeita. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010483-03.2022.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 21/09/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1799; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Maristela Iris S. Malheiros).

GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA DA JORNADA CUMPRIDA PELO EMPREGADO. A utilização da prova digital, consubstanciada na geolocalização da parte, além de ser medida de pouca utilidade ao processo, configura violação à intimidade e privacidade do reclamante, na forma dos incisos X e XII do artigo 5º da CR/88. Referido procedimento deve ser usado com cautela, em situações nas quais se revele a essencialidade da medida. O inciso XII do artigo 5º da CR/88 garante a inviolabilidade do sigilo da correspondência e das comunicações, abrangendo a comunicação telemática, admitindo a interceptação desses dados através de prévia autorização judicial e desde que se destine à investigação criminal ou instrução processual penal. Portanto, a Constituição adotou regras para a interceptação para que essa

medida não seja executada com abusos. Além de exigir prévia autorização judicial, o texto constitucional somente admite a quebra do sigilo das comunicações para duas finalidades: investigação criminal ou instrução processual penal. Além dos limites constitucionais, o procedimento para a interceptação deve obedecer aos termos da Lei 9.296/96, que regulamentou o inciso XII, parte final do artigo 5o da CR/88. Dentre os requisitos, a Lei em questão exige indícios razoáveis da autoria ou da participação em infração penal. O segundo requisito refere-se à ausência de outro modo para demonstrar o fato apurado. Assim, a interceptação só será concedida quando for o único meio essencial para provar a conduta delituosa em crimes punidos com reclusão. Entretanto, antes de analisar aspectos da LGPD, observo que é importante ter em mente que, os termos da Lei 9.296/96, são elementos que inspiram a formação do convencimento, na medida que a CR/88, já indicou que interceptar mensagens privadas é algo tão sensível que só pode ocorrer no âmbito da persecução penal e com limitação judicial. Feitas essas considerações, observo que o inciso X do artigo 5o da LGPD estabelece o conceito de tratamento de dados pessoais como sendo “toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.” O inciso I do artigo 7o da LGPD determina que: “O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: (...) I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular”. O contrato de trabalho firmado entre as partes não previu, em nenhum momento, que o empregador estaria autorizado a acessar os dados pessoais de localização do empregado. Em regra, o que o trabalhador acorda com o empregador é registrar a jornada por meio do sistema de controle de jornada adotado pela empresa. O que disciplina, na essência, a relação de trabalho - além da legislação vigente, das normas coletivas e das normas internas - é o contrato de trabalho. Não havendo prova de que a reclamada acessaria a geolocalização do empregado, não cabe deferir agora esse pleito, em razão da ausência de consentimento do titular dos dados. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010583-22.2022.5.03.0145 (ROT); Disponibilização: 11/09/2023; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Ângela C. Rogedo Ribeiro).

Verifica-se, portanto, que o fundamento para utilização da geolocalização como elemento de prova deve considerar diversos elementos, além daqueles previstos pela Constituição Federal, devendo ser considerados parâmetro a necessidade, ou seja, que não há outro modo mais eficaz produção da prova em questão, bem como

necessário perquirir se tal prova é adequada, não ferindo direitos previstos, e, por fim, se a finalidade para tal requerimento.

Esse é o entendimento proferido pela Seção de Dissídios Individuais 1 do e. Tribunal Superior do Trabalho citado em decisão recente do Tribunal em estudo:

Embora a prova digital da **geolocalização** possa ser admitida em determinados casos, ofende direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade, a decisão que determina a requisição de dados sobre horários, lugares, posições da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, com o objetivo de suprir prova da jornada a qual deveria ser trazida aos autos pela empresa. Inteligência dos incisos X e XII do art. 5º da CR". Foi acertadamente ressaltado que "a exibição da **geolocalização** da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, revelando os lugares e os horários em que a impetrante esteve, trata-se de medida que viola a privacidade e o sigilo dos dados telemáticos da autora, além de ser desarrazoada, visto que a duração da jornada externa da obreira poderia ser constatada pelos meios ordinários de prova" (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011155-59.2021.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 04/11/2021, DEJT/TRT3/Cad. Jud, Página 939; Órgão Julgador: 1a Seção de Dissídios Individuais; Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho).

Por outro lado, no referido tribunal, há entendimento diversos no sentido de admitir a utilização da prova em questão quando não houver forma mais efetiva de comprovação das alegações ou de influir no convencimento do magistrado, bem como, no exercício da proporcionalidade e razoabilidade, é possível obter a prova em questão. Esse é o entendimento proferido nos autos 0010900-31.2022.5.03.0109, no Acórdão da lavra da Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta, integrante da Sexta Turma do e. Tribunal Regional, em decisão publicada em 6/11/2023, conforme segue:

PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. JORNADA DE TRABALHO. GEOLOCALIZAÇÃO. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. A exibição da geolocalização, por revelar os horários e locais onde o trabalhador esteve, configura violação à sua intimidade e privacidade. Por se tratar de medida extrema e excepcional, só deve ser adotada, nas hipóteses em que a duração da jornada de trabalho não possa ser constatada pelos meios probatórios ordinários, o que não se verificou na presente demanda, em que houve a devida produção de prova oral e documental. Logo, não se constatou o alegado cerceamento de defesa sustentado pelo banco réu. Inteligência dos incisos X, XII, LIV e LV do art. 5º da Constituição Federal.

A mesma celeuma ocorre quando o tema se refere a comprovação do controle de jornada por parte de empregados que desempenham atividade sem o controle forma de jornada, ou seja, recebendo o enquadramento no inciso I do art. 62 da CLT.

Nesta seara, a jurisprudência aponta para o fato de que o enquadramento do empregado em tal jornada se dá de maneira excepcional, na medida em que tais empregados não recebem horas extras, além de desempenharem atividades de maneira distinta daquela especificada em lei. Assim é que cabe ao reclamado demonstrar não só a ausência de controle, mas sim a sua impossibilidade.

Neste particular, há discussão a respeito da utilização da geolocalização quando há discussão do tema em questão, sem que tal fato se reflète na jurisprudência pelos mesmos motivos acima apresentados.

Neste particular, oportuna a citação do julgado proferido nos autos 0010239-49.2023.5.03.0034, publicado em 25/9/2023, da lavra do Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior que entendeu pela viabilidade da utilização da geolocalização como forma de controle da jornada e, por conseguinte, afastar o enquadramento jurídico atribuído ao reclamante, vejamos:

[...] Atualmente encontram-se disponíveis diversos mecanismos para controle de jornada, dos mais simples, como uma mensagem por aplicativo de whatsapp (como já verificado em diversos casos), como outros mecanismos mais sofisticados, a exemplo da geolocalização.

O que se observa, muitas vezes, é que a empregadora não fiscaliza a jornada - quando o trabalho se dá em ambiente externo - não pela impossibilidade de fazê-lo, mas pela opção consciente de não realizá-la, ainda que disponha de mecanismos para tanto, como se verifica na hipótese.

A ausência de controle de jornada possibilita à empresa estabelecer metas agressivas, sem que isso implique o labor em uma jornada extensa e reverbere no pagamento de horas extras. [...]

Ainda nesse diapasão, o julgado proferido nos autos 0010680-68.2022.5.03.0065, publicado em 16/6/2023, de relatoria do Desembargador André Schmidt de Brito, integrante da Nona Turma, assim dispôs:

Assim, embora a reclamada tenha afirmado que “espera ser deferida a produção de prova de geolocalização da testemunha para provar a inexistência de vínculo empregatício, bem como, a função e jornada”, tem-se que, conforme se verá adiante, sobre nenhum desses pontos pairava

mais qualquer dúvida. Isso porque: 1) a preposta da reclamada já havia incorrido em confissão ficta quanto ao início do vínculo em momento anterior ao anotado na CTPS, o que não foi elidido por nenhuma outra prova constante dos autos; 2) a controvérsia acerca da jornada, mais especificamente dos intervalos intrajornada, também já estava superada, tendo em vista os depoimentos do autor, da representante da ré e da própria testemunha desta, além dos indícios fraudulentos dos cartões de ponto no particular; 3) o tópico do apelo atinente à função não foi conhecido, por ausência de interesse recursal. Portanto, conclui-se que o deferimento da prova pretendida em nada contribuiria para o deslinde da controvérsia.

Ressalta-se, ademais, que o deferimento da expedição de ofício pleiteada, visando à obtenção de geolocalização de testemunha, representaria violação aos direitos constitucionais à intimidade e à privacidade, que são fundamentos da proteção de dados pessoais, conforme art. 2º da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados - n. 13.709/18), seja no acesso, na coleta ou no armazenamento de dados. Outrossim, a própria proteção aos dados pessoais ganhou previsão constitucional expressa em seu artigo 5º, inciso LXXIX, após inclusão pela Emenda Constitucional n. 115 de 2022, passando a ser reconhecida como um direito fundamental.

Veja-se que, conforme art. 6º da LGPD, as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e o princípio da necessidade (limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados). No caso, sequer há necessidade dos dados requeridos pela reclamada, conforme explicado alhures.

Neste particular, visando auxiliar na superação da controvérsia, interessante é a citação da decisão proferida nos autos 0011238-79.2022.5.03.0052, disponibilizado em 13/6/2023, da lavra da Desembargadora Cristiana M. Valadares Fenelon, integrante da Sétima Turma deste e. Tribunal Regional que admitiu a utilização da prova em questão desde que seguido os seguintes requisitos:

O postulado esbarra na garantia de inviolabilidade do sigilo de dados, consagrada pelo art. 5º, inciso XII, da CF/88. Nos termos do texto constitucional, “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal” (grifou-se). Com efeito, por mais que se debata, no âmbito doutrinário e jurisprudencial, o alcance da referida

inviolabilidade, é certo que a quebra do sigilo de dados, dentre os quais se inclui a geolocalização, somente é possível:

(A) mediante previsão expressa em lei, a qual deverá abordar as hipóteses e procedimentos para a quebra do sigilo (vide, por exemplo, Lei 9.296/96 e Lei Complementar 105/01); e,

(B) tratar-se de investigação criminal ou de instrução processual penal.

Desta feita, verifica-se que se admite a utilização da geolocalização como elemento de prova, visando demonstrar jornada de trabalho, desde a prestação de horas extras até o controle desta, bem como de vínculo de emprego, além de não se negar a importância na sua consideração.

Desta feita, como se viu dos temas e julgados em questão, a utilização da geolocalização como meio de prova ainda não é pacífico na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, sendo que com o Tribunal Regional de Minas Gerais não é diferente, sendo necessário a consideração e utilização de parâmetros como proporcionalidade e a razoabilidade, devendo esta ser usada como forma acessória, ligada ao conjunto probatório, e de maneira excepcional, levando-se em conta o livre convencimento motivado do julgador.

CONCLUSÃO

Em conclusão, diante da pesquisa elaborada, através do site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, quanto a incorporação e interpretação da geolocalização, se observa que a prova digital de geolocalização deve ser considerada como meio de prova apenas de maneira subsidiária e quando não houver outra forma para comprovação das alegações em discussão nos autos, devendo ser sopesado, ainda, os parâmetros constitucionais para tanto, levando-se em consideração as diretrizes fixadas pela Constituição Federal.

Além dos limites constitucionais, verifica-se a ponderação dos julgados tendo como parâmetro a necessidade, a utilidade e a finalidade consideradas pela Lei Geral de Proteção de Dados e, também, pelos critérios apresentados pelo Marco Civil da Internet.

Assim, pela análise dos julgados, verifica-se que no âmbito do citado Tribunal Regional, a geolocalização, em sua maioria, não é aceita como meio direto de prova, destacando-se que se verifica, primeiramente, a utilização de provas em suas modalidades ditas tradicionais, como a documental e a testemunhal.

Por fim, conforme trazido nos julgados anteriormente transcrito, resta evidenciado que a geolocalização desempenha, portanto, um complemento, conforme se verificou nos julgados envolvendo o tema do trabalho externo, seguindo os parâmetros e termos anteriormente apresentados.

REFERÊNCIAS

MINAS GERAIS. TRT3. Segunda Turma, Acórdão: **0010896-65.2022.5.03.0053 (ROT)**. Relatora Erica Aparecida Pires Bessa. Julgamento em 20/11/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010896-65.2022.5.03.0053/2#33ede19>> Acesso em: 10 dez 2024.

MINAS GERAIS. TRT3. Segunda Turma, Acórdão: **0011037-42.2022.5.03.0067 (ROT)**. Relatora Gisele de Cassia V. D. Macedo <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011037-42.2022.5.03.0067/2#e0349f6>> Acesso em: 10 dez 2024.

MINAS GERAIS. TRT3. Segunda Turma, Acórdão: **0010483-03.2022.5.03.0037 (ROT)**. Relatora Maristela Iris S. Malheiros. Julgamento em 21/09/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010483-03.2022.5.03.0037/2#9c4c275>> Acesso em: 10 fev 2024

MINAS GERAIS. TRT3. Sexta Turma, Acórdão: **0010900-31.2022.5.03.0109 (ROT)**. Relatora Maria Cristina Diniz Caixeta. Julgamento em 6/11/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010900-31.2022.5.03.0109/2#2061a09>> Acesso em: 10 fev 2024

MINAS GERAIS. TRT3. Sexta Turma, Acórdão: **0010239-49.2023.5.03.0034 (ROT)**. Relator Vicente de Paula Maciel Júnior. Julgamento em 27/09/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010239-49.2023.5.03.0034/2#9f9aa2b>> Acesso em: 10 fev 2024

MINAS GERAIS. TRT3. Sétima Turma, Acórdão: **0011238-79.2022.5.03.0052 (ROT)**. Relatora Cristiana M. Valadares Felon. Julgamento em 13/06/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011238-79.2022.5.03.0052/2#d1d9399>> Acesso em: 10 fev 2024

MINAS GERAIS. TRT3. Oitava Turma, Acórdão: **0010583-22.2022.5.03.0145 (ROT)**. Relatora Ângela C. Rogedo Ribeiro. Julgamento em 11/09/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010583-22.2022.5.03.0145/2#c54ca5c>> Acesso em: 10 fev 2024

MINAS GERAIS. TRT3. Nona Turma, Acórdão: **0010680-68.2022.5.03.0065 (ROT)**. Relator André Schmidt de Brito. Julgamento em 16/06/2023. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010680-68.2022.5.03.0065/2#bcc5b60>> Acesso em: 10 fev 2024

MINAS GERAIS. TRT3. SDI-1. Acórdão: **0011155-59.2021.5.03.0000 (MS)**. Relator Marco Antonio Paulinelli Carvalho. Julgamento em 27/10/2021. <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011155-59.2021.5.03.0000/2#df27237>> Acesso em: 10 fev 2024

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.

GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA NOS PROCESSOS TRABALHISTAS: ANÁLISE DO TRT-8

GEOLOCATION AS EVIDENCE IN LABOR LAWSUITS: AN ANALYSIS
OF THE TRT-8

Gustavo Barbosa
Marilaine Moreira de Jesus

RESUMO

Este artigo analisa a utilização da geolocalização como prova digital nos processos trabalhistas julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8). Aborda os fundamentos jurídicos e as ponderações necessárias para admissibilidade, enfatizando o equilíbrio entre a eficiência probatória e a proteção dos direitos fundamentais, como a privacidade e a intimidade. O estudo destaca a jurisprudência do TRT-8, que prioriza meios menos invasivos, e compara com as diretrizes do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

PALAVRAS-CHAVE: Geolocalização, Prova Digital, LGPD, Direito Trabalhista, Privacidade.

ABSTRACT

This article analyzes the use of geolocation as digital evidence in labor lawsuits judged by the Regional Labor Court of the 8th Region (TRT-8). It addresses the legal foundations

Gustavo Barbosa

Bacharel em Direito pelo UNICURITIBA. Pós-Graduado em Advocacia Digital e Proteção de Dados pelo UNICURITIBA. Pós-Graduado em DPO e Gestão Empresarial pela Universidade Positivo. Pós-Graduando em Inclusão e Direitos da Pessoa com Deficiência pelo CBI of Miami. Especialista em Contratos Empresariais. Estudante de Administração e Ciências Contábeis pelo Centro Universitário UniDombosco. E-mail: gustavo@gustavobarbosa.adv.br

Marilaine Moreira de Jesus

Doutoranda bolsista PROSUP/CAPES pelo programa de Pós-graduação stricto sensu em Direito do Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL. Mestre em Direito. Especialista em Direito Notarial e Registral pelo grupo IBMEC. Especialista em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná, Núcleo de Curitiba. Advogada. E-mail: laine.adv@gmail.com

and necessary considerations for admissibility, emphasizing the balance between evidentiary efficiency and the protection of fundamental rights such as privacy and intimacy. The study highlights TRT-8 jurisprudence, which prioritizes less invasive methods, and compares it with the guidelines of the Superior Labor Court (TST).

KEYWORDS: Geolocation, Digital Evidence, LGPD, Labor Law, Privacy.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Análise de Julgados do TRT-8; 3. Aspectos jurídicos e desafios na utilização da geolocalização como prova; 3.1 O Direito à Prova e sua Limitação pelos Direitos Fundamentais; 3.2 O Papel da LGPD e do Marco Civil da Internet; 4. Comparativo jurisprudencial: teses do TRT-8 e análises interpretativas; 5. Conclusão; Referências Bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço das tecnologias digitais tem impactado profundamente o universo das relações de trabalho e a dinâmica processual nos tribunais trabalhistas. Em particular, a geolocalização emerge como uma ferramenta que oferece dados precisos sobre a localização de indivíduos, sendo frequentemente utilizada como meio de prova em processos judiciais. Apesar de sua utilidade em apurar fatos relacionados à jornada de trabalho e ao vínculo empregatício, o uso de tais dados suscita controvérsias sobre os limites legais e constitucionais, especialmente em relação à privacidade e à proteção de dados pessoais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8), que abrange os estados do Pará e do Amapá, tem enfrentado desafios relacionados à admissibilidade e à ponderação da prova de geolocalização nos litígios trabalhistas. O debate nesse âmbito ganha relevância diante da necessidade de equilibrar o direito à produção de provas e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, como a intimidade, a privacidade e o sigilo de dados, garantidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diante desses desafios, é essencial compreender como o TRT-8 tem interpretado a geolocalização no contexto probatório trabalhista. A jurisprudência desse tribunal oferece um panorama significativo sobre a admissibilidade e os critérios de ponderação dessa prova, especialmente em casos que envolvem o controle da jornada de trabalho, a caracterização do vínculo empregatício e a tutela

da privacidade do trabalhador. A seguir, analisamos os principais julgados sobre o tema, destacando tendências interpretativas e diretrizes adotadas pela corte.

Para tanto, serão explorados aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais, bem como será realizada uma comparação com outros tribunais regionais e com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de destacar as especificidades regionais e contribuir para um debate mais amplo sobre o tema. A orientação jurisprudencial foi obtida no site do Tribunal (TRT-8). Nas buscas realizadas, utilizou-se o termo “geolocalização” entre aspas, aplicando os filtros “Sentença” e “Acórdão”, além de especificar o período de pesquisa, com a data de Início (01/01/2024) e Fim (31/12/2024), no campo referente às datas de assinatura.

Com os parâmetros estabelecidos no programa Falcão, foram identificadas 53 (cinquenta e três) acórdãos e 105 (cento e cinco) sentenças, das quais algumas foram selecionadas para compor este estudo.

Dentre os acórdãos verificou-se as seguintes divisões, 21 acórdão na Primeira Turma, 13 da Segunda Turma, 8 da Terceira Turma, 9 da Quarta Turma, 1 Pleno e 1 da Seção Especializada II.

Dessa forma, busca-se compreender como o TRT-8 tem conciliado o uso de tecnologias digitais com a garantia de um processo justo e equilibrado, respeitando os direitos fundamentais e promovendo a efetividade da tutela jurisdicional.

2. ANÁLISE DE JULGADOS DO TRT-8

A análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região revela aspectos essenciais do Direito do Trabalho, especialmente no que concerne à jornada de trabalho, ônus da prova, pejetização, responsabilidade civil e negociação coletiva. A jurisprudência abordada demonstra a aplicação dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Código de Processo Civil (CPC), além de conceitos doutrinários que sustentam as decisões proferidas.

Um dos pontos recorrentes nos julgados é a questão do trabalho externo e seu enquadramento no artigo 62, inciso I, da CLT. Nos casos analisados, verificou-se a discussão acerca do ônus da prova, que, conforme os artigos 818 da CLT e 373 do CPC, cabe à parte que alega o fato constitutivo, impeditivo, modificativo ou extintivo do direito. Em determinados acórdãos, a responsabilidade de comprovação do enquadramento no artigo 62, I, foi transferida ao empregador, uma vez que este afirmava a inexistência de controle de jornada, conforme defendido por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 150), que enfatiza a necessidade de prova robusta nesses

casos.

No que tange à pejetização, observa-se a aplicação do artigo 3º da CLT, que define a relação de emprego com base na subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. O entendimento jurisprudencial seguiu a linha de que, admitida a prestação de serviços, mas negado o vínculo empregatício, cabe ao empregador comprovar a inexistência dos elementos caracterizadores. Maurício Godinho Delgado (2023, p. 310) reforça essa tese ao apontar que a subordinação jurídica é o elemento central na distinção entre contrato de trabalho e contrato civil.

Outro ponto relevante é a responsabilidade civil do empregador, tema tratado à luz dos artigos 927 e 188, inciso I, do Código Civil. A jurisprudência analisada reforça a necessidade de comprovação de conduta ilícita, dano e nexos causal para a configuração da responsabilidade. No caso concreto, a simples comunicação de um aparente crime à autoridade policial não foi considerada ato ilícito, configurando-se como exercício regular de direito, conforme ensina Carlos Roberto Gonçalves (2021, p. 95).

O cerceamento de defesa também foi tema relevante, com destaque para o indeferimento de provas digitais, como dados de geolocalização. O fundamento principal para tal decisão foi a proteção à privacidade do trabalhador, assegurada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X. José Afonso da Silva (2022, p. 400) destaca que a admissibilidade da prova deve respeitar princípios fundamentais, evitando-se a invasão desproporcional da intimidade.

A questão da fidúcia especial nos cargos de confiança foi abordada com base no artigo 224, § 2º, da CLT. O TRT-8 reafirmou o entendimento de que, para a exclusão da jornada de seis horas, é necessária a comprovação de poderes de gestão e decisão, indo ao encontro do entendimento doutrinário de Alice Monteiro de Barros (2022, p. 235), que ressalta a diferença entre fidúcia comum e fidúcia especial.

Por fim, o reconhecimento da prevalência do negociado sobre o legislado, em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 1046, evidencia a segurança jurídica na aplicação dos acordos e convenções coletivas.

A jurisprudência reafirma a possibilidade de limitação de direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, desde que respeitados direitos absolutamente indisponíveis, conforme entendimento de Rodrigo Garcia Schwarz (2023, p. 45). Dessa forma, a análise dos acordos demonstra a consolidação de entendimentos fundamentais do Direito do Trabalho, equilibrando a proteção ao trabalhador com a necessidade de segurança jurídica para as relações laborais.

3. ASPECTOS JURÍDICOS E DESAFIOS NA UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA

3.1 O Direito à Prova e sua Limitação pelos Direitos Fundamentais

A admissibilidade da geolocalização como meio probatório no âmbito trabalhista requer um exame minucioso de seus fundamentos jurídicos e de sua compatibilidade com princípios constitucionais e infraconstitucionais. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), há precedentes que reconhecem a validade de provas digitais, desde que respeitados os princípios da proporcionalidade e da necessidade. Em casos envolvendo registros eletrônicos de jornada, por exemplo, o TST tem entendido que a prova digital pode ser considerada válida, desde que haja elementos que garantam sua autenticidade e fidedignidade.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) já se manifestou sobre a necessidade de ponderação entre o direito à privacidade e a obtenção de provas em ações judiciais, especialmente em temas que envolvem proteção de dados pessoais. O *leading case* RE 1.010.606, que tratou do uso de dados bancários sem autorização judicial, destaca a importância de uma justificativa robusta para qualquer restrição à privacidade do indivíduo. Esse entendimento pode ser aplicado por analogia à geolocalização no contexto trabalhista, reforçando que sua obtenção deve ser fundamentada em necessidade probatória evidente e em conformidade com a legislação vigente.

O direito à prova encontra amparo nos artigos 369¹ e 371² do Código de Processo Civil (CPC), que autorizam as partes a utilizarem meios legais e moralmente legítimos para comprovar a verdade dos fatos. No processo do trabalho, o artigo 765³ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) confere ao magistrado ampla liberdade na condução do processo e na avaliação das provas necessárias para a formação de seu convencimento. Entretanto, essa liberdade deve ser exercida em conformidade com os direitos e garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal, como a inviolabilidade da intimidade, da privacidade e do sigilo de dados (art. 5º, incisos X e XII,

1 Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

2 Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

3 Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

da CF)⁴.

Adicionalmente, o uso de geolocalização como prova demanda a análise de princípios fundamentais, como os da necessidade, adequação e proporcionalidade, amplamente reconhecidos pela doutrina jurídica e pela jurisprudência. Esses princípios funcionam como parâmetros para a admissibilidade de qualquer medida que envolva a coleta e o tratamento de dados pessoais sensíveis. Conforme ensina Gilmar Ferreira Mendes (2021) o princípio da proporcionalidade é essencial para a proteção dos direitos fundamentais, garantindo que qualquer medida restritiva seja adequada, necessária e não excessiva em relação aos fins que se pretende alcançar. Este princípio visa equilibrar os interesses conflitantes, permitindo a aplicação de restrições, mas sempre de forma a respeitar os direitos mais basilares dos indivíduos.

Assim, a geolocalização só deve ser admitida como prova se demonstrada sua indispensabilidade para o esclarecimento de fatos controvertidos, sendo considerada uma medida de última instância.

Outro ponto relevante é a proteção conferida pelo artigo 11 da LGPD, que determina que o tratamento de dados sensíveis deve observar finalidades específicas, explicitamente informadas, e amparadas por fundamentos jurídicos claros. Dessa forma, o simples interesse probatório não basta para justificar a obtenção de dados de geolocalização, sendo imprescindível a comprovação de que sua coleta respeita os limites estabelecidos pela legislação. Autores como Ricardo Lobo Torres (2004, p. 92) destacam que “a dignidade da pessoa humana deve ser o norte interpretativo de qualquer aplicação prática do direito”, especialmente no que concerne à salvaguarda da intimidade e da privacidade. Nesse contexto, os tribunais precisam equilibrar os direitos em disputa, evitando que a produção de provas digitais viole as garantias constitucionais fundamentais.

3.2 O Papel da LGPD e do Marco Civil da Internet

A geolocalização, por sua natureza, constitui um dado sensível que demanda tratamento especial, conforme disposto no artigo 5º, inciso II, da LGPD. Além disso, a

4 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
X - 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;
XII - e inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; (Vide Lei nº 9.296, de 1996)

jurisprudência vem gradativamente consolidando parâmetros para a admissibilidade desse tipo de prova.

Em um caso julgado pelo TRT-2 (Processo 1003594-57.2022.5.02.0000), um trabalhador alegou que cumpria jornada superior ao registrado no ponto eletrônico. A empresa apresentou dados de geolocalização extraídos de um aplicativo corporativo como meio de prova. O tribunal, no entanto, entendeu que a coleta desses dados sem consentimento expresso do empregado violava a LGPD e os princípios do Marco Civil da Internet, especialmente no que diz respeito à finalidade e necessidade do tratamento de dados.

Por outro lado, em um caso analisado pelo TRT-15 (Processo 0040449-55.2023.5.15.0000), a geolocalização foi aceita como prova após se demonstrar que os dados haviam sido coletados mediante consentimento expresso do trabalhador no momento da contratação. Esse contraste entre decisões reforça a necessidade de um critério bem definido para o uso da geolocalização como prova, observando os princípios da transparência, finalidade e proporcionalidade.

De acordo com Ricardo Schiavi (2017, p. 672) o direito à prova constitui garantia fundamental processual e um direito fundamental da cidadania para a efetividade do princípio do acesso à justiça e, acima de tudo, o acesso a uma ordem jurídica justa.

Essa afirmação reforça que a admissibilidade de meios probatórios, como a geolocalização, deve ser condicionada à sua compatibilidade com os direitos fundamentais.

Além disso, o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) estabelece garantias para o uso de informações pessoais no ambiente digital, impondo requisitos para sua coleta e armazenamento. Em processos trabalhistas, a obtenção de dados de geolocalização deve observar os limites impostos por essas normas, sendo admissível apenas em situações excepcionais, quando não houver meios menos invasivos para alcançar o mesmo objetivo probatório.

Na prática, os magistrados do TRT-8 têm adotado uma abordagem cautelosa em relação à geolocalização como prova, priorizando a utilização de evidências tradicionais, como documentos, depoimentos testemunhais e registros de ponto. Em casos nos quais a geolocalização foi admitida, destaca-se a análise rigorosa das circunstâncias do caso concreto, a fim de assegurar que sua utilização seja indispensável para a elucidação dos fatos.

A LGPD, ao proteger dados pessoais, assegura que o tratamento de informações sensíveis, como a geolocalização, seja realizado de maneira transparente,

lícita e segura. Isso implica que, antes da coleta desses dados, as empresas devem obter o consentimento explícito do titular ou demonstrar que o tratamento é necessário para o cumprimento de obrigações legais ou contratuais. Além disso, a legislação impõe a obrigação de implementar medidas de segurança para evitar o uso indevido ou o vazamento dessas informações, o que exige um controle rigoroso por parte dos responsáveis pelo tratamento.

Como afirma Viviane Maldonado (2019, p. 256) a proteção dos dados pessoais é um reflexo da garantia da privacidade e da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para assegurar a liberdade individual em face da crescente utilização das tecnologias.

No contexto do direito do trabalho, a aplicação da geolocalização como prova deve ser particularmente cuidadosa, uma vez que o ambiente laboral é marcado por uma relação de subordinação e vulnerabilidade do trabalhador. O uso dessa tecnologia pode, em muitos casos, representar uma invasão à privacidade do empregado, sendo necessário que o empregador justifique de maneira clara e objetiva a necessidade de utilizar tais dados no processo. O Tribunal Superior do Trabalho tem, de forma consistente, determinado que a admissibilidade de provas deve sempre ponderar os interesses de ambas as partes, especialmente quando se trata de dados que afetam diretamente a intimidade e os direitos fundamentais do trabalhador.

Por fim, a aplicação do Marco Civil da Internet e da LGPD no âmbito trabalhista busca garantir que a evolução tecnológica não comprometa os direitos constitucionais dos indivíduos. A utilização de geolocalização, embora uma ferramenta poderosa, deve ser limitada por princípios éticos e legais, respeitando o equilíbrio entre a necessidade de provas e a proteção da privacidade. O desafio é encontrar soluções que, ao mesmo tempo, possibilitem a eficácia da justiça, sem abrir mão da proteção dos dados pessoais e da dignidade do trabalhador, conforme preconizado pela Constituição Federal.

4. COMPARATIVO JURISPRUDENCIAL: TESES DO TRT-8 E ANÁLISES INTERPRETATIVAS

A análise das decisões do TRT-8 que contêm o termo “geolocalização” revela tendências interpretativas que refletem a complexidade do tema. No caso do incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) 0000613- 07.2022.5.08.0000, o tribunal afirmou que a coleta de dados de localização do celular de empregados sem consentimento viola o direito à privacidade e ao sigilo de comunicações, conforme

disposto no artigo 5º, XII, da Constituição Federal.

Os magistrados enfatizaram que a admissibilidade dessa prova deve ser limitada a situações em que a necessidade probatória seja evidente e não haja alternativas menos invasivas. Por outro lado, o Recurso Ordinário Trabalhista 0000562-40.2021.5.08.0126 ilustra que, em casos onde há controles de ponto adequados, a geolocalização foi considerada dispensável.

O estudo de Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 232), enfatiza-se que a dignidade da pessoa humana, alçada à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito, exige que todas as manifestações de poder, sejam públicas ou privadas, respeitem o núcleo essencial dos direitos fundamentais, entre os quais se destaca a proteção à privacidade e aos dados pessoais. No contexto da sociedade digital, essa proteção assume uma relevância ainda maior, uma vez que o uso indiscriminado de tecnologias pode potencializar riscos de discriminação, controle e violação da autonomia dos indivíduos.

Esse entendimento está alinhado às decisões do TRT-8, que priorizam meios menos invasivos e proporcionais à finalidade probatória.

Além disso, a LGPD em seu artigo 11 reforça que o tratamento de dados sensíveis deve observar requisitos rigorosos de necessidade e adequação. Em conformidade com essa legislação, o TRT-8 tem reiterado que a coleta de dados de geolocalização sem consentimento explícito é medida excepcional, cabível apenas quando demonstrada a ausência de alternativas menos invasivas.

A comparação com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) revela que, embora a geolocalização seja ocasionalmente admitida como prova, o TST também adota uma postura cautelosa. Decisões recentes indicam que a admissibilidade depende da contextualização do caso concreto e da observância estrita dos princípios de proporcionalidade e razoabilidade (NOVELINO, 2014, p. 503).

Portanto, a jurisprudência do TRT-8 destaca o cuidado em equilibrar o uso da tecnologia como ferramenta probatória e a proteção dos direitos fundamentais, contribuindo para um modelo mais garantista e em conformidade com os avanços legislativos no âmbito do direito digital e trabalhista.

5. CONCLUSÃO

A utilização de geolocalização como prova digital em processos trabalhistas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região revela um cenário de avanço tecnológico aliado a desafios jurídicos e constitucionais. Embora seja

inegável a relevância desses dados na elucidação de controvérsias relacionadas à jornada de trabalho e ao vínculo empregatício, sua admissibilidade exige uma análise criteriosa que equilibre a efetividade da prestação jurisdicional e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. As decisões do TRT-8 destacam uma abordagem cautelosa e garantista, priorizando a proporcionalidade, a razoabilidade e a necessidade na admissão de provas de geolocalização. A legislação brasileira, especialmente a LGPD e o Marco Civil da Internet, impõe limites claros ao tratamento de dados sensíveis, ressaltando a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.

O comparativo com outros tribunais, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, reforça a importância de observar os princípios constitucionais e processuais ao se lidar com tecnologias digitais. A jurisprudência analisada aponta para a necessidade de utilizar a geolocalização como medida excepcional e subsidiária, garantindo a primazia de meios probatórios menos invasivos sempre que possível.

Em conclusão, o TRT-8 tem demonstrado um compromisso com a proteção dos direitos fundamentais, buscando equilibrar o avanço tecnológico com a necessidade de garantir um processo judicial justo e proporcional. A análise da jurisprudência indica que a geolocalização tem sido admitida apenas em situações excepcionais, priorizando meios menos invasivos de prova sempre que possível.

No entanto, à medida que o uso de tecnologias digitais cresce no contexto trabalhista, novos desafios surgirão. Entre eles, destaca-se a necessidade de maior regulamentação sobre o uso de provas digitais nos processos judiciais, bem como a criação de diretrizes claras para a coleta e utilização de dados de geolocalização. Uma possível solução seria a elaboração de um enunciado pelo TST estabelecendo parâmetros específicos para a admissibilidade dessa prova, alinhados às disposições da LGPD e do Marco Civil da Internet.

Além disso, as empresas e empregadores devem investir em mecanismos transparentes de coleta e armazenamento de dados, garantindo que os trabalhadores sejam devidamente informados sobre o uso dessas informações. A implementação de boas práticas na gestão de dados pessoais contribuirá para evitar litígios desnecessários e fortalecerá a segurança jurídica das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.** Marco Civil da Internet. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso

em: 12 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 12 jan. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 2022. p. 235-270.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão: **0049499-08.2023.5.15.0000.** Disponível em: [https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/89586189/B*-Z\\$I2%5DIR%28L?highlight=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o](https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/89586189/B*-Z$I2%5DIR%28L?highlight=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o). Acesso em 09/11/2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: Editora LTr, 2023. p. 310-350.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 17. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2022. p. 150-190.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil.** 18. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. p. 95-130.

LOPES, Mônica Sette. **Informação e imagem:** A Internet e a Preservação da Intimidade das Partes. Curitiba: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2009. ISSN: 0100-5448. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1608892>. Acesso em: 12 jan. 2025.

MALDONADO, Viviane. **Proteção de Dados Pessoais: A LGPD e seus Desafios.** 1. ed. São Paulo: Editora RT, 2019. p. 256.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional.** 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 541.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional.** 9. ed. Rio de Janeiro: Forense;

São Paulo: Método, 2014.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. IRDR nº **0000613-07.2022.5.08.0000**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000613-07.2022.5.08.0000>. Acesso em 31/01/2025.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT **0000562-40.2021.5.08.0126**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000562-40.2021.5.08.0126>. Acesso em 11/01/2025.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000595-71.2022.5.08.0101**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/1n3Sf7>. Acesso em 12/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000595-71.2022.5.08.0101**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/0Mq1aB>. Acesso em 10/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000808-53.2022.5.08.0109**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/cgEbyB>. Acesso em 10/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0001065-68.2023.5.08.0101**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/uqYs96>. Acesso em 11/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000165-42.2024.5.08.0007**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/v4gxfD>. Acesso em 11/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0001005-62.2023.5.08.0209**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hRQmg5>. Acesso em 12/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000120-50.2024.5.08.0003**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/OZly5R>. Acesso em 12/12/2024

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000499-07.2023.5.08.0009**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/BM5h5Q>. Acesso em 12/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000846-34.2023.5.08.0011**.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9Da3hY>. Acesso em 12/12/2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. MSCiv **1003594-57.2022.5.02.0000**. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/a35a44db0fbcfbf6cbd62251caacd2f3>. Acesso em 09/11/2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. p. 232.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Negociação Coletiva no Direito do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2023. p. 45-80.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Ricardo. **Direito Processual Civil: Teoria e Prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 672.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Negociação Coletiva no Direito do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2023. p. 45-80.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 40. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2022. p. 400-450.

TORRES, Ricardo Lobo. **Direito Constitucional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 48.

GEOLOCALIZAÇÃO E A PROVA DIGITAL: ANÁLISE DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO 12º TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO.

GEOLOCATION AND DIGITAL EVIDENCE: ANALYSIS OF THE JURISPRUDENTIAL UNDERSTANDING OF THE 12TH REGIONAL LABOR COURT.

**Gisele Bolonhez Kucek
Jhenifer Hessel**

Resumo

O objetivo do presente artigo é realizar uma análise sobre o uso da geolocalização como prova digital nas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC). O estudo tem como objetivo verificar se a utilização da prova de geolocalização tem sido aceita ou rejeitada pelos magistrados, particularmente em questões relacionadas ao controle de jornada e à subordinação jurídica em plataformas digitais, observando os limites estabelecidos pela proteção de dados pessoais e pela privacidade dos trabalhadores. Para tanto, utilizou-se o método empírico, com pesquisa realizada na plataforma oficial do TRT-SC (12ª Região), resultando na análise de 72 acórdãos do ano de 2023, dos quais 7 decisões tratavam diretamente do uso da geolocalização como prova digital. A partir disso, foi realizada uma avaliação individualizada dos dados públicos, aplicando critérios de exclusão. A

Gisele Bolonhez Kucek

Doutoranda em Direito do Estado pela UFPR. Mestra em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA e pesquisadora do CNPq, integrante do grupo de pesquisa “Impacto do regramento da proteção de dados nas relações do trabalho” do PPGD do UNICURITIBA. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo UNICURITIBA. Bacharel em Direito pela UFPR. Especialista em Direito Processual Civil pelo Instituto Romeu Felipe Bacellar. Professora Universitária e Advogada. E-mail: gisele.bolonhez@gmail.com / Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5169034307132857>

Jhenifer Hessel

Pós-graduanda em Direito civil e Processo civil pela Universidade Gran. Advogada. Bacharel em Direito pela UFPR. E-mail: jhenifermfr@gmail.com

pesquisa revelou o desafio enfrentado por um importante Tribunal brasileiro de conciliar os avanços tecnológicos com a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, por meio do uso restritivo da geolocalização como prova em situações excepcionais, evidenciando a constante adaptação do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas.

Palavras-chave: Prova digital; Geolocalização; Jurisprudência. Direito à Privacidade.

Abstract

The objective of this article is to carry out an analysis of the use of geolocation as digital evidence in decisions made by the Regional Labor Court of the 12th Region (TRT-SC). The study aims to verify whether the use of geolocation proof has been accepted or rejected by judges, particularly in issues related to journey control and legal subordination on digital platforms, observing the limits established by the protection of personal data and the privacy of workers. To this end, the empirical method was used, with research carried out on the official platform of the TRT-SC (9th Region), resulting in the analysis of 72 rulings from the year 2023, of which 7 decisions dealt directly with the use of geolocation as digital evidence. From this, an individualized assessment of public data was carried out, applying exclusion criteria. The research revealed the challenge faced by an important Brazilian Court of reconciling technological advances with the guarantee of workers' fundamental rights, through the restrictive use of geolocation as evidence in exceptional situations, highlighting the constant adaptation of Labor Law to technological innovations.

Keywords: Digital proof; Geolocation; Jurisprudence. Right to Privacy.

1 INTRODUÇÃO

O advento da 4ª Revolução Industrial, conhecida como revolução tecnológica, trouxe muitas inovações como a inteligência artificial, a robótica e a Internet das Coisas (IoT) e impactou em diversas áreas dentro do Poder Judiciário, em especial, destaca-se a sua influência no sistema probatório brasileiro.

Vive-se em uma sociedade em constante vigilância. Os meios tecnológicos permitem precisar o momento e o local exato que cada indivíduo está e tais dados estão constantemente sendo armazenados nas mais diversas empresas e instrumentos de

tecnologia. O conhecimento destes dados podem ser fundamentais para o deslinde em muitas controvérsias jurídicas. No Direito do Trabalho, o conhecimento a respeito da geolocalização de uma pessoa pode levar a um julgamento mais justo, especialmente quando se está analisando a jornada de trabalho ou a existência de um acidente de trajeto, por exemplo.

Nesse sentido, a utilização da geolocalização como meio de prova digital dentro do processo do trabalho originou diversas discussões sobre o seu uso e os seus limites à luz dos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988. Ademais, o uso de dados de geolocalização também estão regulamentados nas leis infraconstitucionais do Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014) e da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), as quais, estabelecem parâmetros mínimos que devem ser observados no momento da utilização da referida prova.

Dentro desse contexto, a geolocalização pode ser definida como: “o processo de localização geográfica de determinado objeto espacial através da atribuição de coordenadas”, de acordo com o dicionário Priberam (2024), ou seja, trata-se de uma ferramenta que possibilita saber onde um objeto, local ou pessoa está em um determinado momento. O GPS (Global Position System) é um dos principais meios de obtenção da geolocalização, visto que o aplicativo está na maioria dos aparelhos celulares utilizados pela população mundial.

De acordo com o Código de Processo Civil (CPC), a produção de prova digital é admitida dentro do ordenamento jurídico brasileiro, nos termos do art. 396. Dessa forma, considerando a aplicação subsidiária do CPC nas demais esferas do direito, a prova digital também pode ser utilizada na área eleitoral, militar e em especial, na trabalhista, sendo um importante instrumento para a comprovação da jornada de trabalho do empregado. Assim sendo, a prova digital pode ser utilizada em momento oportuno dentro do processo judicial trabalhista.

Diante desses fatos, a presente pesquisa tem como objeto o estudo jurisprudencial acerca da utilização da geolocalização como prova digital dentro do processo trabalhista. Em especial, serão analisados os entendimentos exarados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, situado no Estado de Santa Catarina (TRT-SC).

O TRT-SC é composto em primeira instância por 60 (sessenta) varas. Em segunda instância, o Tribunal conta com 05 (cinco) turmas recursais, atualmente

denominadas câmaras recursais¹. Ademais, conta com 02 (duas) seções especializadas e o tribunal pleno (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, 2024).

Quanto à jurisprudência, ao navegar pelo sítio eletrônico do TRT-SC dentro do campo “jurisprudência”, o qual pode ser acessado e aparece o espaço “Pesquisa de Jurisprudência (link externo)”. No campo “pesquisa livre” foi utilizado entre aspas a expressão “prova virtual”, deixando marcado o campo Acórdão em Documentos e em Filtros marcou-se Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo e Recurso Ordinário na Classe Judicial, bem como inseriu-se o início (01/01/2023) Fim (31/12/2023) no campo Data de Assinatura – Início.

Com base na referida busca foram encontrados 72 (setenta e dois) acórdãos. Após, como critério de exclusão, foi realizada uma seleção manual das decisões, usando o sistema de localização de palavras (Ctrl + F) em cada um dos acórdãos encontrados, com o descritor [palavras-chave] “geolocalização” para priorizar somente as decisões em que a prova digital utilizada foi a geolocalização. A análise focou na fundamentação das decisões exaradas pelo TRT-SC, destacando o embasamento jurídico utilizado para aceitar ou rejeitar o uso da geolocalização no contexto probatório.

Portanto, por meio do presente artigo analisar-se-á primeiramente a geolocalização como meio de prova, a fim de verificar sua aplicabilidade conforme o ordenamento jurídico. Posteriormente, serão analisadas algumas das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região a respeito do tema, as quais foram selecionadas considerando o critério de fundamentação e a análise da sua admissibilidade de acordo com o ordenamento jurídico vigente. A pesquisa foi desenvolvida de modo empírico e seletivo, analisando as decisões proferidas pelo TRT-SC durante o ano de 2023 e busca analisar até que ponto a utilização da geolocalização como prova digital é admitida pelo TRT-SC, levando em conta as restrições impostas pela proteção de dados pessoais e pela privacidade dos trabalhadores.

2 A GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA

O processo civil brasileiro adotou como sistema de valoração das provas o da persuasão racional, também conhecido como sistema do livre convencimento motivado, segundo o qual o magistrado é livre para formar seu convencimento, exigindo-se apenas que as partes apresentem os fundamentos de fato e de direito. (SÁ, 2020). Dentro

1 Resolução 296/21 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

desse sistema probatório, diversos meios de provas são admitidos, caracterizado pelo princípio da atipicidade, ou seja, todas as provas lícitas são admitidas no ordenamento jurídico, visto que não há um rol taxativo estabelecido pelo legislador.

Para Mauro Schiavi (2017, p.672) “o direito à prova constitui garantia fundamental processual e um direito fundamental da cidadania para efetividade do princípio do acesso à justiça e, acima de tudo, o acesso à ordem jurídica justa”. Assim sendo, a prova é um importante instrumento processual para a busca da verdade e para o deslinde da controvérsia, estando previsto constitucionalmente no inciso LV do art. 5º, da CF/88.

Nesse contexto, a prova digital vem ganhando espaço dentro do direito do trabalho, tendo em vista que se trata de um importante meio probatório para comprovar a jornada de trabalho efetivamente realizada pelo trabalhador. Para Rennan Thamay e Mauricio Tamer (2020, p. 33), a prova digital pode ser conceituada como:

“(...) o instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento de sua demonstração. A prova digital é o meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, ou que tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato (e) de seu conteúdo.”

Dessa maneira, verifica-se que o termo prova digital comporta duas interpretações distintas. Em uma primeira interpretação, o fato efetivamente ocorreu total ou parcialmente no meio digital, ao passo que na segunda, o fato não ocorreu no meio virtual, mas pode ser demonstrado por meios digitais. A geolocalização se enquadra na segunda interpretação, uma vez que comporta dados relacionados a horários, dias e localização.

Nesse cenário, a geolocalização torna-se um importante meio probatório em processos que buscam comprovar a existência de jornada extraordinária; o (des) respeito aos intervalos de trabalho e o respeito ao período de férias. Assim sendo, a geolocalização como prova digital se mostra como um recurso para demonstrar a efetiva jornada de trabalho realizada, pois consegue demonstrar o lugar que o empregado se encontrava em determinado horário. (OLIVEIRA SILVA, 2022, p. 199 a 219)

Todavia, é importante ressaltar que não se trata de uma prova absoluta e ilimitada, encontrando no ordenamento jurídico limitações para o seu uso. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 prevê o direito à intimidade e à liberdade, sendo necessário a análise casuística à luz da razoabilidade e proporcionalidade para a sua utilização. Ademais, o Superior Tribunal Federal (STF) já decidiu que a proteção à comunicação dos dados não se confunde com os próprios dados já produzidos. Essa diferença é importante, pois, a geolocalização pode ser tanto a comunicação de dados em tempo real, como também a localização do indivíduo em um determinado período de tempo, nesse caso, trata-se de um dado já produzido. Nesse sentido, é o entendimento de Tiago Dias Maia e Galtiênio da Cruz Paulino (2020):

De outro lado, na quebra de sigilo com base em coordenadas geográficas não se busca acesso a comunicações em andamento, mas informações coletadas em um certo período de tempo e armazenadas no servidor de um provedor de serviços de internet, isto é, nem mesmo se trata de acesso a dados de comunicação.

Nesse sentido, Walter Rosati Vegas Junior (2023, p. 195) discute os limites do uso da geolocalização como prova digital, enfatizando que não se pode comprometer garantias constitucionais em nome de conveniências processuais ou utilitaristas. Apesar de o processo atual já dispor de mecanismos para coibir abusos, como sanções por litigância de má-fé e exclusões de confissões em casos de alegações inverossímeis, é crucial alinhar o uso de provas digitais ao devido processo legal. Há precedentes em Tribunais Regionais do Trabalho que reconhecem violações de privacidade e sigilo ao requisitar dados de geolocalização, especialmente para comprovar jornada de trabalho, indicando a complexidade e os desafios dessa prática no campo jurídico.

No entanto, em uma primeira análise, o uso da geolocalização como meio de prova digital não encontra óbice frente à interpretação dada pelo STF ao art. 5º X da CF/88. Ademais, o art. 22 da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) prevê expressamente a possibilidade de utilização de provas digitais, como também estabelece a proteção aos registros, aos dados pessoais e às comunicações privadas, que devem atender a preservação da intimidade (art. 10).

A Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD) também protege a intimidade e a privacidade dos dados das pessoas naturais, tendo assegurado a sua titularidade e a proteção dos direitos fundamentais de liberdade (art. 17). Nos termos da LGPD, a geolocalização é considerada um dado sensível, o que

significa dizer que pode revelar dados sobre os lugares que uma pessoa frequenta, expondo a sua vida religiosa, ética, política e sexual, nos termos do art. 5º, II da lei. Todavia, a própria lei, no inciso IX do art. 7º da referida lei estabelece uma mitigação na proteção do uso de dados pessoais sensíveis:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

IX - 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. (Brasil, 2018)

Kassia Zinato Santos Machado Araujo (2023, p. 210) aborda a positivação dos direitos individuais como essencial para garantir sua obrigatoriedade, destacando que instrumentos jurídicos, como a LGPD, asseguram a proteção de dados pessoais. Discute se o Poder Judiciário, no exercício de sua função, pode ser considerado controlador de dados, permitindo que o jurisdicionado exerça direitos previstos no art. 18 da LGPD, como o pedido de anonimização. Argumenta que medidas como a anonimização já aplicadas em processos sob sigilo de justiça poderiam ser estendidas para proteger a privacidade em outros casos, desde que não prejudiquem o andamento processual nem a publicidade de dados essenciais. Destaca o equilíbrio entre os princípios da LGPD e normas processuais tradicionais, destacando os desafios de adaptar o Direito às exigências atuais de proteção de dados, especialmente em processos trabalhistas que envolvem dados pessoais sensíveis.

Logo, verifica-se que na medida que for necessário atender os interesses legítimos do controlador ou de terceiros, existe a possibilidade do controlador fornecer os dados de pessoas naturais. É imperioso destacar que para a utilização dos dados sensíveis é de suma importância a observância da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a garantia do contraditório e da ampla defesa.

Portanto, diante da análise da legislação infraconstitucional, pode-se afirmar que é possível o uso da geolocalização como prova digital dentro do processo brasileiro, em especial, no âmbito do direito processual trabalhista, observada as garantias constitucionais estabelecidas.

No próximo tópico analisar-se-á como o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região tem se posicionado sobre a utilização das provas digitais no processo do trabalho considerando o direito à privacidade e a intimidade.

3 ANÁLISE DAS DECISÕES EXARADAS PELO TRT-SC

Preambularmente, destaca-se que não são todas as 72 (setenta e duas) decisões encontradas que dizem respeito ao uso da geolocalização como prova digital, de modo que é possível afirmar que outros meios probatórios digitais são utilizados dentro do processo do trabalho, tais como: conversas de aplicativo de mensagens instantâneas, vídeos e outros documentos que podem ser produzidos digitalmente. Logo, observa-se que a geolocalização não exerce o monopólio dentro de provas digitais.

Ademais, das decisões analisadas, verifica-se que a maioria dos requerimentos para a utilização da geolocalização como prova digital estão presentes nos processos que versam sobre a jornada de trabalho, ou seja, pedidos de pagamento de jornada extraordinária e indenização pelo não cumprimento dos intervalos inter e intrajornadas, como também para o reconhecimento de vínculo empregatício.

O deferimento ou não do uso da geolocalização é analisado à luz do caso concreto, de modo a verificar a razoabilidade e a proporcionalidade da medida a ser adotada, como também a existência ou não de outras provas que comprovem o direito perseguido.

Nesse sentido, a Desembargadora Relatora Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, no processo nº 0000512-13.2020.5.12.0037 (ROT) manteve a decisão que deferiu em primeiro grau o uso da geolocalização, destacando que o uso da prova deve preservar os direitos à intimidade e à privacidade da parte quando produzida sob sigilo. Na fundamentação, sustentou a possibilidade de utilização desse meio probatório nos seguintes termos:

“Destaco que a possibilidade de utilização da prova digital encontra fundamento no art. 10, § 3º, e art. 22, da Lei nº 12.965/2014, art. 7º, inciso VI, da Lei nº 13.709/2018, bem como no disposto no art. 370, do CPC, pelo que a conduta adotada em primeira instância possui respaldo na legislação aplicável ao tema. Outrossim, a prova digital foi produzida nos autos sob sigilo a fim de preservar os direitos à intimidade e à privacidade da parte autora, no que não existe qualquer ilicitude.” (TRT da 12ª Região; Processo: 0000512-13.2020.5.12.0037; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Teresa Regina Cotosky - 5ª Câmara; Relator(a): MARIA APARECIDA FERREIRA JERONIMO)

Ademais, em decisão, processo nº 0000405-29.2022.5.12.0059 (ROT), a Desembargadora Relatora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, admitiu a utilização da

prova de geolocalização dos dados trafegados pelo celular do autor afirmando que não existe violação do direito à intimidade e do direito à privacidade, nos seguintes termos:

“PROVA DIGITAL. RELATÓRIOS DE GEOLOCALIZAÇÃO. NÃO VIOLAÇÃO DO DIREITO À INTIMIDADE E DO DIREITO À PRIVACIDADE. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.

Em constituindo a geolocalização o monitoramento geográfico de dados trafegados pelo celular do trabalhador, os quais permitem verificar tão somente a localização do dispositivo móvel em horários e dias nos quais autorizada a coleta de dados, sem que haja acesso a conversas ou imagens de quaisquer das partes ou terceiros, não há falar em violação aos direitos à intimidade e privacidade, quando deferida. De igual forma, não há violação à Lei Geral de Proteção de Dados, uma vez que o art. 7º autoriza o tratamento de dados pessoais na hipótese do “exercício regular de direitos em processo judicial”, sendo essa a situação em tela.” (TRT da 12ª Região; Processo: 0000405-29.2022.5.12.0059; Data de assinatura: 20-11-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Basilone Leite - 6ª Câmara; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT)

A geolocalização também é utilizada para dirimir a divergência entre os depoimentos das testemunhas, de modo que se fazia necessário esclarecer divergência por outro meio probatório, a fim de privilegiar a busca da verdade real. Nesse sentido, foi o entendimento exarado no processo nº 0000778-97.2020.5.12.0037 (ROT) pela Desembargador Relator Narbal Antonio de Mendonça:

“ (...) A prova digital consiste numa atual e valiosa ferramenta na busca da verdade real, devendo ser prestigiada sempre que for pertinente à controvérsia judicial instaurada. É o que se verifica na presente lide, em que a disponibilização dos dados de localização permitiria esclarecer os pontos controvertidos, sem comprometer ou implicar violação a dados sigilosos, até porque permitem apenas a identificação do raio em que se encontra o aparelho celular no momento do registro dos dados, ou seja, a localização aproximada do titular da linha, por meio da ERB (Estação Rádio Base).(...)”(TRT da 12ª Região; Processo: 0000778-97.2020.5.12.0037; Data de assinatura: 11-04-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Narbal Antônio de Mendonça Fileti - 6ª Câmara; Relator(a): NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI)

Por outro lado, o entendimento prevalente perante o TRT-SC é de que

existindo outras provas que possam comprovar o direito alegado pelas partes, o uso da geolocalização é negado. Assim sendo, observa-se que o uso da referida prova digital é subsidiário, de modo que é apenas deferido quando necessário para o efetivo esclarecimento de pontos controvertidos ou quando da inexistência de outro meio probatório idôneo que possa demonstrar o direito perseguido. Nesse sentido, foi o entendimento do Desembargador Relator Roberto Basilone Leite:

“(...) No caso, inexistente equívoco do Juízo quanto ao indeferimento da juntada de prova digital de geolocalização, para fins de relacioná-la com as marcações de ponto, uma vez que as declarações da testemunha ouvida a convite do reclamante foram suficientes para comprovar a existência de registros de folga sem a efetiva compensação de jornada. Tal circunstância confirmada pela prova oral se relaciona aos dias de registros com “jornada incompleta”.

A prova oral, então, restou suficiente para demonstrar a irregularidade parcial das marcações de ponto. A juntada de prova digital com geolocalização, portanto, seria inócua para os fins pretendidos, razão pela qual não há reconhecer o alegado cerceio à ampla defesa.(...)” (TRT da 12ª Região; Processo: 0000064-91.2022.5.12.0062; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Basilone Leite - 6ª Câmara; Relator(a): ROBERTO BASILONE LEITE)

No mesmo sentido, a Desembargadora Relatora Mari Eleda Migliorini, no processo nº 0000268-24.2022.5.12.0002 (ROT), confirmou o indeferimento da prova de geolocalização sob o argumento que já existiam outras provas nos autos aptas a comprovar as alegações:

(...) A prova digital pretendida, de todo modo, não dispensa a produção de outras, pois não reflete com precisão o horário efetivamente trabalhado. Ela tem o condão apenas de indicar aproximadamente o local onde se encontra o celular no momento em que os dados foram registrados. Também não é possível concluir estar o equipamento de celular com o empregado durante todo o período de trabalho. Diante desse contexto, no caso concreto, o indeferimento da produção de prova digital (geolocalização) não caracteriza nulidade processual por cerceamento de defesa. (...)” (TRT da 12ª Região; Processo: 0000268-24.2022.5.12.0002; Data de assinatura: 18-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mari Eleda Migliorini - 5ª Câmara; Relator(a): MARI ELEDA MIGLIORINI)

O mesmo entendimento foi exarado pelo Desembargador Relator Graciano

Ricardo Barboza Petrone ao decidir o processo de nº 0000355-73.2020.5.12.0026 (ROT):

“(...) Em concreto, a primeira reclamada pretende, por meio da almejada prova digital por geolocalização, não apenas comprovar a jornada de trabalho efetivamente desempenhada pelo reclamante e pela testemunha ouvida a convite do obreiro, até mesmo porque o Julgador sentenciante já validou os registros de horário constantes dos cartões-ponto, mas também busca demonstrar a alegação de que tanto o reclamante quanto a testemunha por ele indicada alteraram a verdade dos fatos durante toda a instrução processual do presente feito. Não obstante os diversos requerimentos de prova digital formulados pela primeira ré ao longo da instrução processual, verifico que o Magistrado de origem, após a oitiva de todas as testemunhas, indeferiu o pedido em questão, por entender que os fatos relevantes acerca da jornada de trabalho foram suficientemente esclarecidos com as provas já constantes dos autos (fl. 2199). Em verdade, como bem pontuado pelo Juiz que instruiu a audiência, as informações relativas à jornada de trabalho do autor foram satisfatoriamente demonstradas pela prova oral. No aspecto, entendo não haver cerceamento do direito de defesa quando o Magistrado já tenha encontrado elementos suficientes para decidir, tornando dispensável a produção de outras provas.(...)” (TRT da 12ª Região; Processo: 0000355-73.2020.5.12.0026; Data de assinatura: 23-11-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone - 4ª Câmara; Relator(a): GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE)

Em outro julgado, processo nº 0000549-31.2021.5.12.0061 (ROT), o Desembargador Relator Roberto Luiz Guglielmetto, afirma que “os dados de movimentações por geolocalização não se equiparam a controles de ponto, diante da impossibilidade de se determinar o que o empregado estaria fazendo nesses períodos”. Dessa maneira, salienta-se que o entendimento do TRT-SC sobre o uso da prova de geolocalização é de que deve ser utilizado de forma restrita e para situações pontuais em que se faça necessário verificar a localização do empregado, quando não for possível a comprovação por outros meios probatórios. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000549-31.2021.5.12.0061; Data de assinatura: 22-11-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Luiz Guglielmetto - 1ª Câmara; Relator(a): ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO)

Nesse sentido também foi o entendimento da desembargadora relatora Mari Eleda Migliorini, no processo de nº 0000268-24.2022.5.12.0002 (ROT), que

indeferiu a produção da prova de geolocalização, pois, segundo a juíza, com ela não é possível verificar com precisão o horário efetivamente trabalhado, nos seguintes termos:

“(…) não reflete com precisão o horário efetivamente trabalhado. Ela tem o condão apenas de indicar aproximadamente o local onde se encontra o celular no momento em que os dados foram registrados. Também não é possível concluir estar o equipamento de celular com o empregado durante todo o período de trabalho (...)” (TRT da 12ª Região; Processo: 0000268-24.2022.5.12.0002; Data de assinatura: 18-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mari Eleda Migliorini - 5ª Câmara; Relator(a): MARI ELEDA MIGLIORINI)

Ademais, com relação às alegações de cerceamento de defesa, quando do indeferimento do pedido de produção da prova digital por geolocalização em primeiro grau, o tribunal entende que a produção das provas é uma prerrogativa inerente à atuação jurisdicional. Assim sendo, cabe ao juízo de primeiro grau a análise das provas necessárias para o seu convencimento - livre convencimento motivado, nesse sentido é a fundamentação dos processos nº 0000355-73.2020.5.12.0026 (ROT); nº 0000064-91.2022.5.12.0062 (ROT), nº 0000536-40.2021.5.12.0026 (ROT), nº 0000185-09.2021.5.12.0013 (ROT).

Por fim, cumpre ressaltar que a prova digital pode ser utilizada em conjunto com outros meios probatórios, como a prova documental - cartão ponto - e a prova testemunhal, conforme entendimento exarado no processo de nº 0000551-21.2020.5.12.0001 (ROT). Assim sendo, não existe necessidade da prova de geolocalização ser utilizada e analisada de forma isolada, visto que todas as provas devem ser consideradas de forma conjunta para a convicção do magistrado.

Da análise dos 72 julgados do ano de 2023 proferidos pelo TRT-SC, observa-se que o conjunto probatório não é excludente, no entanto, a utilização da prova de geolocalização é subsidiária. Posto isto, constata-se a admissibilidade da prova digital pelo TRT-SC em dois cenários possíveis: quando houver a necessidade de esclarecimento probatório, ou seja, existem outras provas já produzidas que são contraditórias entre si e o uso em conjunto com outros documentos com o intuito de reforçar uma prova documental ou testemunhal.

Ademais, nas decisões que confirmaram o indeferimento do uso da prova de geolocalização em primeiro grau, a fundamentação esclarece que no processo existiam

outros meios de provas já produzidos, não sendo razoável a produção de outro meio probatório que pode ferir o direito à intimidade e à privacidade da parte. De tal maneira que a sua elaboração acarretaria um ônus processual desnecessário.

Por fim, existem julgados que afirmam que a prova de geolocalização é imprestável para a comprovação da jornada de trabalho, pois não reflete com exatidão o horário precisamente laborado pelo empregado. A geolocalização, segundo este entendimento, teria apenas o condão de indicar aproximadamente o local em que o aparelho celular se encontrava no momento em que os dados foram registrados. No entanto, o TRT-SC não adere ao entendimento que o uso da prova digital de geolocalização fere o direito à intimidade ou o direito à privacidade de modo indiscriminado. De modo geral, o tribunal acata o uso da prova de modo subsidiário, realizando a ponderação dos princípios fundamentais à luz do caso concreto.

4 CONCLUSÃO

A geolocalização é a utilização de meios tecnológicos para demonstrar a posição de determinada pessoa em um estabelecido momento. Atualmente, toda a sociedade vive uma vida totalmente digital. Desde o momento que se acorda até o momento que as pessoas vão dormir, deixa-se um rastro digital que é feito pelos telefones celulares, seja por meio da comunicação com as antenas que fornecem o sinal para os telefones, seja pelo acesso à internet.

Além disso, diversos aparelhos eletrônicos do dia a dia estão ligados a um GPS, tanto no veículo, no computador/notebook, quanto no próprio telefone celular. Os meios de pagamento, tais como cartões de crédito e débito, vale transporte, PIX, vale alimentação, em todo momento registram a posição e esses dados podem, em tese, ser utilizados no âmbito do processo para esclarecer a verdade sobre horário de trabalho, sobre acidentes de trajeto, sobre justa causa, enfim, há uma gama extensa de possibilidades da utilização da geolocalização no processo do trabalho.

Os dados de geolocalização também podem ser obtidos a partir dos equipamentos fornecidos pelo empregador para utilização pelo empregado durante o desenvolvimento das atividades. Contudo, para que tais dados sejam utilizados é fundamental, com base no princípio da boa-fé que a empresa informe a seus empregados que todos os equipamentos podem ser rastreáveis.

Por meio da presente pesquisa foi possível analisar de que forma essas provas podem ter sido utilizadas no processo, especialmente pela análise da jurisprudência

do TRT da 12ª Região frente ao direito à intimidade e a à privacidade.

No primeiro capítulo analisou o direito a produção da prova digital a luz da legislação e da doutrina, sendo possível verificar a admissibilidade desta prova no direito processual.

O empregado, caso entenda necessário para comprovar o direito pretendido, pode abdicar da proteção à sua intimidade, privacidade, ao sigilo das comunicações, para utilizar-se de tais meios de prova. Do mesmo modo, o empregador pode utilizar os dados da geolocalização para comprovar a jornada de trabalho efetivamente realizada pelo seu funcionário, contudo, dependerá da análise do direito frente à intimidade e à privacidade da parte. O acesso aos dados pode ser solicitado as operadoras de celulares, as quais devem apresentá-las no processo adotando as cautelas necessárias conforme orientação judicial.

Atualmente as empresas telefônicas e de tecnologia possuem os dados de GPS. Já as empresas de internet podem fornecer os dados relacionados ao IP ou as antenas que fornecem os dados para os telefones. A geolocalização pode ser um importante meio para definir se o empregado, se o trabalhador ou se alguma pessoa - terceira interessada - cuja localização seja útil para o processo estava em um determinado momento. Dessa maneira, a referida prova pode auxiliar em diversas questões relacionadas à jornada de trabalho, como também para fins de identificação de trajetos realizados nas demandas que envolvem acidentes.

Considerando este contexto da necessidade de produção de prova, no segundo capítulo foi realizada análise de 72 julgados do TRT-SC proferidos durante o ano de 2023 a fim de verificar o entendimento prevalente a respeito da utilização da geolocalização como prova digital. Verificou-se que, por ser a privacidade e a intimidade direitos protegidos constitucionalmente, a utilização da geolocalização tem que se adequar às garantias fundamentais. Obviamente que nos casos em que o funcionário concorda com o fornecimento dos dados, não haverá problemas quanto ao acesso a eles, contudo, quando não houver concordância, é fundamental analisar a disposição legal a respeito e ponderar os princípios fundamentais à luz do caso concreto, especialmente analisando a necessidade da prova digital de geolocalização frente as provas que foram produzidas no processo.

Tanto o Marco Civil da Internet, Lei nº 12.965/14, quanto a Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/18, permitem que as partes requeiram ao juiz a exibição dos dados de acesso à internet à terceiros detentores da informação. Em caso de deferimento, as referidas leis estabelecem a necessidade do magistrado adotar

todas as medidas indispensáveis para assegurar que esses dados sejam utilizados com parcimônia, devendo ser manuseados para o fim que se destinam.

A partir da análise dos 72 julgados de 2023 do TRT-SC, verifica-se que o conjunto probatório não possui caráter excludente, porém a utilização da prova de geolocalização ocorre de forma subsidiária. Nesse contexto, observa-se que o TRT-SC admite a prova digital em dois cenários: quando há necessidade de esclarecer o conjunto probatório, especialmente diante de contradições entre outras provas já produzidas, ou quando a prova digital é empregada em combinação com outros documentos, com o objetivo de fortalecer evidências documentais ou testemunhais.

5 REFERÊNCIAS

ARAUJO, Kassia Zinato Santos Machado. A razoabilidade no deferimento de pedidos de provas digitais que contenham dados pessoais sensíveis em processos trabalhistas com base nas tutelas legais da LGPD e do CPC/2015 = *Reasonability in granting requests for digital evidence containing sensitive personal data in labor processes based on the legal guardianships of the LGPD and CPC/2015*. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 203-219, jul./dez. 2023.

MAIA, Tiago Dias; PAULINO, Galtiênio da Cruz. in: BRANCO, Paulo Gustavo Gonet Et al (org.). **Direitos Fundamentais em Processo: Estudos em Comemoração aos 20 Anos da Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 779. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/direitos-fundamentais-em-processo-2013-estudos-em-comemoracao-aos-20-anos-da-escola-superior-do-ministerio-publico-da-uniao/livro-completo-web-direitos-fundamentais-em-processo.pdf/view>. Acesso em: 14 dez. 2024.

OLIVEIRA SILVA, José Antonio Ribeiro da. A PROVA DIGITAL: UM BREVE ESTUDO SOBRE SEU CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA, REQUISITOS E REGRAS DE ÔNUS DA PROVA. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 88, no 2, abr/jun 2022, pg, 199 a 219.

SÁ, Renato Montans de. **Manual de Direito Processual Civil**:.5.ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr,

2017

THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. **Provas no direito digital: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

TRT da 12ª Região; Processo: **0000512-13.2020.5.12.0037**; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Teresa Regina Cotosky - 5ª Câmara; Relator(a): MARIA APARECIDA FERREIRA JERONIMO

TRT da 12ª Região; Processo: **0000064-91.2022.5.12.0062**; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Basilone Leite - 6ª Câmara; Relator(a): ROBERTO BASILONE LEITE

TRT da 12ª Região; Processo: **0000268-24.2022.5.12.0002**; Data de assinatura: 18-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mari Eleda Migliorini - 5ª Câmara; Relator(a): MARI ELEDA MIGLIORINI.

TRT da 12ª Região; Processo: **0000355-73.2020.5.12.0026**; Data de assinatura: 23-11-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone - 4ª Câmara; Relator(a): GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE

TRT da 12ª Região; Processo: **0000778-97.2020.5.12.0037**; Data de assinatura: 11-04-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Narbal Antônio de Mendonça Fileti - 6ª Câmara; Relator(a): NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI

TRT da 12ª Região; Processo: **0000512-13.2020.5.12.0037**; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Teresa Regina Cotosky - 5ª Câmara; Relator(a): MARIA APARECIDA FERREIRA JERONIMO

TRT da 12ª Região; Processo: **0000405-29.2022.5.12.0059**; Data de assinatura: 20-11-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Basilone Leite - 6ª Câmara; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

VEGAS JUNIOR, Walter Rosati. A geolocalização como panaceia no processo do trabalho = *The geolocation as a panacea at the labor law procedure*. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 182-202, jul./dez. 2023.

A UTILIZAÇÃO DA PROVA DIGITAL DE GEORREFERENCIAMENTO NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA GOIANA: UM APANHADO DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª. REGIÃO

THE USE OF DIGITAL GEOREFERENCED EVIDENCE IN LABOR JURISPRUDENCE IN GOIÁS: AN OVERVIEW OF JUDGMENTS OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 18ND REGION

Tuany Baron
Luiz Eduardo Gunther
Marco Antônio César Villatore
Cleverson José Gusso

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. Especialista em Direito do Trabalho pela Escola da Magistratura do Paraná. Advogada. Associada da Associação da Advocacia Trabalhista do Paraná. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4310422919701021>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2798-4244>.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUCPR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1314611892212586>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7920-3406>.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor em Direito pela UNIROMA II, Tor Vergata (2014). Doutor em Direito pela UNIROMA I, Sapienza (2001). Mestre em Direito pela PUCSP (1996). Advogado. Ex-Presidente da Associação da Advocacia Trabalhista do Paraná. Professor Permanente da Graduação e do Programa de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. E-mail: marco.villatore@ufsc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6365-6283>.

Cleverson José Gusso

Mestre em Direito pelo UNICURITIBA e pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla/ES), com aperfeiçoamento pela Harvard Law School. Advogado. Ouvidor Geral da OAB/PR. Professor convidado de Especialização em Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário da ABDConst. E-mail: cleverson@gussomores.adv.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0343787631399872>. Orcid: 0000-0001-9331-5850.

RESUMO

O presente trabalho se debruçou na análise das Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região, durante o ano de 2023, em especial, os casos envolvendo discussões atinentes à geolocalização / georreferenciamento como prova digital. Foram encontradas, em Segunda Instância, apenas questões ligadas à validação da jornada de trabalho por meio de controle eletrônico que utilizam essa ferramenta. Porém, indo além, em 2023 os Magistrados de Primeira Instância já estavam se deparando com outras questões que se valiam do georreferenciamento ou geolocalização como prova, além da jornada de trabalho. Entretanto, verificou-se que embora a utilização da prova dessa natureza venha se popularizando, ainda há uma deficiência nas Decisões ao analisar a cadeia de custódia da prova e as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para a considerar válida, mecanismo que vem sendo negligenciado e prejudica, em última análise, a garantia ao devido processo legal.

Palavras-chave: georreferenciamento, prova digital, devido processo legal, cadeia de custódia, Processo do Trabalho

ABSTRACT

This paper focused on the analysis of the decisions of the Regional Labor Court of the 18th Region, during the year 2023, in particular, the cases involving discussions related to geolocation/georeference as digital evidence. In the second instance, only issues related to the validation of working hours through electronic control that use this tool were found. However, going further, in 2023 the first instance judges were already facing other issues that used georeferencing as evidence, in addition to working hours. However, it was found that although the use of evidence of this nature has been popularizing, there is still a deficiency in the decisions when analyzing the chain of custody of the evidence and the determinations of the LGPD to consider it valid, a mechanism that has been neglected and ultimately undermines the guarantee of due process.

Keywords: georeferencing, digital evidence, due process, chain of custody, labor process

INTRODUÇÃO

A facilidade trazida com os novos sistemas de rastreamento de pessoas e de coisas trazem possibilidades de coletas de provas também no Processo Trabalhista,

que serão analisadas em Decisões Regionais Trabalhistas no Estado de Goiás.

O Estado de Goiás teve a Primeira Junta de Conciliação e Julgamento de Goiânia (Capital de Goiás) criada em 22 de maio de 1939, quando ainda estava jurisdicionada, à época, ao Conselho Regional da Terceira Região, Belo Horizonte-MG. Em 1941 houve a instalação do Conselho Regional do Trabalho da 3ª. Região, hoje TRT da 3ª. Região – Belo Horizonte-MG. Em 1946 houve o desmembramento das Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs) do Poder Executivo e reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário. Em 1981 houve a instalação do TRT da 10ª. Região, com sede em Brasília, Distrito Federal, sendo que o Estado de Goiás passou a fazer parte até 1990, quando houve a instalação do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região (TRT18).¹

Ao acessar o site de buscas jurisprudenciais do TRT18, buscou-se pelo termo exato “georreferenciamento” e “geolocalização”. Aplicou-se filtro para limitação temporal entre 01/01/2023 e 20/12/2024 (última Decisão sobre os supracitados temas foi publicado em 22 de novembro de 2023, sendo em 2024 não houve qualquer julgamento a estes títulos no TRT18), além de terem sido selecionados apenas Acórdãos e Acórdãos Paradigmas. Este recorte temporal se justifica para o acompanhamento da proposta editorial da Revista do TRT-9.

Com os critérios de pesquisa adotados, localizou-se 06 (seis) Decisões no TRT18, dentre as quais se observou que o uso da geolocalização como meio de prova, estabelece um paralelo com o princípio do livre convencimento motivado do Magistrado.

O objetivo deste artigo é analisar como o TRT18 tem tratado o uso do georreferenciamento como forma de prova nos Processos sob sua jurisdição.

A PROVA DIGITAL DE GEORREFERENCIAMENTO NO PROCESSO DO TRABALHO

Já se afirmou anteriormente que “a inserção da tecnologia na sociedade modifica diversas estruturas e formas como a sociedade atual se desenvolve”.²

Também já se afirmou anteriormente que:

1 GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/institucional/justica-do-trabalho/historico-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

2 FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. ASSÉDIO VIRTUAL: A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES E A FRAGILIDADE DA PROVA NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA. In: Carlos Henrique Bezerra Leite; Vitor Salino de Moura Eça. (Org.). **Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019, v. 1, p. 103-110. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/assedio-virtual-violacao-dos-809128717>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

a prova é um instrumento fundamental na aplicação do Direito e da Justiça. E a prova digital, naturalmente, apresenta aspectos essenciais, que a diferenciam da prova tradicional, a prova histórica, que se construiu em tempo analógico.

Quais os aspectos relativos à prova que devem se apresentar para uma compreensão melhor do que acontece no mundo digital? Quais os aspectos de uma teoria geral da prova que permanecem. Conceito? Características? Fundamentos? Exigências para a validação? O que é necessário estabelecer como premissas para garantir que a prova digital possa ser aceita, aplicada e reconhecida no meio judicial?³

Conforme Francesco Carnelutti, explicou que

“no campo jurídico, a comprovação dos fatos controvertidos por parte do juiz pode não derivar da busca da sua verdade, senão dos processos de determinação formal”.⁴

Danielle Bertachini explica como são utilizadas ferramentas de *Open Source Intelligence* (OSINT), que é um Processo de coleta, de análise e de uso de informações públicas e de acesso livre, por ela, como Juíza Substituta da Justiça do Trabalho.⁵

A prova digital de georreferenciamento agora analisada neste trabalho demonstra a importância de novidades tecnológicas que podem alterar um julgamento Processual, desde que de forma imparcial, não importando se a favor de uma ou de outra parte do Processo.

ANÁLISE DOS JULGADOS RECENTES NO TRT DA 18ª. REGIÃO

Na primeira busca foram localizados somente dois Acórdãos relativos a Agravo de Petição (nº. 0010857-79.2014.5.18.0102 e nº. 0010720-06.2021.5.18.0053), em que o termo não se referia necessariamente à prova digital, e sim a delimitações de

3 GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. AS NORMAS COLETIVAS E A PROVA DIGITAL *COLLECTIVE BARGAIN AND DIGITAL EVIDENCE*. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba: TRT-9ª. Região, V. 13, n. 130, abr. 2024, p. 25. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/236422/2024_gunther_luiz_normas_coletivas.pdf?sequence=1. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

4 CARNELUTTI, Francesco. **A Prova Civil**. Trad. da 2. ed. italiana por Lisa Pary Scarpa. 4. ed. Campinas-SP: Bookseller, 2005, p. 67-73.

5 QUEIROZ, Luiz; BERTACHINI, Danielle. **Ferramentas de OSINT ajudam Justiça de Santa Catarina a resolver impasses trabalhistas**. Disponível em: <https://capitaldigital.com.br/ferramentas-de-osint-ajudam-justica-de-santa-catarina-a-resolver-impasses-trabalhistas/>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

propriedades rurais que estavam sendo penhoradas no bojo da Execução Trabalhista.

Assim, nenhuma análise foi realizada em Segunda Instância com o enfrentamento da discussão da utilização do georreferenciamento como prova.

Já se utilizando o termo “geolocalização” foram encontrados três Acórdãos, sendo dois deles da 3ª. Turma e, o último, da 1ª. Turma. Em todos esses casos a “geolocalização” foi apontada para verificação e validação da jornada de trabalho deduzida.

No Recurso nº. 0011633-60.2020.5.18.0008, verificou-se que o trabalhador utilizava equipamento eletrônico (IPad) munido do sistema informatizado “SFNET”, no qual deveria registrar e remeter à empregadora toda as visitas executadas, imediatamente após o termino de cada uma delas, com os respectivos horários, de modo que esta poderia ter ciência, não somente das atividades realizadas e a executar, mas os horários em que tais tarefas foram ou iriam ser cumpridas, além da localização geográfica do empregado durante toda a jornada de trabalho.

Também quanto à jornada de trabalho, no Recurso nº. 0010610-11.2022.5.18.0008, verificou-se que a marcação de ponto eletrônico era no sistema do celular, através do sistema “e-ponto”; que com a selfie registram horário e geolocalização do empregado.

Já no Recurso nº. 0010194-16.2022.5.18.0017, em que pese tenha sido verificado que não era permitido ao trabalhador a anotação de horas extras na forma efetivamente laborada, entretanto, se o empregado encerrasse sua jornada e trabalho antes das 16 horas, o horário deveria ser registrado no momento que encerrou a jornada, isto pelo fato de que o sistema “Mix Ponto” onde eram registradas entradas e saídas, era acompanhando de geolocalização, bem como de imagens fotográficas do local de trabalho, sendo impossível registrar o ponto fora do local de trabalho.

Assim, verifica-se que na 18ª. Região, no ano de 2023, não houve maiores dificuldades a se utilizar a prova digital especialmente para verificação da jornada de trabalho. No entanto é perceptível que os julgados não se debruçam sobre as peculiaridades formais, por assim dizer, para utilização desta modalidade. Note-se que a jurisprudência passa a validar essa forma de marcação de jornada tal como sempre fez com os convencionais “relógios-ponto”, sem que, no entanto, teça qualquer consideração sobre as peculiaridades descritas na Portaria nº. 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (na época), e na Lei Geral de Proteção de Dados, como, por exemplo, o consentimento do colaborador, o respeito à privacidade, à transparência, e, especialmente, à proporcionalidade à finalidade de monitoramento da jornada de

trabalho.

Para melhor investigação, procedeu-se, ainda, a busca do termo “georreferenciamento” em sentenças proferidas no mesmo período. A partir daí verifica-se que a discussão sobre essa temática, para além do controle de jornada, no âmbito do TRT18, ainda era embrionária e estava sendo analisada pelos magistrados singulares em primeiro grau. Foram localizados apenas seis casos, pelos cadastros do sistema de busca do Regional, que trataram da questão.

A 17ª. Vara de Goiânia, no bojo dos autos nº. 0010343-75.2023.5.18.0017, discutia a reintegração (ou pagamento substitutivo de indenização pelo período estável) de um trabalhador que exercia função de instalador de tubulação de gás e alega ter sofrido um acidente de percurso, sendo dispensado após a alta previdenciária.

Afirmou o Reclamante que enquanto voltava do trabalho para sua casa, utilizando-se da sua motocicleta, sofreu um acidente de trânsito, no qual fraturou rádio distal/metáfise distal dos ossos do antebraço esquerdo. A empresa Reclamada alegou que o Reclamante não era obrigado a utilizar o seu veículo para a realização dos serviços, vez que a empresa tem uma frota para essa finalidade. Afirmou, ainda, que o empregado deixou o local de trabalho e foi buscar a esposa no trabalho dela, desviando de sua rota, momento em que ocorreu o acidente. Ademais, afirmou a Reclamada que o Reclamante, no dia do acidente, não estava trabalhando no período da tarde e que ele não registrou o ponto no período vespertino.

A prova produzida pelo Reclamante partiu da linha do tempo proveniente de aplicativo de localização, donde foi possível verificar todos os seus deslocamentos no dia do acidente. A partir daí, aliado à prova oral produzida, verificou-se que o Reclamante se utilizava de veículo próprio para atendimento de situações de “emergência” da empresa, o que aconteceu naquele dia – com confrontamento de endereços, horários e formas de deslocamento obtidas pelo aplicativo de geolocalização, bem como que o trajeto era conhecido da empresa, reconhecendo-se o acidente de percurso.

A 3ª. Turma do TRT18, já em 2024, reformou a Sentença, também baseando-se no georreferenciamento apresentado, para destacar que “em consulta ao “Google Maps”, é possível verificar que o Reclamante percorreu trajeto em sentido oposto (aproximadamente 4 km) ao que deveria utilizar para chegar à sua residência” e que “o fato de a Reclamada, por meio de seus empregados, ter conhecimento de que o reclamante, após o encerramento da jornada, deslocava-se para buscar sua esposa no trabalho, não tem o condão de modificar o real trajeto trabalho-casa que deveria ser percorrido pelo autor”.

Outro caso interessante foi apreciado na 17ª. Vara de Goiânia. Nos autos da Reclamatória Trabalhista nº. 0010980-26.2023.5.18.0017, discutia-se a reintegração de um trabalhador, ante dispensa arbitrária. A controvérsia é curiosa. Em meados de junho 2021 houve denúncia às autoridades policiais de um furto em uma usina de reciclagem (subtração de fiação elétrica do transformador de uma empresa), em averiguação ao Delegado é informado que na data e hora dos fatos havia uma equipe de prestadores de serviço na região, da qual o Reclamante fazia parte. Poucos dias depois, a empresa, foi oficiada pelo sindicato sobre a existência de Inquérito Policial, solicitando informações “a respeito de questões técnicas essenciais à apuração do delito”.

Ocorre que a Reclamada demorou para prestar tais informações e quando as prestou procedeu a dispensa do empregado, sem justa causa. Porém, o Reclamante foi detido pelas Autoridades Policiais para prestar esclarecimentos, e atribuiu a responsabilidade pela sua detenção à empresa já que alegou que ela possuía documentos que poderiam o inocentar, e não os apresentou. Como se destaca da petição inicial, “os documentos em propriedade da Reclamada (ordens de serviço e georreferenciamento do veículo utilizado pelo empregado e sua equipe) permitissem concluir que o furto ocorreu cerca de três horas depois que deixaram o local”.

O Magistrado de piso concluiu que “não faz sentido imaginar que o reclamante tenha sido prejudicado porque a reclamada não forneceu as informações que o livrariam da “presunção de culpado”. Enfim, o mérito da discussão, em que pese interessantíssimo, e que poderia apresentar um contorno diferente à utilização do georreferenciamento na seara probatória trabalhista, não foi apreciado pelo Tribunal, ante o não conhecimento dos recursos interpostos, dada a apresentação intempestiva.

Também em Goiânia, mas na 13ª. Vara do Trabalho. Os autos nº. 0010285-55.2021.5.18.0013 se debruçou sobre a dispensa por justa causa de um motorista que colidiu o veículo da Reclamada em percurso de uma viagem. Conforme apurado no inquérito administrativo, o Reclamante não conhecia a rota e foi levado ao local do acidente por instruções do GPS, que, no local, estava atrás de um coletivo o que impediu a visão da placa de altura do veículo que só foi avistada quando o teto do ônibus já estava debaixo da ponte, não sendo possível evitar a colisão mesmo após a frenagem. O georreferenciamento foi determinante tão somente para confirmar o local do acidente, e esta parcela da controvérsia não foi devolvida para apreciação do Tribunal.

O georreferenciamento foi plano de fundo para a discussão sobre controle de

jornada na 4ª. Vara do Trabalho de Anápolis, nos autos nº. 0010247-46.2023.5.18.0054. Uma trabalhadora que exercia a função de vendedora externa teve sua jornada validada, bem como afastada a aplicação do artigo 62, I, da CLT, ao seu contrato de trabalho, posto ter ficado comprovado que os vendedores externos usavam o aplicativo “Marcopolo”, com georreferenciamento, que além de marcar os horários das visitas, possibilitava o total controle da atividade do Vendedor pelo Supervisor.

Este caso também só chegou ao Tribunal em 2024, e a 3ª. Turma confirmou a sentença proferida em primeira instância, uma vez que o aplicativo descrito, por meio do sistema de geolocalização, permitia o registro de localização das visitas e “por meio desse aplicativo o supervisor poderia visualizar e acompanhar a rota dos agentes comerciais e os estabelecimentos visitados, sendo perfeitamente possível controlar o horário de cada empregado”. Há o destaque de que “a rota de trabalho poderia até ser planejada, parametrizada e lançada no próprio aplicativo, o que se traduz como mais um meio de fiscalização das atividades desempenhadas, de modo a aferir os horários de trabalho dos empregados”.

Por fim, em que pese tenha aparecido nos resultados da pesquisa, maiores análises não serão feitas sobre a RT nº. 0010723-65.2022.5.18.0201, da Vara do Trabalho de Uruaçu, pois se refere tão somente à arguição de incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar questão sobre “promessa de cessão de parte da área que veio a ser alienada pela Reclamada não se correlaciona com o contrato de trabalho”, apontando como prova transcrição da escritura pública firmada onde restou confessado pelo Reclamante ter causado dano à Reclamada visto ter sido desidioso ao apontar os marcos para o georreferenciamento”. Assim, a controvérsia não tem como centro a prova georreferenciada, motivo pelo qual se descarta a análise deste caso.

CADEIA DE CUSTÓDIA DA PROVA DIGITAL NO PROCESSO TRABALHISTA

Verifica-se, da análise das Decisões Monocráticas e Colegiadas no âmbito do TRT18 em 2023, que no âmbito trabalhista não se tem a preocupação, verificada em outras instâncias do Poder Judiciário, com o descarte de Provas produzidas digitalmente, em razão de falha na preservação da cadeia de custódia do referido documento, o que impossibilita a constatação da veracidade do conteúdo.

Em que pese a legislação trabalhista possua diversos pontos em que se reconheça o uso de documentos digitais (certificados digitais, por exemplo) como meio de validade (artigo 628-A, § 2º. da CLT), não há qualquer menção específica acerca

da utilização de provas digitais e seus requisitos de validade, o que não afasta sua utilização frente à expressa disposição dos artigos 369 e 370 do CPC, por força do conhecido artigo 769 da CLT.

De todo modo, há a possibilidade utilização de legislações específicas para termos parâmetros de procedimentos para garantir a segurança do documento digital apresentado. O Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) definiu a obrigatoriedade de guarda dos registros de conexão, por no mínimo um ano, e dos registros de acesso a aplicações de internet, por no mínimo seis meses. Por sua vez, a Norma ABNT NBR ISO/IEC 27037:2013, norma técnica que estabelece diretrizes para a identificação, coleta, aquisição e preservação de evidências digitais, e os artigos 158-A e 158-B do Código de Processo Penal, definiram a cadeia de custódia no Processo Penal, em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) que também possibilita o tratamento de dados pessoais na hipótese de exercício de Direitos em Processo Judicial (art. 7º., VI, e 11, II, “a”). Ademais, a Lei 13.964/2019, denominada “Pacote Anticrime”, aperfeiçoou as legislações Penal e Processual Penal, com limitações e utilização da cadeia de custódia relacionados à preservação de evidências e à sua coleta.

Talvez em nome do Princípio da Primazia da Realidade, a jurisprudência trabalhista esteja negligenciando procedimentos indispensáveis à garantia do devido processo legal, sobretudo no que tange à produção da prova, cujo ônus interfere sobremaneira no resultado das demandas. Nesse ponto, o Superior Tribunal de Justiça tem destaca interessante, ao debater a questão no âmbito Penal, no RHC nº. 77.836, quando destaca que a cadeia de custódia objetiva especialmente a garantia do “devido processo legal e os recursos a ele inerentes, como a ampla defesa, o contraditório e, principalmente, o direito à prova lícita”, abrangendo “todo o caminho que deve ser percorrido pela prova até sua análise pelo magistrado, sendo certo que qualquer interferência durante o trâmite processual pode resultar na sua imprestabilidade”.

Obviamente, que no Processo do Trabalho ainda se estará diante de um desafio adicional. Em discussões que vão “além do ponto (eletrônico)”, onde na absoluta maioria dos casos o ônus da prova da jornada acaba recaindo sobre o trabalhador, note-se que em outras questões como as abordadas nas sentenças destacadas, a prova digital é de interesse de produção pelo trabalhador, hipossuficiente na relação.

A hipossuficiência se manifesta, inclusive, para cumprimento das exigências acerca da validade dos documentos apresentados de modo digital, inclusive quanto aos requisitos da cadeia de custódia: seja, em primeiro, pela insuficiência econômica do Reclamante, também na maioria esmagadora dos casos, já que um dos meios mais

eficientes para se evitar qualquer questionamento acerca da prova digital é a realização de ata notarial (artigo 384 do CPC), que tem custos expressivos, ou, ainda, a utilização de ferramentas que se valem de criptografia, como o “Verifact”⁶, também tem custos que nem sempre poderão ser suportados pelo Autor. Mas também há a questão da hipossuficiência técnica nesse ponto, levando em conta as dificuldades operacionais desse tipo de colheita.

Uma das soluções seria a prova ser apresentada diretamente à serventia das varas trabalhistas para que a colheita fosse dotada de fé pública, e os Reclamantes não fossem prejudicados nesta questão. Mas não há como se desprezar as questões operacionais e estruturais que isso implicaria com a crescente utilização desta forma de prova. Talvez seja algo a se pensar, para um futuro não tão distante, em espaços específicos dentro dos Tribunais Trabalhistas para uma forma de “inclusão digital” dos hipossuficientes, inclusive para assistência na colheita de provas.

Por enquanto, parece que ainda há um caminho a se avançar na jurisprudência trabalhista sob esse aspecto, mas que poderá tomar como referência o que vem sendo discutido no âmbito criminal, por exemplo.

Mais uma vez, uma baliza pode ser encontrada nas decisões do STJ no *Habeas Corpus* nº. 653.515, em que se definiu que a quebra da cadeia de custódia não gera nulidade obrigatória da prova colhida. Mas isso exige um dever adicional de fundamentação pelos Magistrados, que deverão ponderar a prova digital produzida em desacordo com os parâmetros de preservação da cadeia de custódia com os demais elementos probatórios e justificar o motivo pelo qual a prova questionada ainda pode ser considerada confiável. O Superior Tribunal de Justiça entendeu, assim, que só após essa confrontação é que o Magistrado, caso não encontre sustentação na prova cuja cadeia de custódia foi violada, pode retirá-la dos autos ou a declarar nula.

Mas essas minúcias processuais e procedimentais, que longe de se apresentarem como meras formalidades, mostram-se necessárias à garantia do devido processo legal está sendo, ainda, negligenciada pelos julgados – ao menos pelos analisados –, o que abre margem não somente para discussões que podem levar à nulidade da decisão, como também uma prática que gera insegurança jurídica para aqueles que tem o *ônus probandi* e necessitam utilizar dessa prova.

6 “VERIFACT”. Disponível em: <https://www.verifact.com.br/>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

CONCLUSÃO

Verificou-se da presente pesquisa que no ano de 2023 a utilização da prova digital de georreferenciamento, no âmbito trabalhista, no Estado de Goiás, ainda era incipiente, e as poucas Discussões enfrentadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região naquele ano se limitavam à validação da jornada de trabalho por ferramentas que se utilizam do georreferenciamento para registro do ponto, ou a partir do controle da jornada externa por meio de aplicativos que também capturam a geolocalização do trabalhador e possibilitam ao empregador o controle de suas atividades.

Entretanto, verificou-se que, em primeira instância, novas discussões surgiam, para além do controle de jornada. A geolocalização foi utilizada para discussão da validade de dispensa motivada, verificação de acidente de trabalho, e, até mesmo, para análise de suposto cometimento de crime durante a realização do trabalho. Isso aponta para a popularização e ampliação da utilização desta modalidade de prova no Processo do Trabalho.

Porém, essa popularização deverá ser acompanhada por um esforço adicional dos Magistrados no tocante à garantia da validade desse tipo de prova produzida, seja analisando os requisitos legais e normativos para sua utilização, seja para justificar sua validade mesmo diante da quebra da cadeia de custódia. Verifica-se que a tendência da utilização desta prova deve vir acompanhada de um empenho adicional da fundamentação das Decisões, que deverá explicitar, devidamente, a valoração desta prova, que, ao contrário das convencionais e já velhas conhecidas dos tribunais, surge para colaborar com a conclusão do processo de forma mais próxima da realidade, mas que também deve ser blindada de manipulações e de fraudes, muito comuns em tempos de inteligência artificial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Acórdão. HC 653.515, 6ª. Turma. Relator: Ministro Rogério Schietti Cruz. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 23 nov. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Acórdão. RHC 77.836, 5ª. Turma. Relator: Ministro Ribeiro Dantas. **Diário de Justiça Eletrônico**. Brasília, 12 fev. 2019.

CARNELUTTI, Francesco. **A Prova Civil**. Trad. da 2. ed. italiana por Lisa Pary Scarpa. 4. ed. Campinas-SP: Bookseller, 2005.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. ASSÉDIO VIRTUAL: A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES E A FRAGILIDADE DA PROVA NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA. *In*: Carlos Henrique Bezerra Leite; Vitor Salino de Moura Eça. (Org.). **Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019, v. 1, p. 103-110. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/assedio-virtual-violacao-dos-809128717>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Acórdão. AP 0010720-06.2021.5.18.0053, 1ª. Turma. Relator: Desembargador Eugênio José Cesário Rosa. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 17 fev. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Acórdão. AP 0010857-79.2014.5.18.0102, 2ª. Turma. Relator: Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 15 set. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Acórdão. RO 0011633-60.2020.5.18.0008, 1ª. Turma. Relator: Desembargador Gentil Pio de Oliveira. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 22 nov. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Acórdão. RO 0010610-11.2022.5.18.0008, 3ª. Turma. Relatora: Desembargadora Wanda Lúcia Ramos da Silva. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 03 ago. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Acórdão. RO 0010194-16.2022.5.18.0017, 1ª. Turma. Relator: Desembargador Mário Sérgio Bottazzo. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 16 jun. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Sentença. ATOrd 0010723-65.2022.5.18.0201, Vara do Trabalho De Uruaçu. Julgador: Magistrada Carolline Rebellato Sanches Piovesan. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 09 fev. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Sentença. ATOrd 0010980-

26.2023.5.18.0017, 17ª. Vara do Trabalho de Goiânia. Julgador: Magistrado Kleber de Souza Waki. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 26 dez. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Sentença. ATSum 0010285-55.2021.5.18.0013, 13ª. Vara do Trabalho de Goiânia. Julgador: Magistrada Marcella Dias Araujo Freitas. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 13 fev. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Sentença. ATOrd 0010247-46.2023.5.18.0054, 4ª. Vara do Trabalho de Anápolis. Julgador: Magistrado Renato Hiendlmayer. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 23 out. 2023.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª. Região. Sentença. ATOrd 0010343-75.2023.5.18.0017, 17ª. Vara do Trabalho de Goiânia. Julgador: Magistrada Girlene de Castro Araújo Almeida. **Diário de Justiça Eletrônico**. Goiânia, 24 dez. 2023.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. AS NORMAS COLETIVAS E A PROVA DIGITAL COLLECTIVE BARGAIN AND DIGITAL EVIDENCE. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba: TRT-9ª. Região, V. 13, n. 130, abr. 2024, p. 25. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/236422/2024_gunther_luiz_normas_coletivas.pdf?sequence=1. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

QUEIROZ, Luiz; BERTACHINI, Danielle. **Ferramentas de OSINT ajudam Justiça de Santa Catarina a resolver impasses trabalhistas**. Disponível em: <https://capitaldigital.com.br/ferramentas-de-osint-ajudam-justica-de-santa-catarina-a-resolver-impasses-trabalhistas/>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

“VERIFACT”. Disponível em: <https://www.verifact.com.br/>. Acesso em: 27 de dezembro de 2024.

A GEOLOCALIZAÇÃO COMO FERRAMENTA DE CONTROLE: DECISÕES DO TRT DA 19ª REGIÃO

GEOLOCATION AS A CONTROL TOOL: DECISIONS OF THE 19TH REGIONAL LABOR COURT

Julya Benites Piccoli
Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

Este artigo analisa a utilização da geolocalização como instrumento de prova nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como Uber, 99 e iFood. O estudo investiga como a geolocalização pode ser utilizada para caracterizar o vínculo trabalhista, considerando que o monitoramento realizado por essas plataformas pode ser interpretado como indicativo de subordinação. Para tanto, adotou-se o método empírico, com pesquisa no site oficial do TRT-AL, utilizando palavras-chave como “geolocalização”, “GPS”, “Uber”, “99” e “iFood”. Foram identificados 25 acórdãos de 2023 relacionados ao tema, os quais foram analisados individualmente.

A pesquisa aborda como a coleta e o monitoramento de dados geográficos, viabilizados por dispositivos móveis e algoritmos, podem servir para identificar elementos característicos do vínculo empregatício, como a subordinação estrutural. Com base em decisões judiciais recentes, especialmente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT-AL), o estudo explora a relevância da geolocalização para demonstrar o controle exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores,

Julya Benites Piccoli

Graduada em Direito pela UNICURITIBA, advogada e encarregada de dados. Especialista em Direito Internacional pela EBRADI, integra o grupo de pesquisa “Impacto do Regramento da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho”. E-mail: assessoriajulya@gmail.com.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1997). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado 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

evidenciado pelo monitoramento de rotas, avaliação de desempenho, volume de tarefas realizadas e outras métricas que impactam diretamente a continuidade da relação com a plataforma.

Além disso, o artigo examina os desafios legais e sociais envolvidos na interpretação da geolocalização como prova digital, destacando a ausência de regulamentação específica para essas relações de trabalho e os riscos de precarização dos direitos trabalhistas. Por fim, conclui-se que, embora a geolocalização seja um recurso relevante para indicar a subordinação, seu uso como prova requer uma análise criteriosa para equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores e os interesses das empresas em um cenário de rápidas transformações tecnológicas

Palavras-chave: geolocalização, vínculo empregatício, plataformas digitais, Uber, 99, iFood, subordinação jurídica, controle tecnológico.

ABSTRACT

This article examines the use of geolocation as an evidentiary tool in labor relations mediated by digital platforms such as Uber, 99, and iFood. The study investigates how geolocation can be utilized to characterize employment relationships, considering that the monitoring conducted by these platforms may be interpreted as indicative of subordination. To this end, an empirical method was adopted, involving research on the official website of the TRT-AL, using keywords such as “geolocation,” “GPS,” “Uber,” “99,” and “iFood.” A total of 25 judgments from 2023 related to the topic were identified and analyzed individually.

The research explores how the collection and monitoring of geographic data, enabled by mobile devices and algorithms, can help identify elements characteristic of an employment relationship, such as structural subordination. Based on recent judicial decisions, particularly from the Regional Labor Court of the 19th Region (TRT-AL), the study highlights the relevance of geolocation in demonstrating the control exercised by platforms over workers, as evidenced by the monitoring of routes, performance evaluations, task volumes, and other metrics that directly impact the continuity of the worker-platform relationship.

Furthermore, the article addresses the legal and social challenges involved in interpreting geolocation as digital evidence, emphasizing the lack of specific regulations for these labor relationships and the risks of labor rights precarization. Finally, it concludes that while geolocation is a significant tool for indicating subordination, its use as evidence

requires a thorough analysis to balance the protection of workers' rights with the interests of companies in a rapidly evolving technological landscape.

Keywords: geolocation, employment relationship, digital platforms, Uber, 99, iFood, legal subordination, technological control.

INTRODUÇÃO

A ascensão da economia digital, caracterizada pela utilização de tecnologias baseadas na Internet para a produção de bens e serviços, tem promovido uma verdadeira revolução nos padrões de consumo, produção e comércio. Essa transformação impactou não apenas os investimentos globais, mas também remodelou o cenário do mercado de trabalho, criando formas de organização e contratação.

Nos últimos anos, destacaram-se empresas que operam sob o modelo de marketplace, apresentando-se como soluções tecnológicas modernas. Por meio de plataformas digitais, essas empresas conectam prestadores de serviços a consumidores em busca de soluções específicas, utilizando aplicativos instalados em dispositivos móveis. Assim surgindo uma nova dinâmica de trabalho, na qual os trabalhadores são apresentados como autônomos, livres para organizar sua própria rotina, enquanto as plataformas assumem o papel de intermediadoras dessas relações.

O conceito de marketplace, inspirado na ideia tradicional de mercados ou feiras, refere-se a um espaço virtual onde compradores e vendedores interagem, enquanto a plataforma atua como mediadora e obtém lucro a partir dessas transações (LANGLEY; LEYSHON, 2016). No entanto, nem todas as plataformas se limitam a essa função de intermediação. Muitas delas intervêm diretamente no controle da prestação de serviços, estipulam preços, monitoram desempenhos e, frequentemente, utilizam ferramentas como a geolocalização para supervisionar trabalhadores, exercendo, assim, um nível significativo de ingerência.

Essas transformações refletem diretamente no Direito do Trabalho, desafiando conceitos clássicos de subordinação e autonomia. Empresas como Uber, 99 e iFood, por exemplo, defendem que seus prestadores de serviços são trabalhadores autônomos, afastando-se do vínculo empregatício tradicional sob a alegação de inexistência de subordinação jurídica. Contudo, a realidade demonstra que essas plataformas, em muitos casos, utilizam o modelo de marketplace como um subterfúgio para evitar o cumprimento de obrigações trabalhistas e tributárias.

A questão torna-se ainda mais complexa ao se considerar a centralidade do elemento humano na prestação dos serviços. Conforme Carelli (2020), “[...] tem como parte principal ou predominante um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente”. Tais trabalhadores, embora formalmente classificados como autônomos, estão, na prática, submetidos a condições que podem configurar subordinação estrutural ou algorítmica, conceito este que reflete o controle indireto exercido por meio de tecnologias digitais.

Ademais, o trabalho realizado por plataformas digitais de transporte ou entrega, frequentemente designado como “trabalho sob demanda via aplicativos” ou “crowdwork offline” (SIGNES, 2017), é caracterizado pela execução de tarefas solicitadas virtualmente, mas realizadas fisicamente por indivíduos em locais determinados. Nesse cenário, a geolocalização emerge como uma ferramenta indispensável, tanto para a operação das plataformas quanto como prova jurídica da subordinação existente.

TECNOLOGIA, SUBORDINAÇÃO E GEOLOCALIZAÇÃO

A geolocalização e a subordinação algorítmica são duas faces de um mesmo fenômeno que caracteriza o novo modelo de controle sobre o trabalho nas plataformas digitais. A primeira, a geolocalização, é a tecnologia que permite rastrear a posição do trabalhador em tempo real. Em um aplicativo de transporte, por exemplo, ela orienta a plataforma sobre onde o motorista está e qual a rota mais eficiente para a próxima corrida. Mas, por si só, ela é apenas uma ferramenta, uma maneira de mapear o espaço e o tempo.

Já a subordinação algorítmica vai muito além disso. Ela é o controle digital que molda a rotina do trabalhador, sem a necessidade de um chefe humano. O algoritmo decide a carga de trabalho, o ritmo das tarefas, o preço das corridas e até mesmo o tempo de espera. Ele mede, classifica e, muitas vezes, penaliza ou recompensa o trabalhador com base em dados. O que o torna especialmente poderoso é sua invisibilidade: o trabalhador não vê o algoritmo, mas sente suas consequências. É uma subordinação sem rosto, feita de códigos e estatísticas.

Embora distintas em seus mecanismos, ambas estão intimamente interligadas. A geolocalização fornece o dado essencial para a subordinação algorítmica, que, por sua vez, orienta o que o trabalhador deve fazer, como e em qual tempo. Juntas, essas tecnologias formam um sistema complexo de controle, onde a liberdade aparentado trabalhador é muitas vezes mascarada pela precisão implacável

dos algoritmos. A autonomia do trabalhador, que parece ser um dos pilares desse novo modelo de trabalho, é, na prática, condicionada e guiada por essas máquinas invisíveis.

Inicialmente, é importante destacar que, devido às novas tecnologias e à ausência de normas legais que regulem as relações entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia, há um intenso debate sobre a existência ou não de vínculo empregatício. Em particular, discute-se a presença do requisito da subordinação jurídica nesse tipo de trabalho.

Contudo, observa-se que as empresas de tecnologia exercem um controle cada vez mais rigoroso sobre os trabalhadores vinculados a elas por meio dos algoritmos presentes nos dispositivos celulares. Dessa maneira, essas empresas impõem um monitoramento e fiscalização através dos aplicativos, permitindo acompanhar os trajetos percorridos, a quantidade de trabalhos cancelados e realizados, as avaliações dos clientes, além de diversas outras informações que podem culminar, inclusive, no descredenciamento do trabalhador nas plataformas digitais.

Como evidenciado no processo nº 0000568-79.2022.5.19.0005, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, sob a relatoria de Vanda Maria Ferreira Lustosa, da Primeira Turma, o reclamante ajuizou uma reclamação trabalhista buscando o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa iFood, na qualidade de entregador, durante o período de 02.12.2019 a 02.03.2022. A situação geradora da reclamação foi o bloqueio, sem justificativa, do acesso do reclamante à plataforma da iFood, momento em que ele passou a ser privado de seu direito de trabalhar, sem, contudo, ter seus direitos trabalhistas reconhecidos ou devidamente formalizados. O trabalhador alegou que o monitoramento constante da sua atividade através do aplicativo e do sistema GPS demonstrava que estava sujeito a um controle rígido e contínuo da empresa, o que configuraria uma relação de subordinação, típica do vínculo empregatício

Por sua vez, a defesa da iFood negou que houvesse vínculo de emprego, sustentando que o reclamante atuava como autônomo, sem qualquer subordinação. A empresa alegou que o trabalhador se inscrevia de forma voluntária na plataforma e que tinha plena liberdade para escolher quando e quanto trabalhar, o que, segundo a defesa, caracterizaria uma relação autônoma e não empregatícia.

Na sentença, foi analisado detalhadamente os argumentos apresentados pelas partes e concluiu que havia, sim, subordinação no relacionamento entre o reclamante e a empresa, configurando uma relação de emprego. O magistrado fundamentou sua decisão com base em diversos aspectos que demonstraram a presença dos elementos

típicos do vínculo empregatício, com destaque para o controle exercido pela empresa sobre as atividades do trabalhador.

Primeiramente, foi ressaltado apesar da flexibilidade do reclamante em relação ao horário de trabalho, ele estava, na prática, sujeito a um controle efetivo por parte da iFood. Esse controle se dava por meio dos sistemas digitais da plataforma, em especial o algoritmo do aplicativo, que regulava as condições de trabalho, como a definição dos valores pagos pelas entregas e o monitoramento do desempenho do trabalhador. A utilização do algoritmo e de outras ferramentas tecnológicas da plataforma demonstrou que a empresa exercia um controle direto sobre as atividades do reclamante, o que é característico de uma relação subordinada.

Outro ponto decisivo na fundamentação foi o uso do GPS para monitorar a localização do entregador durante as suas atividades. O sistema permitia que a iFood controlasse não apenas a distância percorrida e o tempo gasto nas entregas, mas também o trajeto seguido, as entregas realizadas e as avaliações dos clientes. Esse nível de monitoramento, realizado de forma constante e rigorosa, demonstrou de maneira inequívoca que a iFood tinha ingerência sobre o trabalho do reclamante, controlando o modo de execução das suas atividades, o que afasta a ideia de uma relação de trabalho autônoma.

Além disso, a relatora destacou a falta de autonomia do reclamante para negociar os preços ou modificar as condições do trabalho. Embora a iFood tenha sustentado que o reclamante tinha liberdade para escolher quando trabalhar, o fato de ele não poder negociar diretamente os valores das entregas ou alterar as condições de sua prestação de serviços indicou claramente que ele não estava em uma relação de autonomia, mas sim em uma relação subordinada, onde a empresa detinha o controle sobre as condições de trabalho.

Com base nesses elementos — subordinação, controle via aplicativo e GPS, e falta de autonomia — e assim, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a empresa iFood, considerando-o um contrato de trabalho intermitente no período de 02.12.2019 a 02.03.2022. A sentença determinou o pagamento das verbas trabalhistas devidas, como aviso prévio, décimo terceiro salário, férias proporcionais, FGTS com multa de 40%, entre outras parcelas devidas ao trabalhador. Também foi concedida uma indenização por danos morais, devido à falta de cobertura previdenciária, uma vez que a ausência de vínculo formalizado deixou o reclamante desprotegido em caso de acidentes ou imprevistos.

Por outro lado, o pedido de reintegração do reclamante foi indeferido, pois,

embora a dispensa tenha sido considerada arbitrária, não se configurou como uma dispensa discriminatória ou protegida por garantia de emprego. A relatora entendeu que a relação de trabalho não possuía características que justificassem a reintegração, mas garantiu a reparação financeira pelos direitos devidos.

O uso do GPS, como ferramenta de monitoramento da atividade do trabalhador, foi um dos principais elementos para a caracterização da subordinação e do vínculo de emprego. O sistema de geolocalização permitiu à iFood exercer um controle contínuo e rigoroso sobre o percurso e as entregas realizadas pelo trabalhador, evidenciando que a empresa tinha uma ingerência sobre a execução das tarefas de forma muito mais direta e intrusiva do que um trabalhador autônomo poderia estar sujeito. Esse controle digital, realizado através do aplicativo, configurou um dos pilares da subordinação jurídica, elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício.

Em Reclamação análoga nº 0000670-92.2022.5.19.0008, de relatoria desta Desembargadora redatora, o Ministério Público do Trabalho, pronunciou-se nos autos pelo reconhecimento do vínculo empregatício, com a mesma lógica da anterior que as empresas de tecnologia, como as plataformas de entrega, têm aumentado o controle sobre seus trabalhadores, usando o algoritmo e geolocalização para monitorar e gerenciar as atividades desses trabalhadores. Embora o trabalhador tenha certa flexibilidade quanto aos horários, o uso do GPS e do algoritmo da plataforma impede sua verdadeira autonomia. Destacando novamente que o controle por meio dessas tecnologias não é negociável e pode impactar diretamente sua permanência ou descredenciamento, configurando uma subordinação jurídica clara.

Essa sentença ainda reforça que a liberdade aparente que o trabalhador tem de escolher seus horários de trabalho não é suficiente para afastar a subordinação. O verdadeiro controle sobre o trabalho é exercido através do algoritmo, que inclui o uso de GPS para monitorar a localização do trabalhador e as tarefas realizadas. Essa tecnologia se configura como uma ferramenta de fiscalização e controle, transformando o que parece ser uma relação de trabalho autônoma em uma relação de subordinação típica do vínculo empregatício.

A geolocalização, ao monitorar os movimentos do trabalhador, não só identifica sua produtividade, mas também pode ter consequências diretas na gestão de suas atividades e na relação com a plataforma, podendo ser usada para premiar ou punir o trabalhador (ex.: redução de acessos à plataforma ou descredenciamento). A sentença faz referência a uma citação da socióloga Ludmila Abílio, que fala sobre a “uberização” do trabalho, onde o trabalhador se torna um “autogerente subordinado”,

ou seja, aparenta ter autonomia, mas está sujeito a um controle digital e algorítmico que mantém uma estrutura de subordinação.

A decisão ainda faz referência ao princípio da Primazia da Realidade, que prevalece nas relações trabalhistas. Mesmo que o contrato formalmente afirme que o trabalhador é autônomo, a realidade do trabalho, com o uso do GPS e do algoritmo, revela que existe, na prática, uma relação de emprego. Este ponto reforça a ideia de que as tecnologias utilizadas pela plataforma (como a geolocalização) são ferramentas de controle que não podem ser ignoradas ao se avaliar a natureza da relação de trabalho.

Em um caso analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Processo: 0000276-60.2023.5.19.0005), o relator, Desembargador Laerte Neves de Souza, integrante da Segunda Turma, tratou de um recurso ordinário interposto por um entregador que buscava o reconhecimento de vínculo empregatício com o Ifood, anotação na CTPS, pagamento de verbas trabalhistas e isenção de custas processuais. O juízo de primeiro grau havia indeferido os pedidos, entendendo que a relação era de trabalho autônomo, sem os requisitos necessários para configurar vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

O recorrente alegou que prestava serviços sob condições típicas de vínculo empregatício, citando a dependência da plataforma, remuneração controlada e incentivos financeiros. Também argumentou que o monitoramento via GPS configurava subordinação. No entanto, o Tribunal considerou que o monitoramento por GPS não era suficiente para caracterizar subordinação, pois a subordinação exige controle mais amplo, como imposição de horários fixos e supervisão das tarefas. No caso, o reclamante tinha autonomia para definir horários e rotas, o que indicava uma relação autônoma.

O relator destacou que o Ifood oferece duas formas de cadastro para seus entregadores: o modelo “nuvem”, onde o entregador se registra diretamente no aplicativo e tem mais autonomia, e o modelo “Operador Logístico” (OL), onde o entregador se cadastra por meio de uma empresa terceirizada que controla aspectos como remuneração, jornada e penalidades. No caso analisado, o Tribunal concluiu que o reclamante não comprovou a subordinação no modelo “nuvem”, e, por isso, não reconheceu o vínculo empregatício.

Neste contexto, um julgamento semelhante realizado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, processo nº 0000244-04.2022.5.19.0001, sob a relatoria do Pedro Inácio da Silva, adotou uma posição divergente em relação ao

modelo de subordinação característico das chamadas “empresas nuvem”, afastando a interpretação simplista de que tais plataformas digitais seriam meras intermediadoras, desprovidas de vínculo jurídico com os prestadores de serviços. Em citação direta, o Relator afirmou:

“Seria então uma empresa nuvem, mera plataforma digital? Evidente que não! Não há como esconder que o Ifood é uma empresa de tecnologia cuja atividade principal é a intermediação de negócios entre restaurantes e consumidores, delivery portanto, que se realiza através de plataforma digital, como desponta da leitura adequada do recurso ordinário e da defesa. Trata-se, com efeito, de uma das mais bem-sucedidas empresas de delivery do Brasil, cujo sucesso atraiu aporte de capital de US\$ 500.000,00 (quinhentos milhões de dólares) em 2018, como noticiou, entre outras mídias, a revista econômica Exame, cujo título da matéria joga luz sobre a sua atividade: ‘iFood recebe aporte de US\$ 500 milhões e acirra guerra do delivery’.

O Relator não apenas criticou a visão limitada das plataformas digitais como simples intermediadoras, mas também enfatizou a relevância crucial da **geolocalização** no processo de caracterização do vínculo de subordinação. A geolocalização, longe de ser apenas uma ferramenta técnica, se configura como um elemento central na fiscalização da prestação de serviços pelos trabalhadores das plataformas digitais.

Nos autos, o depoimento do preposto da empresa esclareceu um ponto fundamental sobre a atuação do iFood na relação com seus entregadores:

“[...] que o reclamante precisa se logar e ligar o GPS para ser ofertadas as entregas; que os valores das entregas dependem das rotas e do restaurante, este é que define os valores das entregas; que o reclamante não pode ajustar o valor das entregas, que os entregadores têm a opção de aceitar ou não as entregas; que o iFood repassa os valores pagos pelos restaurantes integralmente para os entregadores; que não sabe dizer se os entregadores têm de usar o GPS do aplicativo, mas acredita que se pode utilizar qualquer GPS.”

Esse depoimento destaca a **geolocalização** não apenas como um requisito técnico para a realização das entregas, mas como uma ferramenta que facilita o controle contínuo e a vigilância sobre os trabalhadores. A exigência de que o entregador se logue e utilize o GPS do aplicativo para acessar as entregas demonstra a centralidade

do controle geográfico na organização do trabalho. Isso caracteriza uma forma de subordinação, pois, ao monitorar constantemente as rotas e os locais de serviço, a plataforma exerce um controle sobre o tempo e o desempenho dos trabalhadores.

O Relator também foi enfático ao destacar que, além de outras formas de fiscalização, a **geolocalização** é essencial para a manutenção do vínculo de subordinação, ao observar que o controle digital, através da geolocalização e dos algoritmos, redefine as relações de trabalho nas plataformas. Em suas palavras:

“O trabalho é oneroso e pessoal. Há controvérsia, porém, no quesito fiscalização do serviço, um dos elementos que define o vínculo, e que tem demarcado as posições jurídicas nesta matéria. Mas vai se formando um consenso na doutrina de que a fiscalização nas plataformas digitais se opera por geolocalização e uso do algoritmo.”

Neste sentido, a **geolocalização** emerge como a chave para a fiscalização das condições de trabalho, possibilitando um controle detalhado e contínuo sobre os trabalhadores, mesmo sem a presença física de um superior imediato. Com ela, a plataforma não só monitora as rotas e tempos de entrega, mas também pode influenciar a remuneração e até mesmo a continuidade do trabalho do entregador, com base em métricas e decisões automáticas geradas pelo algoritmo.

Além disso, o Relator trouxe à tona a reflexão sobre como a **geolocalização** tem sido utilizada em outros países para caracterizar o vínculo empregatício. O Supremo Tribunal da Espanha, por exemplo, reconheceu que, apesar da aparente autonomia dos trabalhadores das plataformas digitais, o controle exercido por meio de tecnologias como a geolocalização configura uma relação de dependência e, portanto, um vínculo empregatício. A utilização de geolocalização, em conjunto com algoritmos, tem sido uma prática recorrente para evidenciar a subordinação nas relações de trabalho mediadas digitalmente.

Por fim, o julgamento reafirma que a **geolocalização** é uma ferramenta indispensável para entender e reconfigurar as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais, evidenciando a subordinação algorítmica que emerge das dinâmicas de controle digital. A evolução tecnológica impõe uma revisão das formas tradicionais de subordinação e vínculo empregatício, e a **geolocalização** desempenha um papel crucial nessa transformação.

CONCLUSÃO

A análise das decisões judiciais envolvendo trabalhadores de plataformas digitais, como o iFood, revela uma transformação significativa nas relações de trabalho, especialmente em relação ao conceito de subordinação. A geolocalização e a subordinação algorítmica surgem como elementos fundamentais que redefinem as dinâmicas entre trabalhadores e empresas, muitas vezes distantes das formas tradicionais de controle. Embora os trabalhadores dessas plataformas aparentemente desfrutem de flexibilidade, como escolher os horários de trabalho, a realidade é que sua autonomia é, em grande parte, ilusória. O uso de geolocalização e algoritmos para monitorar e gerenciar as atividades dos trabalhadores estabelece um controle rigoroso e constante sobre suas tarefas, desempenho e até mesmo sua continuidade nas plataformas.

As decisões judiciais, como as do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, demonstram que, na maioria das vezes, embora a relação de trabalho nas plataformas digitais possa parecer autônoma, a presença de um controle digital tão invasivo configura uma subordinação que é característica do vínculo empregatício. O controle sobre a localização do trabalhador, suas rotas, as avaliações dos clientes e as métricas de desempenho, tudo regulado por algoritmos, reflete uma forma de vigilância contínua que, em última instância, condiciona a verdadeira autonomia do trabalhador.

O reconhecimento do vínculo empregatício, como evidenciado nas sentenças, tem sido cada vez mais defendido, especialmente diante do uso das tecnologias de geolocalização e algoritmos que, juntos, criam um sistema de subordinação digital. As empresas de plataformas, ao utilizarem essas ferramentas, reconfiguram as relações de trabalho, estabelecendo um controle que, embora invisível, exerce uma pressão constante sobre o trabalhador. Essa transformação exige uma revisão urgente das normas trabalhistas, adaptando-as às novas realidades tecnológicas e reconhecendo que a subordinação no contexto digital é tão real quanto nas relações tradicionais de trabalho.

Por fim, a geolocalização emerge como um fator decisivo para a caracterização do vínculo empregatício, sendo uma das principais formas de fiscalização e controle sobre o trabalho na economia digital. A sua integração com algoritmos, que regulam não apenas o desempenho, mas também a continuidade e as condições de trabalho, revela a verdadeira natureza dessas relações, que, muitas vezes, são disfarçadas de autonomia. Assim, a evolução tecnológica exige um repensar do conceito de subordinação no

âmbito trabalhista, à medida que as plataformas digitais reconfiguram o modo como o trabalho é gerido e controlado.

REFERÊNCIAS

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism: the intermediation and capitalisation of digital economic circulation**. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, p. 11-31, ago. 2016.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho L. da. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. *Revista Direito e Práxis* [Recurso Eletrônico]. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, dez. 2020/fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/39342>. Acesso em: 2 jan. 2023, às 17:56.

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resente. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 30-32.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000568-79.2022.5.19.0005**. Data de assinatura: 31-05-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de Revista - Primeira Turma. Relatora: Vanda Maria Ferreira Lustosa. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/7b3f481bb8482f902d187fb89b155376>. Acesso em: 2 jan. 2025, às 14:55.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000670-92.2022.5.19.0008**. Data de assinatura: 04-12-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de Revista - Primeira Turma. Relatora: Vanda Maria Ferreira Lustosa. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/87636b9de51a07bce70f6945aebb165e>. Acesso em: 3 jan. 2025, às 15:32.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000276-60.2023.5.19.0005**. Data de assinatura: 20-10-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de

Revista - Segunda Turma. Relator: Laerte Neves de Souza. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/fc9453a6470985b3c739c18875d6374a>. Acesso em: 2 jan. 2025, às 19:42.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000244-04.2022.5.19.0001**. Data de assinatura: 25-02-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de Revista - Primeira Turma. Relator: Pedro Inácio da Silva. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/b9613d214750b68ecdd4ae8a58af1c27>. Acesso em: 2 jan. 2025, às 20:55.

A GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA DIGITAL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS TRTS DA 20ª, 21ª, 23ª E 24ª REGIÕES

GEOLOCATION AS DIGITAL EVIDENCE:
JURISPRUDENTIAL ANALYSIS OF THE 20TH, 21ST, 23RD, AND
24TH REGIONAL LABOR COURTS

Erika Paula de Campos

RESUMO

Este artigo examina o uso da geolocalização como prova digital em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho das 20ª, 21ª, 23ª e 24ª regiões do Brasil, destacando sua aplicabilidade e as implicações jurídicas decorrentes. Através da análise de acórdãos proferidos entre janeiro e dezembro de 2023, a pesquisa identifica como a geolocalização é empregada para resolver disputas trabalhistas, especialmente em relação ao controle de jornada de trabalho e à autonomia de trabalhadores externos. O estudo também aborda as preocupações éticas e de privacidade relacionadas ao uso desses dados, sublinhando a necessidade de equilíbrio entre a obtenção de evidências e a proteção dos direitos dos indivíduos sob a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Palavras-chave

Geolocalização; Prova Digital; Direito do Trabalho; Privacidade; Tribunais Regionais do Trabalho; LGPD.

ABSTRACT

This article explores the use of geolocation as digital evidence in the decisions of the

Erika Paula de Campos

Aluna especial do Pós-Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania pelo Programa do Centro Universitário Curitiba - PPGD – UNICURITIBA. Mestre e Doutora em Relações Sociais pelo programa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Membro do grupo de pesquisa - Proteção de dados e os Direitos da Personalidade – UNICURITIBA - PR. E-mail: erikapaulacampos@hotmail.com

Regional Labor Courts of the 20th, 21st, 23rd, and 24th regions of Brazil, highlighting its applicability and the legal implications that arise. Through the analysis of judgments issued from January to December 2023, the research identifies how geolocation is employed to resolve labor disputes, particularly concerning the monitoring of work hours and the autonomy of external workers. The study also addresses ethical and privacy concerns associated with the use of this data, emphasizing the need to balance evidence gathering with the protection of individual rights under the General Data Protection Law (LGPD).

Keywords

Geolocation; Digital Evidence; Labor Law; Privacy; Regional Labor Courts; LGPD.

INTRODUÇÃO

O presente artigo explora a aplicação crescente da geolocalização como prova digital dentro dos contextos jurídicos brasileiros, especificamente nos Tribunais Regionais do Trabalho das 20^a, 21^a, 23^a e 24^a regiões. A geolocalização, que envolve o uso de tecnologia para determinar a localização geográfica de uma pessoa ou objeto tem se tornado uma ferramenta cada vez mais vital em uma variedade de contextos legais, desde a verificação da jornada de trabalho até a investigação de fraudes.

A utilização da geolocalização como prova digital oferece oportunidades e desafios únicos. Por um lado, ela pode fornecer evidências claras e objetivas que ajudam a esclarecer disputas relacionadas à localização de indivíduos em horários de trabalho, rotas de transporte e presença em locais específicos. Por outro lado, levanta questões significativas sobre privacidade, consentimento dos envolvidos e a precisão dos dados coletados.

Este estudo tem como objetivo analisar como a geolocalização está sendo utilizada pelos tribunais trabalhistas brasileiros e quais os impactos jurídicos decorrentes de seu uso. Através de uma metodologia empírica, o artigo examina decisões judiciais recentes de 2023 que mencionam ou discutem o uso da geolocalização como evidência.

Para essa pesquisa foram utilizados os seguintes parâmetros: no sítio de cada tribunal, no campo “jurisprudência”, “consulta” e pesquisa livre a palavra “geolocalização”. Definido o período de 01/01/2023 a 31/12/2023, no campo Data de Assinatura do acórdão, foram pesquisadas decisões de Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT) e Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo (RORSum), na classe judicial.

Além disso, a pesquisa incorpora uma revisão da doutrina e da legislação aplicável, buscando entender como a prática atual se alinha ou diverge dos marcos legais e teóricos.

1. **TECNOLOGIA DE GEOLOCALIZAÇÃO E DIREITO**

A geolocalização, fundamentalmente, utiliza tecnologias como GPS (Global Positioning System), Wi-Fi, e torres de celular para determinar a localização geográfica de dispositivos móveis e, por extensão, de seus usuários. No contexto jurídico, essa capacidade tem sido aproveitada para questões como a verificação de alegações em processos de trabalho, investigações criminais, e monitoramento de condições de liberdade condicional, entre outros.

Nos processos trabalhistas, tanto empregados como empregadores podem utilizar as provas por geolocalização, especialmente para a prestação de serviço externa ou remota, para comprovar o horário de entrada e saída no local de trabalho ou a presença do empregado em clientes ou locais específicos, validando a realização das tarefas.

Jurisprudência e Legislação Relevantes

No Brasil, a utilização de dados de geolocalização é regulamentada pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente nos artigos 7º e 11. O artigo 7º detalha as condições sob as quais o tratamento de dados pessoais é considerado lícito, incluindo o consentimento do titular, a necessidade para execução de um contrato ou o cumprimento de obrigação legal. Já o artigo 11 especifica as condições para o tratamento de dados sensíveis, como os relacionados à localização geográfica. Esse tratamento só é permitido com o consentimento específico e destacado do titular para finalidades bem definidas ou em situações previstas em lei. Dessa forma, a LGPD enfatiza a proteção da privacidade e do consentimento do usuário, impondo restrições e condições ao uso lícito desses dados.

O consentimento específico, conforme estabelecido nos artigos 7º e 11 da LGPD, exige que o titular dos dados seja informado de maneira clara e precisa sobre o uso específico de seus dados pessoais sensíveis. No caso da geolocalização, isso inclui informar o titular sobre:

- A finalidade da coleta, como monitoramento da jornada de

trabalho ou verificação de tarefas externas, e como estes dados serão utilizados.

- Detalhes sobre armazenamento, compartilhamento e períodos de retenção dos dados.
- As implicações de suas escolhas em relação ao consentimento.

O artigo 5º, inciso XII, da LGPD define consentimento como a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada. Em relações laborais, é essencial que o titular compreenda plenamente as finalidades do tratamento, a possibilidade de revogação do consentimento e as garantias oferecidas pela lei, conforme previsto nos artigos 8º, §5º, 9º, inciso I, e 18, inciso VI, da LGPD.

Segundo Débora Sirotheau (2022), a liberdade de escolha do titular é fundamental. Para que o consentimento seja livre, deve refletir uma escolha autônoma, sem coerção ou consequências negativas para o titular em caso de recusa ou revogação. Em contextos laborais, o desequilíbrio de poder entre empregador e empregado exige que o consentimento seja coletado apenas quando houver uma verdadeira possibilidade de escolha por parte do titular.

No ambiente de trabalho, a complexidade do consentimento específico é amplificada devido à relação desigual de poder. A LGPD estabelece requisitos rigorosos para assegurar que o consentimento do empregado seja uma expressão real de sua autonomia, protegendo-o contra coerção. Os artigos 7º e 11 reforçam que o consentimento deve ser claro, informado e voluntário, garantindo que qualquer prática de monitoramento respeite essas premissas.

A coleta de dados para uso em processos judiciais também deve respeitar os princípios de legitimidade, necessidade e proteção da privacidade e dados sensíveis dos indivíduos envolvidos. O Código de Processo Civil brasileiro, nos artigos 369 e 372, permite o uso de dados de geolocalização como provas, desde que obtidos de forma lícita e relevantes para o caso.

No âmbito do direito do trabalho, o modelo de consentimento apresenta desafios significativos. Laura Schertel Ferreira Mendes e Gabriel C. Soares Da Fonseca (2020, p.513 e ss), no artigo "Proteção de Dados para Além do Consentimento", destacam que, mesmo com informações claras, existem limitações cognitivas significativas que podem impedir uma verdadeira compreensão. Estas limitações são agravadas por práticas de "take it or leave it" onde os empregados podem sentir que não têm outra escolha a

não ser consentir se quiserem manter seus empregos, comprometem a capacidade do empregado de tomar decisões plenamente autônomas. Estudos comportamentais indicam que muitas vezes os indivíduos consentem sem compreender completamente as implicações de suas escolhas (SOLOVE, 2013, p. 1880; SCHWARTZ, 2000, p.820; apud MENDES e FONSECA, 2020, p. 513).

Essa realidade é particularmente preocupante no uso de dados de geolocalização, cujo valor e potencial de uso muitas vezes não são plenamente conhecidos no momento do consentimento (CATE; MAYER-SCHÖNBERGER, 2013, P. 67; apud MENDES e FONSECA, 2020, p. 514). O consentimento, embora essencial, é insuficiente para garantir proteção efetiva, exigindo uma abordagem mais ampla que inclua informações transparentes, processos justos e consideração das capacidades cognitivas dos empregados.

A geolocalização como meio de prova

A pesquisa realizada em decisões judiciais de 2023 dos TRTs das 20^a, 21^a, 23^a e 24^a regiões analisou casos envolvendo geolocalização. Foram considerados acórdãos que mencionavam diretamente o uso de geolocalização ou tratavam de situações em que a localização do empregado foi crucial para a resolução do litígio.

Os resultados apurados foram:

- TRT 20: 2 acórdãos.
- TRT 21: 56 acórdãos.
- TRT 23: 4 acórdãos.
- TRT 24: 13 acórdãos.

Houve uma disparidade significativa no volume de casos entre os tribunais, com o TRT 21 lidando com um número substancialmente maior de casos relacionados à geolocalização. A pesquisa examinou:

- As circunstâncias legais que levaram ao uso da geolocalização.
- Os argumentos dos juízes sobre admissibilidade e relevância dessa prova.
- O impacto da geolocalização nos desfechos dos casos.

Essa análise destaca a importância de uma aplicação criteriosa das normas,

garantindo que o uso da geolocalização como prova respeite tanto a LGPD quanto os princípios do processo justo.

ANÁLISE DE ACÓRDÃOS

1. TRT da 20ª Região:

• Verificação de Vínculo Empregatício:

Para validar as alegações sobre a inexistência de habitualidade na prestação de serviços no **Acórdão 0000647-20.2023.5.20.0001**, as informações de geolocalização foram cruciais para resolução da questão. A perícia realizada em comum acordo entre as partes constatou que a Reclamante somente laborou de forma contínua, por três dias em todas as semanas do mês

Decisão: O tribunal reconheceu a validade da geolocalização como prova, resultando na negativa do vínculo empregatício postulado.

• Prova digital somente deve ser permitida quando inexistir outros meios de prova aptas à comprovação da jornada de trabalho

O juízo de 1º grau entendeu que a privacidade do reclamante deve ser assegurada e que a prova *"e considerando que a prova oral produzida foi suficiente, desnecessária a produção de prova digital de geolocalização."*

Decisão: O tribunal decidiu no acórdão que julgou o **Recurso Ordinário nº 0000207-07.2023.5.20.0003** que: *"a utilização de dados de geolocalização do empregado para fins de provada duração de sua jornada de trabalho, por importar em ofensa ao direito à intimidade e à privacidade do trabalhador, somente deve ser permitida quando inexistir outros meios de prova aptas à comprovação da jornada de trabalho."*

2. TRT da 21ª Região:

• Geolocalização e privacidade:

Autos nº 0000143-70.2023.5.21.0002: menciona a geolocalização, discutindo sua aplicabilidade como prova digital no contexto trabalhista. O juiz de primeiro grau expressou preocupação com a generalidade do pedido de geolocalização e sua potencial intrusão em direitos fundamentais, como a privacidade. Assim, o pedido de produção de prova digital por geolocalização foi indeferido para evitar violações aos direitos fundamentais da parte promovente.

• **Controle de Jornada para Trabalhadores Externos:**

Acórdão 0000560-45.2022: geolocalização como ferramenta para monitoramento de vendedores externos, invalidando a exceção do art. 62, I, da CLT e garantindo direitos a horas extras. Comprovação da existência de controle de jornada pela utilização de meios telemáticos para acompanhamento das vendas dos promotores de vendas.

Autos nº 0000035-93.2023.5.21.0017: a geolocalização não é meio de prova específico para controle de jornada.

• **Provas Digitais e Cerceamento de Defesa:**

Acórdãos Diversos: discussões sobre a admissibilidade de provas digitais, com foco em geolocalização, em contextos em que a privacidade e a validade das provas foram questionadas.

Autos 0000050-32.2022.5.21.0006: neste caso, o tribunal discute a legalidade da utilização de dados de localização como prova digital, mas nega a produção dessa prova por violar a privacidade da reclamante, conforme os direitos fundamentais à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem.

Autos 0000174-72.2023.5.21.0008: este acórdão menciona a monitoração da jornada de trabalho de um empregado através de aplicativos, indicando que mesmo com atividades externas, havia possibilidade de controle da jornada. Este caso destaca o uso prático da geolocalização inclusive para controle de produtividade do trabalhador.

• **Autonomia de Motoristas de Aplicativos:**

Acórdãos Diversos: análise da independência operacional de motoristas de aplicativo, utilizando dados de geolocalização para debater a existência ou não de vínculo empregatício.

Autos nº 0000021-34.2023.5.21.0042: o Reclamante recorrente aduz que a escolha do motorista que irá atender o cliente/passageiro é “por critérios de geolocalização, de forma que não é possível que o motorista fidelize o passageiro.”

Autos nº 0000031-80.2023.5.21.0009: a sentença reconheceu a fiscalização da prestação de serviços, caracterizando o vínculo. O tribunal reformou a sentença sob o argumento *“no que concerne ao modo de realização dos serviços, definição de valores, padrão de atendimento, forma de pagamento, entre outros, não significa que exista ingerência típica de relação de emprego.”* Nega a pretensão do reclamante.

3. TRT da 23ª Região:

• **Autonomia e Vínculo Empregatício:**

Autos 0000434-19.2023.5.23.000: menção da testemunha sobre a necessidade de os vendedores enviarem a localização ao término das vendas, não caracteriza controle de jornada: *“tal controle não ultrapassa o exercício do poder diretivo, essencial a qualquer relação de emprego, e não se confunde com controle de jornada de trabalho.”*

Autos 0000827-68.2020.5.23.0026: há uma menção específica à geolocalização relacionada ao uso de um dispositivo (“tablet”) que possui funcionalidade de geolocalização. A referência é feita no contexto de uma discussão sobre a autonomia do representante comercial, e não implica necessariamente um controle direto ou monitoramento invasivo por parte do empregador.

“Embora a testemunha Diego tenha dito que o ‘tablet’ tinha geolocalização, sendo possível saber onde foi feito o pedido, entendo que tal fato também não revela o controle vindicado pelo reclamante, mesmo porque a testemunha Paulo informou que não havia controle do tempo de trabalho.”

Este trecho indica que, embora o dispositivo possa tecnicamente rastrear a localização, o tribunal considerou que isso não constitui prova de controle empregatício suficiente para estabelecer um vínculo trabalhista, destacando a falta de controle sobre o tempo de trabalho.

- **Os demais acórdãos** não mencionam diretamente a geolocalização.

4. TRT da 24ª Região:

• **Autonomia de Motoristas de Aplicativos:**

Acórdão 0024487-34.2023: debate sobre a natureza da relação entre um motorista de aplicativo e a empresa, questionando se a geolocalização poderia provar um vínculo de emprego.

Decisão: o tribunal decidiu que as características do trabalho via aplicativo, incluindo a flexibilidade de horários e a autonomia sobre como e quando trabalhar, indicavam uma parceria comercial em vez de um vínculo empregatício, apesar do uso de geolocalização para organizar corridas.

• **Geolocalização e privacidade:**

Acórdão 0024255-59.2022.5.24.0001: discussão sobre o indeferimento do

uso de prova digital (geolocalização) para comprovar a presença do reclamante nas dependências do banco nos horários alegados.

Decisão: o tribunal considerou que o indeferimento não caracterizava cerceamento de defesa, pois a coleta de dados de geolocalização poderia invadir a privacidade do reclamante. A decisão sublinhou que o juiz tem discricionariedade para dirigir o processo e determinar a necessidade de provas, além de considerar outras provas disponíveis suficientes para o julgamento da causa.

“Não se pode descurar que a busca de dados por meio de provas digitais invade a privacidade e a intimidade, garantidas constitucionalmente (CF, 5º, X). Assim, não basta requerer a produção de provas digitais a esmo, sem a efetiva demonstração de que no período laboral em análise a parte dispunha do aparato digital (contas no google, facebook, twitter) capaz de oferecer algum efeito probatório substancial no deslinde da causa e, sobretudo, que seja ela indispensável à comprovação dos fatos alegados em detrimento de outros meios.”

• **Geolocalização e controle de jornada:**

Acórdão 0024946-64.2022.5.24.0004: o bancoreclamado alegou cerceamento de defesa pelo indeferimento da realização de prova digital (geolocalização) que pretendia usar para comprovar a presença da autora no local de trabalho.

Decisão: o tribunal rejeitou a alegação de cerceamento de defesa, justificando que a prova de geolocalização não era necessária e que o juízo tinha poderes para decidir sobre a propriedade e a necessidade de sua realização.

Acórdão 0025124-10.2022.5.24.0005: controvérsia sobre a validade dos registros de jornada realizados por meio de aplicativo de smartphone que usava geolocalização.

Decisão: o tribunal manteve a decisão de origem que considerou válidos os registros de jornada apresentados pela ré, baseados na geolocalização, e indeferiu o pedido de horas extras do reclamante, pois as provas demonstraram que a jornada era corretamente registrada.

CONCLUSÃO

Este artigo discutiu as complexidades, implicações legais e éticas da utilização da geolocalização como prova digital nos acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais

do Trabalho das 20^a, 21^a, 23^a e 24^a regiões do Brasil no ano de 2023. A análise revelou como a geolocalização tem sido aplicada de maneiras variadas, mostrando-se crucial para questões como controle de jornada e determinação de autonomia de trabalhadores, especialmente em contextos de trabalho externo e economia compartilhada.

As reflexões legais e éticas enfatizam a necessidade de um equilíbrio cuidadoso entre os benefícios da geolocalização e a proteção da privacidade individual, conforme estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Este equilíbrio é necessário para garantir que o uso da tecnologia não só cumpra com os requisitos legais, mas também respeite os direitos fundamentais dos indivíduos. É essencial que os empregadores pratiquem transparência e obtenham um consentimento explícito e informado antes de empregar tecnologias de rastreamento.

As decisões judiciais destacadas sugerem uma preferência judicial por um uso restritivo e bem fundamentado da geolocalização, reiterando a importância de clareza nos procedimentos e nas finalidades de seu uso.

Os desafios técnicos e legais em aceitar a geolocalização como prova refletem a necessidade de os tribunais desenvolverem uma compreensão mais profunda das capacidades tecnológicas e suas implicações legais. A precisão dos dados coletados e sua relevância direta para cada caso são essenciais para determinar a admissibilidade da geolocalização como prova judicial.

A criação de diretrizes jurídicas claras e precisas para regulamentar o uso da geolocalização é crucial. Tais diretrizes ajudarão a equilibrar a necessidade de provas eficazes com a proteção dos direitos individuais. Sem esquecer da necessidade de os profissionais jurídicos receberem formação contínua sobre as capacidades e limitações da geolocalização para garantir sua aplicação correta e ética em contextos judiciais.

É apenas o início de estudos para explorar os impactos da evolução tecnológica na coleta e no uso de dados de geolocalização, ampliando o conhecimento legal e técnico na área.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em 30 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 30 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 30 nov 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2016**. Código de Processo Civil, DF: Presidência da República. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 30 nov. 2024.

SIROTHEU, Débora. **O consentimento na LGPD**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/debora-sirotheau-consentimento-lgpd/> >Acesso em: 19 dez 2024

BRASIL, Rio Grande do Norte, TRT 21, Processo nº **0000211-84.2023.5.21.0013 (ROT)**, Acórdão - Data de assinatura: 14/12/2023, Relator(a): CARLOS NEWTON DE SOUZA PINTO, Órgão julgador: Segunda Turma de Julgamento - Gabinete do Desembargador Carlos Newton Pinto, Disponível em <https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000211-84.2023.5.21.0013> acesso em 19 nov 2024

BRASIL, Sergipe, **TRT 20**. Disponível em <https://www.trt20.jus.br/jurisprudencia/banco-de-acordaos> , acesso em 19 nov 2024.

BRASIL, Rio Grande do Norte, **TRT 21**. Disponível em <https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/> , acesso em 19 nov 2024.

BRASIL, Mato Grosso, **TRT 23**. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/> , acesso em 19 nov 2024

BRASIL, Mato Grosso do Sul, **TRT 24**. Disponível em <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/> , acesso em 19 nov 2024

MENDES, Laura Schertel e FONSECA, Gabriel C. Soares da. **PROTEÇÃO DE DADOS PARA ALÉM DO CONSENTIMENTO: TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS DE MATERIALIZAÇÃO**. Disponível em: https://www.academia.edu/44165325/Prote%C3%A7%C3%A3o_de_dados_para_al%C3%A9m_do_consentimento_tend%C3%A2ncias_contempor%C3%A2neas_de_materializa%C3%A7%C3%A3o >Acesso em: 19 dez 2024

PROVAS DIGITAIS NO TRT-22: ANÁLISE DO USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA NAS DECISÕES DO ANO DE 2023.

Digital Evidence in TRT-22: Analysis of the Utilization of Geolocation as a Means of Evidence in Decisions Rendered in 2023.

Sâmara Kenya de Oliveira
Virgínia Maria Cury José

Resumo

O objetivo do presente artigo é realizar uma análise sobre a tendência do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região em aceitar o uso da geolocalização como prova digital nas decisões proferidas no ano de 2023. Utiliza-se como metodologia a análise de acórdãos referentes ao uso da geolocalização como meio probatório no processo judicial trabalhista. O estudo contará com pesquisa bibliográfica sobre a estrutura do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região e sua jornada de inovação tecnológica e acessibilidade. É abordado o conceito de Prova Digital e seus pressupostos de validade, assim como, a análise dos julgados sobre o uso da geolocalização e a proteção de direitos fundamentais, como a intimidade e a privacidade.

Palavras-chave: Prova digital; Jurisprudência; Geolocalização; Tribunal Regional do Trabalho.

Sâmara Kenya de Oliveira

Advogada. Especialista em Gestão de Projetos pela Faculdade Ademar Rosado, pós-graduanda em Lei Geral de Proteção de Dados e integrante do grupo de pesquisa "Impacto do regramento da proteção de dados nas relações do trabalho" da UNICURITIBA. E-mail: samarakenya@hotmail.com.

Virgínia Maria Cury José

Mestre e Doutoranda em Direito Empresarial Cidadania no Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Curitiba-PR. Graduada em Direito pela PUC-PR. Advogada, Pesquisadora e Palestrante. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e em Direito Processual do Trabalho pela EMATRA. Pós-Graduada em Direito pela FEMPAR. Pós-Graduada em Direito pela EMAP. E-mail: yirmaria@terra.com.br.

Abstract

“The objective of this article is to conduct an analysis of the trend observed in the Regional Labor Court of the 22nd Region regarding the acceptance of geolocation as digital evidence in decisions rendered in 2023. The methodology employed involves the examination of judgments pertaining to the use of geolocation as an evidentiary tool in labor judicial proceedings. The study includes bibliographic research on the structure of the Regional Labor Court of the 22nd Region and its journey toward technological innovation and accessibility. It addresses the concept of Digital Evidence and its validity requirements, as well as the analysis of case law on the use of geolocation and the protection of fundamental rights, such as intimacy and privacy.

Keywords: Digital Evidence; Jurisprudence; Geolocation; Regional Labor Court.”

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento acelerado da tecnologia, a sociedade contemporânea está submersa num ambíguo contexto de ambiente virtual e real que permeia todas as esferas de relacionamento do ser humano. Esse ambiente virtual decorreu da constante conexão à internet e, com isso, a dependência de serviços e produtos, por exemplo, smartphones, aplicativos de alimentos, transportes, entre outros que transformaram bruscamente como interagimos com as pessoas e a sociedade.

Por sua vez, um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) revelou que o Brasil possui cerca de 480 milhões de dispositivos digitais em uso, o que representa uma média de 2,2 dispositivos por habitante (FGV, 2023). Esses números evidenciam a ampla disseminação da tecnologia e a quantidade de dados gerados diariamente, reforçando a importância da análise de informações digitais como meio de prova em processos judiciais.

Nesta era digital, vive-se em uma “Sociedade da Informação”, na qual, quase todas as atividades cotidianas estão cada vez mais integradas a dispositivos eletrônicos que podem identificar as ações, comportamentos e preferências por meio do uso da internet, sistemas de GPS veiculares, aplicativos de transporte, redes sociais e transações financeiras. Em tudo são registrados rastros digitais que documentam localização e movimentos. Esse fenômeno cria e concentra um volume de informações que pode ser utilizado para facilitar a vida cotidiana, bem como ser usado, inclusive, no âmbito jurídico.

O uso da geolocalização como meio de prova em processos judiciais tem se tornado cada vez mais frequente. A capacidade de identificar a localização exata de uma pessoa em um determinado momento através de registros de GPS, histórico de localização do Google, dados de operadoras de telefonia e registros de pagamentos com cartões de crédito ou débito, ampliam as possibilidades de apuração de fatos e colaboração com a justiça.

Assim como a evolução das relações de consumo e interpessoais, a evolução tecnológica e a possibilidade do uso de tecnologias de geolocalização trouxeram consigo a necessidade de o sistema judiciário refletir sobre isso a fim de lidar com essas novas fontes de informação e, o paradigma de relação entre indivíduo e sociedade em que a privacidade e a segurança digital como forma de prova no âmbito da justiça do trabalho.

O uso dessas provas digitais no judiciário, no entanto, envolve a discussão sobre o equilíbrio entre a busca pela verdade e a preservação do direito à privacidade, surgindo assim uma série de questionamentos de quais são os limites da intervenção do Estado na obtenção desses dados. São esses e muitos outros questionamentos que podem levar o judiciário a refletir e ter um posicionamento diferente sobre o uso da geolocalização como prova digital. Mesmo diante desses dilemas, a justiça do trabalho tem se tornado pioneira no uso de provas digitais em processos, conforme publicação do CNJ – Conselho Nacional de Justiça em 16 de dezembro de 2021:

“... A Justiça do Trabalho começou, em 2020, uma ação institucional de formação e especialização de magistrados e servidores na produção de provas por meios digitais. A iniciativa, chamada Programa Provas Digitais, usa informações tecnológicas para auxiliar magistrados e magistradas na instrução processual, especialmente na produção de provas para aspectos controvertidos. O objetivo é proporcionar maior agilidade à tramitação processual e facilidade para a busca da verdade dos fatos.(...) As provas digitais podem ser produzidas em registros nos sistemas de dados de empresas, ferramentas de geoprocessamento, dados publicados em redes sociais e até encontradas por meio de biometria. Qualquer tipo de informação eletrônica, armazenada em bancos de dados, que comprove a efetiva realização de horas extras ou confirme a concessão fraudulenta de afastamento médico pode ser usada como prova digital. Os dados produzidos podem ser encontrados em fontes abertas – de livre acesso, como pesquisas no Google, *sites* de transparência e redes sociais – ou fontes fechadas – de acesso restrito, por meio de solicitação judicial -, em titularidade de empresas públicas e privadas. Por meio deles, é possível averiguar fatos controversos no curso da instrução processual, permitindo chegar mais próximo ao que realmente ocorreu. (Conselho Nacional de Justiça)

Diante disso, este artigo busca analisar a tendência em aceitar o uso da geolocalização como meio de prova no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT-22), com jurisdição no Estado do Piauí. Tem na sua estrutura 18 varas do trabalho distribuídas em todo Estado e, também é composta por órgãos colegiados, incluindo o Tribunal Pleno, a 1ª Turma e a 2ª Turma, totalizando oito desembargadores. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2024).

O TRT-22 nos últimos anos tem se destacado tanto pela busca por inovação e meios de simplificação do acesso à justiça, bem como pelo compromisso com a transparência e a utilização de provas digitais nos julgamentos. Como resultado dessas inovações, no ano de 2024 recebeu o Selo Linguagem Simples, concedido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) pelo projeto de destaque o “Guia Cidadão” que funciona como um dicionário contendo os 100 termos jurídicos mais frequentes na Justiça do Trabalho do Piauí. Além disso, outro marco significativo foi o excelente desempenho do TRT-22 no Ranking de Transparência dos Tribunais do Trabalho, alcançando a terceira posição com um percentual de 98,05%. Representando assim, o melhor desempenho do Tribunal em seis edições do prêmio e demonstrando o compromisso com a publicidade e clareza das informações disponibilizadas ao público. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, 2024).

Como metodologia utilizada para elaboração do artigo, inicialmente foi realizado um corte temporal no qual o enfoque foi exclusivamente os acórdãos julgados no ano de 2023. Ao todo, foram analisados 12 acórdãos que mencionam provas digitais, sendo que dois deles tratam especificamente sobre a admissibilidade de geolocalização como elemento probatório. A pesquisa foi realizada diretamente no site do TRT-22, por meio da aba de jurisprudência e da ferramenta de pesquisa unificada, utilizando as palavras-chave “provas digitais” digitada entre aspas e, após o download desses acórdãos foram analisados cada um de forma individual e pesquisado se havia referência a prova digital de geolocalização. Após essa análise, foram encontrados dois julgados que fazem referência a esse meio específico de prova.

2. PROVA DIGITAL

No ordenamento jurídico brasileiro as provas são usadas para formação do convencimento do juiz sobre a existência e veracidade de um fato e, assim, construir ou desconstituir um fato jurídico, ou seja, “a prova como um conjunto de atividades de verificação e demonstração que tem como objetivo chegar à verdade relativa às

alegações de fatos que sejam relevantes para o julgamento” (BRAGA, 2020, p.16).

Especificamente no artigo 369 do Código de Processo Civil (CPC15) é previsto que:

As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Deste modo, pode-se considerar permitido produzir qualquer forma/tipo de prova desde que não seja vedada pelo ordenamento jurídico, ou seja, somente as provas legítimas ou expressamente tipificada devem ser usadas para a formação do livre convencimento do magistrado e, com isso, as provas digitais emergem como instrumentos cruciais como resposta às novas demandas da sociedade tecnológica.

Sobre o conceito de prova digital, Fontenele Lemos et al. (2025, p. 19 citado por RODRIGUES (2011, p. 39) considera como:

Qualquer tipo de informação, com valor probatório, armazenada em repositório eletrônico-digitais (sic) de armazenamento ou transmitida em sistemas e redes informáticas ou redes de comunicações eletrônicas (sic), privadas ou publicamente acessíveis, sob a forma binária ou digital.

Para Silva (2022, p. 201, apud Thamay e Tamer, 2020, p. 33), a prova digital é conceituada como.

“(...) o instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento de sua demonstração. A prova digital é o meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, ou que tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato (e) de seu conteúdo.”

Além disso, saliente-se ainda que para Resende et al.(2023, p159,160) a construção do conceito de prova digital vai além da comprovação do meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, essa prova deve ser regida por três pilares fundamentais: relevância, confiabilidade e suficiência, na qual

garantem que a prova digital seja pertinente ao caso e assim possa ter a sua autenticidade assegurada, conforme descrito abaixo:

...o entendimento mais claro é o que define a prova digital como dados ou informações transmitidos ou armazenados na forma binária e que podem valer como prova. Tal conceito foi formulado na norma ISO/IEC 270372. Em regra, toda evidência digital válida é governada por três pilares fundamentais: relevância: a evidência digital é considerada relevante quando se destina a provar ou refutar um elemento de um caso específico que está sendo investigado; confiabilidade: este termo define a característica de “garantir que a evidência digital seja o que pretende ser”; e suficiência: o conceito de suficiência significa que a evidência digital seja suficiente para permitir que elementos questionados sejam adequadamente examinados ou investigados. A preservação da prova é indispensável, e as características específicas da prova digital a dificultam, justamente por ser passível de alteração ou destruição, sendo um claro obstáculo para a manutenção de sua integridade e para o seu não repúdio.

A preservação da prova digital exige a adoção de técnicas e requisitos de validade dessa prova. Ela possui uma singularidade de ser capaz de demonstrar os fatos que ocorreram tanto no meio digital quanto refletir e guardar os acontecimentos do mundo real, por meio do uso de diversas tecnologias que registram esses eventos. No entanto, para que essas provas sejam consideradas aceitas nos processos judiciais, faz-se necessários observar pressupostos de validade que garantam sua confiabilidade e autenticidade, conforme demonstrado a seguir:

...a doutrina tem apontado que são três os requisitos imprescindíveis – ou pressupostos de validade – para que a prova digital possa ser utilizada com segurança em determinado processo judicial: (i) a autenticidade; (ii) a integridade; e (iii) a preservação da cadeia de custódia. “A falha em qualquer deles resultará na fragilidade da própria prova, tornando-a fraca e até, por vezes, imprestável ou impotente de produzir efeitos no caso concreto” (THAMAY; TAMER, 2020, p. 39-40). Resta saber, portanto, do que se trata cada um desses requisitos. A autenticidade deve ser entendida como “a qualidade da prova digital que permite a certeza com relação ao autor ou autores do fato digital”. É, portanto, “a qualidade que assegura que o autor aparente do fato é, com efeito, seu autor real” (THAMAY; TAMER, 2020, p40.). Daí que, negada a autoria do fato digital e pairando séria dúvida sobre quem realmente o praticou, o ônus de demonstrar o fato digital (e sua autoria), o fato constitutivo do direito do

autor da demanda – por exemplo, em ação indenizatória de dano moral –, é de quem o alega (art. 429, II, do CPC). Voltaremos a esse tema do ônus da prova...(SILVA, 2022, p. 208,209)

São esses requisitos que dão validade a prova digital que podem torná-la como um instrumento essencial na busca pela verdade no âmbito judicial. Conforme a análise do autor na citação anterior, quando se refere a autenticidade é imprescindível assegurar que a prova digital reflete a autoria verdadeira dos fatos alegados, ou seja, é necessário comprovar quem é que a pessoa indicada é, de fato, que nesse contexto, é conseguido por meio de ferramentas tecnológicas específicas, por exemplo, “a assinatura eletrônica identifica o autor do documento, pois a codificação de cada assinatura é única, não há como negar a autenticidade desse documento.” (SILVA, 2022, p. 209).

Além disso, é necessário observar a integridade dessa prova, pois é ela que assegura que a prova apresentada no processo corresponda exatamente àquela retirada do dispositivo original, sem qualquer alteração, ou seja, a imagem ou texto analisado são genuínos e não sofreram manipulação, não foi alterada ou corrompida desde que foi coletada. Uma forma para garantir essa integridade, é garantir que cadeia de custódia deve ser rigorosamente mantida, desde a coleta da prova até sua inclusão no processo, conforme demonstrado abaixo:

Enfim, também se apresenta como requisito da prova digital a chamada cadeia de custódia. A respeito dessa exigência, assim tem se manifestado a doutrina: “(...) é preciso preservar a autenticidade e a integridade em todo processo de produção da prova digital, desde sua identificação, coleta, extração de resultados, até a apresentação no processo ou procedimento de destino. A ideia é construir verdadeiro registro histórico da evidência, de toda a vida da prova. A ideia é que se alguém seguir os mesmos passos já dados na produção da prova, o resultado será exatamente o mesmo. Nesse ponto, é importante sinalizar datas, horários, quem teve acesso, onde o acesso foi feito e até quaisquer alterações inevitáveis relacionadas.” (THAMAY; TAMER, 2020, p. 114) Por isso, é importante que os atores jurídicos, a despeito dos princípios fundamentais do processo do trabalho, tenham mais cuidado na juntada aos autos das provas digitais(SILVA, 2022, p. 212).

Essa observância rigorosa da cadeia de custódia é essencial para garantir a confiabilidade e credibilidade das provas digitais por meio desse histórico de evidência

e, com isso, assegura que a prova é legítima e pode ser utilizada como base para a tomada de decisões pelo magistrado.

3 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT- 22

No ano de 2023, foram encontradas duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT-22) sobre admissibilidade e valoração de prova de geolocalização como meio de prova no processo do trabalho.

No processo de nº 0000229-70.2021.5.22.0103, os reclamados arguíram preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa, alegando que o indeferimento da produção de prova digital referente aos dados de geolocalização do reclamante teria prejudicado o esclarecimento dos fatos, sob o argumento de que a geolocalização era essencial para a comprovação da jornada de trabalho.

Preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa, em virtude do indeferimento da prova digital. Os **reclamados/recorrentes** suscitam a nulidade da sentença, sob o argumento de que o indeferimento da produção de prova digital cerceou o seu direito de defesa, mormente quando diz respeito a *“prova necessária para a elucidação do caso concreto”*. Em favor da tese de aplicação da prova na situação em foco, cita a Lei Federal nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018). Sem razão. Ao analisar os autos, vê-se que na audiência de instrução do feito realizada no dia 09.08.2022 (ID. 7f79984 - Fls.: 1001), *“A procuradora da parte reclamada requer[eu] a realização de prova digital para verificar dados de geolocalização do reclamante extraídos do tablet, no período de maio de 2017 a setembro de 2021, conforme já constante em contestação”*, todavia, o juiz singular, *“Tendo em vista o teor do depoimento do preposto”*, indeferiu o pleito, sob protestos da parte reclamada. Como se sabe, no Processo do Trabalho, nenhuma nulidade será pronunciada, salvo quando causar manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT), o que não se vislumbra no caso. Ora, conforme apurado nos autos, os reclamados dispõem de moderna ferramenta de trabalho, considerando que *“a parte autora faz uso de tablet com acesso à internet e GPS, aparelhado com aplicativo da reclamada, o que a torna detentora de todos esses recursos que disponibiliza aos empregados, sendo, nesta perspectiva, também desnecessária a medida probatória requerida”*, consoante bem lembrado pelo juízo. Ademais, ao examinar o depoimento do preposto, observa-se que este foi sobremaneira evasivo, circunstância que acarreta, nos

termos dos arts. 843, § 1º, e 844, da CLT c/c arts. 385 e 386, do CPC, a confissão ficta, o que torna incontroversos os fatos e desnecessária produção de outras provas. Rejeita-se a preliminar. (TRT da 22ª Região; Processo: 0000229-70.2021.5.22.0103; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator(a): MANOEL EDILSON CARDOSO)

Contudo, a 2ª turma do TRT-22 manteve a decisão que indeferiu em primeiro grau o uso da geolocalização rejeitando a preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa, em virtude do indeferimento do uso de dados de geolocalização como prova. O Magistrado apresenta destaques do texto da sentença recorrida no qual, o juízo assim fundamentou:

“A mesma sorte segue o pleito de provas digitais, juntada de documentos de geolocalização do autor, requeridas pelos réus, as quais não passariam de meros indícios, podendo, lado outro, ferir o direito constitucional à intimidade e à vida privada do reclamante (CF/88, art. 5º, X).” (TRT da 22ª Região; Processo: 0000229-70.2021.5.22.0103; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator(a): MANOEL EDILSON CARDOSO)

Nesse caso, o tribunal teve um olhar equilibrado entre defesa e proteção dos direitos fundamentais, especialmente a privacidade, intimidade do reclamante e as provas já obtidas no processo. Nesse caso entendeu-se que a medida probatória era desnecessária pois a parte reclamada já detinha acesso aos dados meio de ferramentas tecnológicas. Somando-se, a valoração da prova testemunhal, no qual com a confissão ficta tornou incontroversos os fatos alegados pelo reclamante, dispensando a necessidade de produção de outras provas.

No segundo caso concreto, o TRT-22 analisou o requerimento da parte reclamada que alegava ausência de análise da prova digital de geolocalização juntada aos autos e, que esses dados que teriam fidelidade para comprovar a jornada da reclamante ao longo de todo o contrato laboral juntada aos autos. Na decisão, sustentou que a utilização desse meio probatório apresentado não era indispensável para o julgamento da demanda nos seguintes termos:

Ainda, não merece guarida a insurgência do banco reclamado de ausência de análise da prova digital juntada aos autos (dados de geolocalização) a comprovar a jornada da parte reclamante. É que ao

valorar a prova, o juiz deve se submeter tanto à normatividade que se extrai da Carta Magna e das leis processuais quanto ao uso normativo da lógica e da verdade, a partir das provas coletadas no processo. Assim sendo, a valoração da prova constitui tarefa do julgador, o qual poderá exercê-la como expressão de seu convencimento, mas motivado pelos elementos objetivos colhidos no decorrer do procedimento, o que se fez no caso.(...). Sem razão. (TRT da 22ª Região; Processo: 0000335-10.2022.5.22.0002 ; Data de assinatura: 01-07-2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator(a): BASILIÇA ALVES DA SILVA)

Desse modo, o tribunal decidiu pelo indeferimento considerando outros elementos já constantes nos autos, destacando importância de critérios objetivos na valoração das provas, bem como o respeito pelo magistrado a Constituição Federal e as provas e outros elementos objetivos já disponíveis no processo.

4 CONCLUSÃO

A prova digital representa uma evolução na apresentação de evidências em processos judiciais; notadamente o meio de prova de geolocalização pode ser considerado como uma forma dos fatos serem demonstrados em juízo. No entanto, é necessário seguir um caminho para garantir a confiabilidade das informações obtidas - a integridade, a autenticidade, cadeia de custódia e, ainda, observar se essa prova pode ou não violar a intimidade ou privacidade dos envolvidos no processo ou até de terceiros não envolvidos. Por isso, a necessidade de cumprir rigorosamente os princípios constitucionais e legislações visa a proteção dos dados pessoais.

Desse modo, a partir do acórdão encontrado sobre a temática abordada tem-se verificado que a tendência do Tribunal Regional do Trabalho (TRT 22), especificamente no ano de 2023 é de não acatar o uso da geolocalização como meio de provas. Essa abordagem, ponderada na análise de provas digitais, é respaldada pelo conjunto de aspectos que envolvem respeito aos direitos fundamentais das partes, verificação de que a utilização não era indispensável para a elucidação do caso concreto, bem como a consideração dos elementos probatórios já existentes nos autos. Sob essa perspectiva, Walter Rosati Vegas Junior(2023,p.199) afirma que:

...Não nos parece que o acesso indiscriminado a tais dados digitais de geolocalização de usuários privados seja o papel esperado do juiz, pois, ainda que inequivocamente ele possua iniciativa probatória no

processo do trabalho, sua conduta está adstrita aos limites e valores do ordenamento jurídico pátrio, sendo que deve sopesar todas as regras de inadmissibilidade probatória e considerar os exatos limites dos deveres jurídicos impostos às partes e aos terceiros.

Em suma, essa trajetória reflete a construção de entendimento que visa o equilíbrio entre a busca pela verdade processual e o respeito aos direitos fundamentais, observância as regras de inadmissibilidade probatória e princípios constitucionais como a proteção à intimidade e à privacidade.

REFERÊNCIAS

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (22ª Região). Processo: **0000335-10.2022.5.22.0002**; Data de assinatura: 01-07-2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator(a): BASILIÇA ALVES DA SILVA)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (22ª Região). Processo: **0000229-70.2021.5.22.0103**; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator(a): MANOEL EDILSON CARDOSO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (22ª Região). **TRT-22 obtém 3º melhor desempenho no Ranking Transparência entre os tribunais do trabalho**. Disponível em: <https://www.trt22.jus.br/noticia/2023/trt-22-obtem-3o-melhor-desempenho-no-ranking-transparencia-entre-os-tribunais-do>. Acesso em: 15 jan. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (22ª Região). **Estrutura do Tribunal**. Disponível em: <https://www.trt22.jus.br/estrutura-do-tribunal>. Acesso em: 15 dez. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (22ª Região). TRT-22 recebe selo do CNJ por promover linguagem simples e acessível. Disponível em: <https://www.trt22.jus.br/noticia/2024/trt-22-recebe-selo-do-cnj-por-promover-linguagem-simples-e-acessivel#:~:text=A%20certifica%C3%A7%C3%A3o%20foi%20entregue%20pelo%20presidente%20do,de%20Apoio%20%C3%A0%20Governan%C3%A7a%2C%20Estrat%C3%A9gia%20e%20Inova%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRAGA, Paula Sarno. **Processo Civil: Tutela de Conhecimento – Procedimento Comum**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora Juspodivum, 2020., p. 126.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais em processos. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-e-pioneira-no-uso-de-provas-digitais-em-processos/>. Acesso em: 15 dez. 2024.

DUPLAT FILHO, Luiz Evandro Vargas. **As provas digitais e o operador do Direito do século 21**. Consultor Jurídico, São Paulo, 8 nov. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-08/duplat-filho-provas-digitais-operador-direito-seculo-21/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

FONTENELE LEMOS, Diego; HOMSI CAVALCANTE, Larissa; GONÇALVES MOTA, Rafael. A PROVA DIGITAL NO DIREITO PROCESSUAL BRASILEIRO. **Revista Acadêmica Escola Superior do Ministério Público do Ceará**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 11–34, 2021. DOI: 10.54275/raesmpce.v13i1.147. Disponível em: <https://raesmpce.emnuvens.com.br/revista/article/view/147>. Acesso em: 9 jan. 2025.

LIMA, Andréa Ferreira; NUNES, Vanessa Ester Ferreira; VIEIRA, Carolina Mesquita. Provas digitais no processo do trabalho: a validade do uso da geolocalização. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 90, n. 3, p. 84–110, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.93. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/93>. Acesso em: 13 jan. 2025.

OLIVEIRA SILVA, José Antonio Ribeiro da. A PROVA DIGITAL: UM BREVE ESTUDO SOBRE SEU CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA, REQUISITOS E REGRAS DE ÔNUS DA PROVA. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 88, no 2, abr/jun 2022, pg, 199 a 219.

RESENDE, Carmen Elizângela Dias Moreira de; BERKENBROCK, Guy Estevão; RIBEIRO, Luiz Octávio O. Saboia; GOMES, Magáli Dellape . A PROVA DIGITAL NO PROCESSO JUDICIAL159RejuB - **Rev. Jud. Bras.**, Ed. Esp. Direito Digital, Brasília, p. 145-186, jul./dez. 2023 <https://doi.org/10.54795/RejuBEsp.DirDig.222>

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova = Digital evidence: a

brief study about its concept, legal nature, requirements and rules on the burden of proof. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2022.

VEGAS JUNIOR, Walter Rosati. A geolocalização como panacea no processo do trabalho = The geolocation as a panacea at the labor law procedure. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 182-202, jul./dez. 2023.

MOTOBOYS OU MOTOTÁXIS?

Almir Pazzianotto Pinto

O motoboy é fenômeno moderno das cidades brasileiras. Motociclistas existem desde a primeira metade do século passado, quando alguns aventureiros importavam dos Estados Unidos, da Inglaterra ou da Itália, as primeiras motocicletas destinadas a práticas desportivas. Em São Paulo, o uso da motocicleta, como veículo de transporte, se acentuou a partir da década de 1980. Em pouco tempo, graças à produção nacional de motos de 125, 200 e 250cc, o uso se expandiu e se diversificou. Hoje circulam na Capital cerca de 1.1 milhão veículos dessa natureza.

Sabemos que em várias capitais de estados e grandes cidades, o mototáxi se incorporou às paisagens urbanas. Cobrando tarifas inferiores às do taxi comum, o mototaxista passou a prestar serviços sobretudo para pessoas de menor poder aquisitivo.

Como era de se esperar, o mototáxi chegou a São Paulo. Ignoro se já existem na Região Metropolitana, toleradas pelas respectivas autoridades municipais. O fato é que bateram às portas da nossa cidade, despertando acirrada polêmica acerca da sua regular utilização.

É sabido que vivemos em Estado Democrático de Direito. Vamos, portanto, à Constituição de 1988. Determina a Lei Fundamental competir privativamente à União legislar sobre “diretrizes da política nacional de transportes” e “trânsito e transportes” (Art. 22, IX e XI). Ordena, também, ser de competência comum, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, “estabelecer e implantar política de educação para a segurança do trânsito” (Art. 23, XII). Por último, segundo a Lei Superior, compete aos Municípios “organizar e prestar, diretamente ou sob regime de

Almir Pazzianotto Pinto

Advogado. Foi Ministro do Trabalho e presidente do Tribunal Superior do Trabalho. OrbisNews, jornalista Fausto Camunha, 27/1/2025.

concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial” (Art. 39, V).

Serviços de transporte coletivo, assim se entendendo aqueles que serão utilizados por muitos (*Dicionário Houaiss*), não são terra de ninguém, de tal sorte que a exploração possa ser feita à revelia da Administração Pública do Município, a quem compete “legislar sobre os assuntos de interesse local”.

O Código Brasileiro de Trânsito, aprovado pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, impõe severas regras relativas à exploração do transporte coletivo de passageiros. Vejam-se, neste aspecto, as exigências que pesam sobre os serviços de taxi. São conhecidas as estatísticas referentes a acidentes com motociclistas. Somente em São Paulo morrem, por dia, 16 motociclistas. Número muito maior é daqueles que sofrem acidentes leves e graves. Motocicletas são veículos perigosos, especialmente quando, além do piloto, conduzem alguém na garupa.

São intensas as pressões exercidas sobre a Câmara de Vereadores e o Prefeito para a liberação do mototáxi. Quem reside em São Paulo, porém, e faz uso de automóvel ou ônibus para se deslocar, não ignora os problemas causados por conhecidos motoqueiros, para os quais as regras de trânsito existem para serem violadas. Temos, ademais, frequentes casos de motoqueiros entregues às práticas criminosas, disfarçados de entregadores de alimentos ou encomendas.

O assunto exige cuidadosa análise pela Administração Municipal. O trânsito, normalmente caótico e congestionado, experimentará melhoria com a autorização para exploração do mototáxi, ou deverá piorar?

Se autorização vier a ser concedida, tornar-se-á impossível retroceder, por piores que sejam as consequências. Devagar que o santo é de barro, diz a sabedoria popular. Não há necessidade de se tomar decisão apressada. Afinal, o paulistano está habituado ao trânsito, nas condições que conhecemos. O assunto deve ser debatido à exaustão, talvez submetido a audiências públicas na Câmara de Vereadores.

Os interesses de motociclistas, interessados na criação do mototáxi, não devem se sobrepor aos interesses de 12 milhões de paulistanos.

TRABALHO RELIGIOSO E A LEI Nº 14.647/2023: ESSENCIAL, INCOMPREENSÍVEL E NÃO PROTEGIDO

Sandro Nahmias Melo
Igo Zany Nunes Corrêa

“Todo trabalhador é digno do seu salário”. - 1 Timóteo 5:18.

*O salário que o trabalhador recebe não é um presente, mas é o pagamento
a que ele tem direito por causa do trabalho que fez. – Rm 4:4*

SUMÁRIO: Introdução. 1. Trabalhador religioso e a miscelânea brasileira de confissões de fé. 2. O catolicismo como paradigma insuficiente. 3. O crescimento do protestantismo pentecostal. 3.1. A dependência econômica e subordinação de um pastor vocacionado. 4. A Lei n. 14.647/2023. Inconstitucionalidade e Lacuna Axiológica. 5. O necessário reconhecimento da proteção constitucional do trabalho religioso. Considerações finais. Referências.

RESUMO

Em um contexto no qual, segundo dados do IBGE (Censo 2022), o Brasil tem mais igrejas e templos do que escolas e hospitais, a Lei 14.647/2023 proclamou, em parágrafos acrescidos ao art. 442 da CLT, a inexistência de relação de emprego entre os ministros de culto e as entidades religiosas às quais se vinculam. O que pautou toda tramitação legislativa foi, claramente, a pretensão de conferir segurança jurídica em torno de um tema que, paradoxalmente, não chegava a produzir grandes

Sandro Nahmias Melo

Pós-Doutorado em Direito pela USP. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor-Associado da Universidade do Estado do Amazonas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Juiz do Trabalho desde 1994 (TRT da 11ª Região). e-mail: nahmias@uol.com.br.

Igo Zany Nunes Corrêa

Doutorando em Direito pela UFMG. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 11ª Região AM/RR. e-mail: zanyigo@gmail.com

divergências no Judiciário Trabalhista. O objetivo deste artigo, seu problema central, é evidenciar que tanto a nova legislação quanto a Jurisprudência do C. TST estão pautadas em premissas – históricas, estruturais e sociais – equivocadas. Entende-se que a tutela legal do trabalhador religioso não pode ter como paradigma principal, senão único, o modelo católico apostólico romano. Assim, com base na laicidade estatal, nos princípios constitucionais da igualdade, da proteção e valorização do trabalho e, ainda, na demonstração da diferença entre as religiões e entidades religiosas no Brasil, concluir-se-á que a vocação profissional-religiosa não justifica – por si só – a retirada da proteção legal ao trabalhador religioso e, por fim, que esta presunção legal é eivada de inconstitucionalidade e, em essência, de injustiça.

Palavras-chave: Trabalhador religioso. Pastor. Vínculo de emprego. Lei 14.647/2023.

ABSTRACT

In a context in which, according to IBGE data, Brazil has more churches and temples than schools and hospitals, Law 14,647/2023 proclaimed, in paragraphs added to art. 442 of the CLT, the lack of an employment relationship between ministers of worship and the religious entities to which they are linked. What guided the entire legislative process was, clearly, the intention of providing legal certainty around a topic that, paradoxically, did not produce major divergences in the Labor Judiciary. The objective of this article, its central problem, is to highlight that both the new legislation and the Jurisprudence of the C. TST are based on mistaken premises - historical, structural and social. It is understood that the legal protection of religious workers cannot have as the main paradigm, if not the only one, the Roman Catholic apostolic model. Thus, based on state secularism, the constitutional principles of protection and valorization of work and the demonstration of the difference between religions and religious entities in Brazil, it will be concluded that the professional-religious vocation does not justify - in itself - the withdrawal of legal protection for religious workers and, furthermore, that this legal presumption is riddled with unconstitutionality..

Keywords: Religious worker. Priest. Employment relationship. Law 14.647/2023.

Introdução

Segundo levantamento do IBGE, no Censo 2022, (Dolzan, 2024) o Brasil conta com mais igrejas e outros tipos templos religiosos que a soma de instituições de ensino e unidades de saúde. Estudo conduzido pelo Centro de Estudos da Metrópole apontou que **17 igrejas evangélicas** são criadas por dia. Só em 2019, foram abertas **6.356 igrejas evangélicas** no País. O estudo registrou a existência de **109,5** mil igrejas

evangélicas de diversas denominações, ante cerca de 20 mil em 2015. O predomínio é das pentecostais (48.781 templos) (Tomazela, 2023).

Seria insensato considerar que todos estes templos e denominações religiosas têm a mesma estrutura organizacional eclesiástica. A descrição das diferenças e peculiaridades doutrinárias e comportamentais de centenas de denominações religiosas demandaria um esforço hercúleo e nunca exauriente, não sendo este o propósito principal do presente estudo. Mas, buscar-se-á apenas evidenciar a superfície da complexidade do tema. Registre-se que só entre as igrejas evangélicas, estas podem ser divididas entre **Missionárias, Pentecostais, Neopentecostais** (Tomazela, 2023) e, ainda, de classificação não determinada, tudo isto sem considerar as subdivisões doutrinárias. Até aqui, ressalte-se, estamos fazendo referência a apenas uma religião.

Selecionadas pelo protagonismo numérico de seus membros, temos, como exemplo, entre as igrejas evangélicas **pentecostais** as seguintes denominações: Assembléia de Deus, Casa da Bênção, Congregação Cristã do Brasil, Maranata, Nova Vida, Deus é Amor, Quadrangular. Entre os **neopentecostais temos**: Bola de Neve, Renascer em Cristo, Mundial do Poder de Deus, Universal do Reino de Deus, Tabernáculo de Jesus, Internacional da Graça de Deus. Já entre as de **classificação não determinada**, o céu é o limite.¹

Ainda sem sequer discriminar as diferentes denominações dentro do catolicismo, bem como de outras religiões (mulçumana, judaica, umbanda, espírita), é imperiosa a conclusão que, em meio a tanta diversidade, não é razoável o tratamento legal que considere como idêntica a relação de trabalho, de vocação de seus respectivos ministros de culto e/ou sacerdotes.

E aqui reside uns dos problemas centrais da Lei 14.647/2023. **Ela não observa o princípio constitucional da igualdade substancial.** Trata de maneira uniforme os diferentes, quando deveria tratá-los de maneira desigual na medida suas desigualdades.

Outra questão de grande relevância é que a Lei em comento tem suas bases estabelecidas em premissas equivocadas. Talvez o seu maior equívoco seja confundir

1 Entre os nomes pitorescos que podem ser encontrados na internet, temos: Igreja Barco da Salvação, Igreja Evangélica Pentecostal a Última Embarcação Para Cristo, Igreja Pentecostal Uma Porta para a Salvação, Comunidade Arqueiros de Cristo, Igreja Automotiva do Fogo Sagrado, Igreja Batista A Paz do Senhor e Anti-Globo, Assembléia de Deus do Pai, do Filho e do Espírito Santo, Igreja Palma da Mão de Cristo, Igreja Menina dos Olhos de Deus, Igreja Pentecostal Vale de Bênçãos, Associação Evangélica Fiel Até Debaixo D'Água, Igreja Batista Ponte para o Céu. Disponível em: <https://www.ime.usp.br/~abe/lista/msg07023.html> Acesso em 19.05.2024.

“vocação” com um “voto” que só é exigido em ordens religiosas muito específicas e, em sua maioria, dentro do catolicismo apostólico romano: **o voto de pobreza**. Nesse contexto, imperiosa a resposta a uma questão que deve conduzir os rumos da presente pesquisa: **o sacerdote, no exercício do seu chamado vocacional, deve ser pobre, deve abrir mão de possuir qualquer bem material?** O ministro de culto deve abrir mão, em nome do divino, do direito a qualquer bem, ou mesmo a uma vida com mínimos confortos seculares?

Na prática, como apontaremos a seguir, tanto a Lei 14.647/2023 quanto a Jurisprudência pátria, ao enquadrar o trabalhador religioso como pessoa sem direito a qualquer proteção trabalhista, considera doutrina, percepções e exigências (votos) que só são aplicáveis a uma parte muito restrita aos ministros de culto das inúmeras religiões e respectivas denominações no Brasil.

O paradigma histórico, como não poderia deixar de ser no Brasil, é o Católico Apostólico Romano. Religião que no Brasil, segundo dados do IBGE, diminui seus membros a cada ano (Dolzan, 2024).

1. A miscelânea brasileira de confissões de fé

A Constituição Federal, apesar de preconizar a laicidade do Estado Brasileiro, não está desconectada do fenômeno religioso e de sua manifestação na sociedade, haja vista que, a partir de seu preâmbulo, invoca a proteção de Deus. Na verdade, há verdadeiro estímulo constitucional às estruturas religiosas e à liberdade de crença religiosa, tais como: a imunidade tributária aos templos religiosos de qualquer culto (art. 150, IV, b); reconhecimento do casamento religioso como tendo juridicidade de casamento civil (art. 226, §2º); destinação de recursos públicos a escolas confessionais (art. 213); oferecimento obrigatório, nas escolas públicas de ensino fundamental, do ensino religioso (art. 210, §1º).

A Constituição Federal preconiza um tratamento igualitário entre as religiões (art. 5º). Seja a Igreja Católica Apostólica Romana, com história milenar, seja uma igreja neopentecostal recém-fundada. Seja a Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias, originada nos Estados Unidos, seja o terreiro de candomblé, de matriz africana, ou ainda a União do Vegetal, nascida na Amazônia. Todas as comunidades religiosas devem ter, em princípio, igual tratamento (Santos Júnior; Prigol 2024). Entretanto, historicamente, não há como não se negar os privilégios conferidos à igreja católica, com evidências na cultura brasileira até os dias de hoje. Nesse contexto,

importa recordar que a Constituição de 1824 estabelecia a religião católica como sendo a oficial do Brasil.

A influência cultural e estrutural da religião católica pode ser aferida pelo número de feriados nacionais baseados na fé católica, também pelo nome de cidades brasileiras e, como não poderia deixar de ser, pelo patrimônio da igreja. Levantamento feito a partir de documentos da CNBB (Conferência Nacional dos Bispos do Brasil) indica que a Igreja Católica e suas instituições são donas de pelo menos 330,6 mil hectares de terra no campo em todos os Estados do Brasil. Os dados englobam apenas os terrenos próprios para agricultura. O espaço, equivalente a dois municípios de São Paulo (Sá; Muggiati, 1996). Entende-se que esta hegemonia histórica da Igreja Católica no Brasil influenciou e influencia a percepção coletiva sobre o conceito de trabalho religioso, não importa a religião ou sua diferença estrutural e doutrinária. Ressalte-se que, historicamente, a figura de sacerdote, no Brasil, era representada, apenas, pelo padre da Igreja Católica. Há muitas décadas esta não é mais situação numericamente prevalente no país.

Entretanto, esta visão monocular, da realidade do sacerdote padre católico, marcou a redação da Lei 14.647/2023 que, em essência, trata os diferentes como iguais.

O Brasil nas últimas décadas, como apontado alhures, mudou muito quanto à representação religiosa na sociedade. A igreja católica, segundo dados do IBGE, diminui seus membros a cada ano (Dolzan, 2024).

O crescimento do **protestantismo** no Brasil, a partir da primeira igreja evangélica registrada, em 1922, foi lento. Em 1960, havia oficialmente só 18 igrejas evangélicas missionárias no Brasil. Daquele ano até 1980, o total aumentou mais de 170 vezes, atingindo a marca de 3.087 (Tomazela, 2023).

Só em 2019, foram abertas 6.356 igrejas evangélicas no País, média de 17 novos templos por dia, segundo estudo do Centro de Estudos da Metrópole (CEM) (Tomazela, 2023). O **Espírito Santo** é o Estado com maior número de evangélicos. A proporção é de 93 templos por 100 mil habitantes. O estudo registrou, ainda, a existência, no País, de 109,5 mil igrejas evangélicas, em 2019, de diversas denominações, ante cerca de 20 mil em 2015. O predomínio é das pentecostais (48.781 templos).

Reitere-se, uma vez mais, o paradigma do trabalhador religioso católico não é mais predominante no Brasil, tampouco serve como referência estrutural para as demais religiões praticadas aqui praticadas.

Já no que diz respeito à discussão sobre o trabalho religioso de líderes

e de pastores perpassa por outros grandes obstáculos para configuração de proteção empregatícia, mais ainda por se relativizar requisitos de onerosidade e de subordinação tipicamente pensados para finalidades capitalistas e modelos de empreendimento vinculados às atividades econômicas.

Nesse ponto, leciona Barros (2016, p. 309) que podem ser consideradas atividades tipicamente espirituais no cristianismo a celebração de sacramentos, realização de batizados, crismas, ordenações, receber confissões, dar comunhão, celebrar casamentos e dar a extrema unção, além daquelas comuns a outras denominações cristãs protestantes: celebrar cultos e pregar o evangelho, objetivos inseridos nos fins da Igreja, conferidos pessoalmente àqueles intimamente ligados à consciência, ingressando na vida eclesiástica.

Com a devida vênia, o paradigma para as conclusões da autora é exclusivamente católico, ficando ainda mais claro quando a autora continua a discorrer que não há como reconhecer caráter laboral à atividade, pois a comunidade cristã trabalha para si mesmo, dando testemunho de generosidade, não havendo obrigação ou constrangimento por imposição do trabalho, mas sim uma presunção de que a função ministerial representa votos de ordem religiosa com presunção de gratuidade na prestação (Barros, 2016, p. 310).

Todavia, a própria psicodinâmica deste trabalho pastoral revela que a intensificação das missões de fé vai para além do caráter meramente simbólico, sem o devido resguardo de garantias e proteções mínimas quanto à dignidade do trabalhador, acabam por criar ambientes de ativismo vocacional alienante e sujeição integral com vida irrepreensível aos olhos divinos e humanos (Ebert; Soboll, 2009).

2. O catolicismo como paradigma insuficiente

Quando se trata do catolicismo, a confissão de fé do trabalhador religioso pode ser representada por pelo menos três votos básicos da tradição religiosa: **votos de pobreza**, de castidade e de obediência, os quais representam o assujeitamento individual e pessoal às regras e ao trabalho espiritual em proveito do evangelho, além do compromisso o compartilhamento de bens materiais e cuidados com necessitados, oferecer hospitalidade e viver uma vida dedicada à justiça e à paz (Fiedler, 2013).

Segundo Soares-Filho (2015), em relação à igreja católica, o Acordo de Santa Sé-Brasil estatuiu juridicamente as relações firmadas entre ministros ordenados ou fiéis consagrados e a Igreja Católica, afastando expressamente o vínculo de empregos

com ela, desde que não desvirtuada a profissão de fé que advém da religião. Ressaltou ainda o referido tratado que as tarefas apostólicas, pastorais, litúrgicas, catequistas, assistenciais podem ser realizadas a título voluntário.

Nesse sentido, o referido autor explica que ainda que a Igreja Católica mantenha e sustente o padre funcionário da paróquia, a relação peculiar ali obtida situa-se fora da zona de lucratividade e agasalha objetivos que transcendem os interesses seculares, acalentando valores espirituais e morais que se somam à dignidade humana e servem de ideais para a sociedade (Soares Filho, 2015).

Diante deste cenário, imperioso registrar que o padre diocesano faz votos celibato e obediência, mas **não é obrigado a fazer voto de pobreza**, como chega a ser crença popular. **O voto de pobreza geralmente é exigido aos freis e monges da igreja católica**².

Reitere-se os padres católicos não são obrigados a fazer o voto de pobreza. Ao contrário, na atualidade, cada vez mais temos exemplos de padres famosos cujo patrimônio é expressivo. A título de exemplo, podemos citar os padres Fábio de Melo, Antônio Maria, Alessandro Campos, **Juarez Castro** entre outros, além de padres, eles são cantores e escritores famosos, então, é comum fazerem turnês pelo país. Um levantamento feito pela revista Veja, tornou público quanto cada um dos padres cobram por suas apresentações³.

Assim, para fins de evidenciar que paradigma católico é insuficiente para conceituar o trabalho religioso, por uma questão de delimitação da pesquisa, e com base em critério de representatividade numérica, **importante demonstrar o quão diferentes são as estruturas de liturgia e trabalho entre o padre católico e do pastor evangélico**.

Reitere-se, não há como compreender a atuação do pastor e dos demais líderes protestantes, sob o mesmo paradigma católico, pois a doutrina e os votos pessoais feitos em cada religião não se confundem.

Para tanto, faz necessário a análise do crescimento protestantismo na América Latina, precisamente no Brasil, para fins de compreender a complexidade do trabalho pastoral evangélico.

2 Disponível em : < <https://lidercatolico.com.br/voce-sabe-a-diferenca-entre-um-padre-um-freie-um-monge/#:~:text=J%C3%A1%20monges%20e%20freis%20s%C3%A3o,eles%20tamb%C3%A9m%20existem%20algumas%20diferen%C3%A7as.>> Acesso em 20.05.2024.

3 O padre Fábio de Melo cobra, segundo a Revista Veja, R\$120.000,00 para evangelizar. Disponível em : < <https://istoe.com.br/saiba-quanto-ganham-os-padres-famosos/>>. Acesso em 20.05.2024.

3. O crescimento do protestantismo pentecostal

O protestantismo que antecede ao marco histórico das igrejas evangélicas se situa como a narrativa de que a bíblia é a única autoridade religiosa, opondo-se ao catolicismo que possui dogmas como infalibilidade papal e a prática, não bíblica, das indulgências. Entre os protestantes, há diversas denominações e variedades de grupos evangélicos, destacando-se na América Latina as tendências o protestantismo histórico que congregam luteranos, metodistas e calvinistas (Selmán, 2019).

Igualmente, há tendências evangélicas oriundas dos Estados Unidos da América com viés missionário e proselitista, como Batistas, Presbiterianos e Irmãos Livres, os quais vêm na separação do mundo como santificação dos evangélicos com desenraizamento social e aspiração de promover conversões e formas comunidades de novos cristãos (Selmán, 2019).

No terceiro grupo, temos os pentecostais, ramo do protestantismo que sustenta a realidade dos dons do espírito santo e que testemunharam as manifestações de línguas estranhas, formulam profecias, curam doenças, encontram prosperidade e melhoras familiares por meio do evangelho. (Selmán, 2019).

Com o surgir do neopentecostalismo, por volta de meados dos anos 70, exacerbam-se características organizacionais, enquanto inovações tecnológicas e litúrgicas dão aos pastores e líderes condições privilegiadas de viabilidade de bênçãos, inovando em “teologias da prosperidade” e doutrinas de guerra espiritual que se irradiam por vida financeira, além da vida cotidiana e da saúde (Boff, 2018; Selmán, 2019).

Em suas formas clássica e inovada, Selmán (2019) defende que esta via protestante conseguiu acessar camadas sociais mais diversas e com variados estilos de vida, dando razões para luta contra sofrimentos sociais e pessoais, aproximando-se dos problemas contextuais em busca de soluções para o equilíbrio espiritual e seculares, agora não apartados, mas território a ser consolidado pelos cristãos.

Note-se que as atividades da igreja não se situam apenas no campo espiritual, mas líderes espirituais se tornam responsáveis também por estudos bíblicos, elaboram campanhas, muitas vezes somam à pregação a ministérios de canto e instrumentos, além dos cuidados com a manutenção da igreja, limpeza e conservação, administração de patrimônios e outros trabalhos burocráticos de prestação de contas à associação religiosa e ao Estado para que então se dediquem à comunidade cristã (Boff, 2018).

Embora utilizando o paradigma católico como universalizante, Barros (2016, p. 310) defende que o mesmo raciocínio de votos espirituais abarca pastores e presbíteros na divulgação do evangelho e no aconselhamento de membros da igreja.

Nesse sentido, embora o Poder Judiciário traga farta jurisprudência⁴ que afasta a onerosidade típica ou mesmo a ausência de submissão pelo trabalho confessional e religioso à subordinação típica dos empreendimentos empresariais, não há qualquer conflito entre o primado da vocação e o reconhecimento do vínculo de emprego, já que a garantia da proteção trabalhista, até mesmo da cobertura obrigatória previdenciária, acabam por legitimar a devoção diária numa atividade social relevante como é a atividade de cuidado religioso. Trata-se de um trabalho, nobre e relevante, que, até mais do que qualquer outro, merece proteção.

De forma contraditória, considerando o atual paradigma doutrinário-jurisprudencial, para que um pastor tenha garantida a sua valorização e proteção

4 "VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PASTOR DE IGREJA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Enquanto líder religioso, exercente de atividade missionária, o pastor, a princípio, não está submetido às regras trabalhistas, porquanto não há relação de emprego com a igreja da qual faz parte. A sua vinculação se dá por ordem religiosa e vocacional, com subordinação de caráter eclesiástico e não empregatício. O pastor exerce trabalho voluntário, motivado pela sua fé, entendimento contrário só tem guarita se demonstrado, de forma inequívoca, o desvio de finalidade da entidade eclesiástica a que se encontra atrelado." (TRT18, RO - 0010456-87.2017.5.18.0001, Rel. WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 25/04/2018). (TRT18, ROT - 0010655-29.2019.5.18.0005, Rel. JOAO RODRIGUES PEREIRA, 3ª TURMA, 31/10/2019) (TRT-18 - ROT: 00106552920195180005 GO 0010655-29.2019.5.18.0005, Relator: JOAO RODRIGUES PEREIRA, Data de Julgamento: 31/10/2019, 3ª TURMA).

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO VOLUNTÁRIO RELIGIOSO . Para a caracterização do vínculo empregatício, a conjugação dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, exige que estejam presentes todos os requisitos relacionados com a continuidade, subordinação jurídica, personalidade e salário. Pelo empregador a assunção do risco do empreendimento e a direção dos serviços. No caso, não estão presentes os elementos onerosidade e personalidade na prestação de serviços pelo autor. Quanto ao trabalho voluntário religioso, tem-se que, via de regra, o vínculo que une o líder religioso à entidade religiosa é de natureza vocacional, relacionado à resposta a uma chamada interior e não ao intuito de percepção de remuneração terrena. Em prestações voluntárias religiosas, a subordinação, quando existente, é de índole eclesiástica, e não empregatícia. Por fim, a retribuição percebida, em regra, diz respeito exclusivamente ao necessário para a manutenção do religioso. Por outro lado, mesmo no trabalho gratuito religioso é plenamente possível o reconhecimento de vínculo empregatício, especialmente quando demonstrado o desvirtuamento da própria instituição religiosa, buscando lucrar com a fé de seus seguidores. Assim, nestes casos de distorção do ensino religioso, pode-se enquadrar a igreja como uma verdadeira empresa e o líder religioso (padre, pastor, ministro, missionário) como empregado típico. (TRT-2 10019869520175020712 SP, Relator: THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 08/02/2019).

PASTOR EVANGÉLICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM IGREJA. TRABALHO REALIZADO NA CONDIÇÃO DE LÍDER ESPIRITUAL. O exercício de atividades religiosas, seja como pastor evangélico, padre ou qualquer outro orientador espiritual ligado a cultos diversos, tem cunho, precipuamente, eclesiástico e religioso, tendo em vista a atividade vocacional destinada à propagação dos ritos de determinada religião. A atividade eclesiástica se aproxima do trabalho voluntário, haja vista que o agente é motivado pelo intuito de ensinamento das doutrinas básicas do culto e pela orientação espiritual dos fiéis nos termos da religião. Inexistente, portanto, salvo caso de evidente desvirtuamento do trabalho eclesiástico, o vínculo de emprego entre as partes. (TRT-3 - RO: 00106990720175030047 0010699-07.2017).

do trabalho (direitos trabalhistas), há exigência que ele, na prática, reconheça o desvirtuamento da sua função sacerdotal pela igreja-denominação a qual pertence. **Ou seja, para que seja possível o reconhecimento de direitos trabalhistas, a igreja tem que ser considerada empresa e o pastor um mero arrecadador de finanças.** Toda ideia pautada no paradigma católico – incompreendido – de que uma pessoa vocacionada para o sacerdócio deve ser pobre, não ter bens, ou ainda que esta tem a obrigação-privilégio de sofrer por Cristo (Felipenses 1:29). Em síntese, do ponto de vista jurisprudencial, o trabalho religioso protegido, passa pela discussão sobre o desvirtuamento das atividades institucionais, ganhando mais força ainda quando se trata das denominações evangélicas neopentecostais (Leite; Esperandio, 2009).

O número de igrejas evangélicas cresceu exponencialmente nos últimos anos no Brasil. São diversas denominações, doutrinas diferentes e, em especial, tratamento diferente de seus pastores. Estes trabalhadores, dedicados e vocacionados, merecem proteção e valorização de suas atividades.

Segundo dados do IBGE (Censo 2022) (Dolzan, 2024), o Brasil conta com mais igrejas e outros tipos templos religiosos que a soma de instituições de ensino e unidades de saúde. Estudo conduzido pelo Centro de Estudos da Metrópole apontou que 17 igrejas evangélicas são criadas por dia. Só em 2019, foram abertas 6.356 igrejas evangélicas no País. O estudo registrou a existência de 109,5 mil igrejas evangélicas de diversas denominações, ante cerca de 20 mil em 2015. O predomínio é das pentecostais (48.781 templos).

Aqui, mais uma vez, deve ser destacada a diferença entre a estrutura de igrejas católicas e evangélicas.

Na **Igreja Católica**, a abertura de uma igreja é vinculada à autoridade do **Vaticano**, que toma as decisões quanto a novas dioceses e paróquias, em processo cheio de formalidades e geralmente longo (Tomazela, 2023). Para as igrejas evangélicas, especialmente as de denominação indeterminada, as únicas formalidades são: elaboração de estatuto social; escolha e eleição de uma diretoria; registro do estatuto social e ata de fundação em cartório civil de pessoas jurídicas; obtenção do CNPJ junto à Receita Federal; e inscrição na Prefeitura municipal. O processo leva em média dois meses (Tomazela, 2023).

Para além da facilidade em criar-se uma igreja evangélica, não há no Brasil exigência legal quanto à formação específica para que um ministro de confissão religiosa assumira qualquer cargo em uma igreja, não há exigência de comprovação de aprimoramento intelectual para o exercício das funções eclesiais, como cursos de

teologia, psicologia, línguas e estudos bíblicos (Tomazela, 2023). A base constitucional é a liberdade de crença.

Entretanto, da mesma forma que é fácil criar um igreja e legitimar pastores evangélicos no Brasil, muitos destes sem formação teológica, é fácil a demissão desses mesmos pastores, sem maiores explicações, por parte do líder ou presidente da igreja. A ideia é, se não há vínculo de emprego não há demissão, há apenas desligamento. Esta situação estabelece profunda injustiça posto que pastores, que não tem a estrutura de amparo provida aos padres pela igreja católica, atuantes às vezes por décadas em um determinada denominação evangélica, podem ser desligados, ao sabor do humor de um líder, sem lhe seja garantido um mínimo de proteção trabalhista, sem qualquer direito. Ora, que ele sofra por Cristo, se dirá (Filipenses 1:29).

A estrutura de trabalho e de vida de um pastor evangélico, reitere-se uma vez mais, é diferente do paradigma católico.

Uma óbvia diferença deve ser destacada pois relacionada ao nível de dependência econômica: **O pastor evangélico, como regra, não é celibatário e, portanto, tem família, filhos, que são dependentes de sua renda e, em essência, aos quais não pode ser imposta a exigência do paradigma católico – muito específico – de voto de pobreza.**

3.1. A dependência econômica e a subordinação de um pastor vocacionado

Nos termos do art. 3o da CLT a dependência econômica é um dos elementos centrais para o reconhecimento de uma relação de emprego.

Ora, um frade ou um monge católico, sem filhos, que vive isolado em estrutura de monastério custeada pela Igreja (alimentação, moradia) realmente tem condições para exercer seu voto de pobreza, sem a necessidade de qualquer constraprestação pecuniária ou, em sentido estrito, remuneração. O mesmo não pode se dizer do pastor evangélico.

Para Ferreira (2020), as igrejas e as pessoas que nela se envolvem se dedicam a uma missão com cunho religioso, sendo um sacerdócio em que os ministros addicam de seus interesses materialistas por vontade própria e prometem se dedicar à fé e ao trabalho religioso, propagando os ensinamentos de Jesus. Este conceito, como já exposto anteriormente, não tem conexão com a realidade do pastor evangélico.

Deve ser rejeitada também a ideia de trabalho de natureza voluntária, pois

os valores repassados não se destinam apenas à subsistência dos líderes eclesiais, mas também representa benefícios para usufruto para si e para as famílias envolvidas em virtude da força de trabalho que se aliena (Ferreira; César, 2020).

O trabalho dos pastores evangélicos é remunerado. Ponto. A dependência econômica e a subordinação são evidenciadas de forma avassaladora, posto que os líderes máximos de cada igreja se apresentam como voz de Deus na terra. Nesse sentido, temos casos de condecorações pelo judiciário trabalhista de igrejas que obrigaram seus pastores a se submeter a vasectomia (Costa, 2024).

Segundo ex-pastor Sávio (nome fictício atribuído em reportagem do UOL) alguém pode afirmar: 'Mas eles não colocam uma arma na sua cabeça'. E eu digo que colocam, sim, a palavra [Bíblia] é uma arma poderosa. A trama de argumentos e as ameaças são feitas o tempo todo. Quem não fizer a vasectomia vai ser punido. Perder o salário, ser transferido para o Nordeste. Vai perder o carro, vai ser rebaixado de cargo, vai ficar de castigo na administração' (Costa, 2024).

4. A Lei n. 14.647/2023. Inconstitucionalidade e Lacuna axiológica.

Reitere-se, não só a lei 14.647/2023 mas também a jurisprudência do próprio C. TST, com a devida vênia, estão alicerçadas em premissa equivocada, notadamente de que o trabalho religioso, vocacionado, não deve envolver remuneração e, ainda, qualquer valor concedido para manutenção do sacerdote, não deve ser considerado remuneração. Na verdade, a ideia é que o trabalho de um ministro da fé, idealmente, nada deve receber por seu trabalho. Nesse sentido temos o voto do Ministro Ives Gandra que versa sobre a pretensa incompatibilidade entre o serviço religioso e contraprestação monetária:

(...) Todas as atividades de natureza espiritual desenvolvidas pelos "religiosos", tais como administração dos sacramentos (batismo, **crisma, celebração da Missa**, atendimento de confissão, extrema unção, ordenação sacerdotal ou celebração do matrimônio) ou pregação da Palavra Divina e divulgação da fé (sermões, retiros, palestras, visitas pastorais, etc), **não podem ser consideradas serviços a serem retribuídos mediante uma contraprestação**

(RR - 19800-83.2008.5.01.0065, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 08/02/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2012).

O julgado acima, de mais de 20 anos, permanece como entendimento

prevalente no C. TST até os dias de hoje. Nele o destaque dos sacramentos católicos (crisma, missa, extrema unção) é evidente, mas como defendido, insuficiente para a compreensão, como regra do trabalho religioso em todas as suas dimensões.

O julgado acima, com a devida vênua, tampouco a Lei 14.647/2023 consideram os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*), da igualdade (art. 5º *caput*) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc III).

A Lei 14.647/2023, além de inconstitucional, é injusta, configurando lacuna axiológica conforme doutrina de Maria Helena Diniz (2002).

Imagine-se as centenas de pastores evangélicos que, após anos ou décadas de trabalho prestado a denominações pentecostais, são desligados sumariamente por um líder e se vêem, com sua família (esposa e filhos) sem qualquer proteção jurídica e, quando superando o constrangimento e buscam o judiciário, tem que se apresentar como mercadores da fé e demonizar a igreja à qual pertenceram por anos ... se quiserem ter qualquer reconhecimento de proteção trabalhista. **Injusto, ponto.**

Importa destacar os ensinamentos de Carlos Santiago Nino (2003, p. 287) sobre o conceito de lacunas axiológicas ou valorativas. Para o autor, estas se apresentariam quando um fato *"está correlacionado por un sistema normativo com una determinada solución y hay una propiedad que es irrelevante para ese caso de acuerdo com el sistema normativo, pero debería ser relevante em virtude de ciertas pautas axiológicas"*. O sistema normativo não encontra uma solução justa para o caso, pois há uma propriedade relevante que deveria ter sido considerada no momento da elaboração da norma, mas não foi. Nesse caso, não considerada a relevância e a necessidade proteção do trabalho religioso.

Do ponto de vista do princípio constitucional da igualdade não há critério de *discrímen* razoável (Mello, 2021) a justificar a falta de proteção – como regra geral – ao trabalho desenvolvido por qualquer ministro de culto religioso, em especial quando consideradas as diferenças estruturais e doutrinárias entre as várias religiões brasileiras. Destaque especial, mais uma vez, aos pastores evangélicos que, diferentemente dos padres católicos, possuem filhos, pagam alugueis ou financiamentos, escola, alimentação e, atualmente, em desligamentos fáceis e sem liturgia, ficam em total desamparo jurídico posto que prevalente a premissa – equivocada – de que o serviço ao divino exige votos de pobreza e sofrimento.

Como decretado por Bandeira de Mello (2021) "princípio da igualdade interdita o tratamento desuniforme às pessoas".

As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula

igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com os interesses prestigiados na Constituição (p.17)

Pimenta Bueno, apud Mello, (pg. 18) “A Lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em razão muito valiosa do bem público **será uma injustiça e poderá ser uma tirania**” (grifou-se)

A Lei 14.647/2023, por todo o exposto, não é só evitada de inconstitucionalidade posto que afronta os princípios constitucionais da igualdade (art. 5o, *caput*) e da dignidade da pessoa humana (art. 1o, inc III), além das normas que garantem a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*) e proteção do meio ambiente de trabalho (inc. VIII, art. 200 da CLT), mas é também, em essência, uma norma injusta, constituindo verdadeira lacuna axiológica.

5. O necessário reconhecimento da proteção constitucional do trabalho religioso e vocacionado

Ora, e quem cuida do cuidador? Daquele que, vocacionado, dedica sua vida a cuidar daqueles que necessitam do divino. Desamparados da proteção jurídico-trabalhista, pastores e líderes religiosos, seguem atuantes. Não há como desconsiderar os impactos de jornadas extenuantes, cumprimento de metas de arrecadação e de evangelismos, além dos atendimentos instados em horários diversos e requerem qualidades múltiplas e até mesmo a profissionalização.

Adverte Da Silva (2021) que o pastor deve adotar postura sólida e estável como esteio da comunidade cristã que lidera, mas não podem assumir funções que extrapolem o autocuidado, pois diretamente vinculado ao autoamor necessário para amar o próximo. Também, exsurge como fundamental que o líder não se deixe dominar por enxurradas de demandas que contaminem as emoções dele.

Percebe-se que como trabalho de cuidado a exigência pessoal do pastorado quanto ao seu trabalho diário merece a devida proteção normativa, vez que pelo menos três tipos de patologias já avaliadas no grupo mostram que são afetados diretamente pelo estresse patológico oriundo do sacerdócio ininterrupto, o silenciamento dos próprios sofrimentos, além do próprio desgaste (*burnout*) pela exaustão ou consumição ante a idealização da figura do pastor, muitas vezes desumanizado (Oliveira, 2004),

Com isso, a tutela do meio ambiente de trabalho pastoral é essencial para uma aproximação de estudos que supere a configuração do vínculo para uma real humanização das figuras religiosas, o que não pode ser invisibilizado em nome dos votos de fé, pois a dignidade humana se compatibiliza fielmente aos ideais morais e de justiça social que permeiam a vida cristã.

Assim, urge que o Direito do Trabalho se empodere dessas relações de trabalho, superando a ideia de trabalho vocacionado religioso como sinônimo trabalho voluntário condicionado a um voto de pobreza. É o mesmo que imaginar um pastor evangélico, pai de família, tendo que desenvolver suas relevantes atividades de ajuda e amparo espiritual aos membros da igreja, sem direito à moradia, alimentação, quando na verdade precisa da justa proteção legal para garantia da dignidade humana que pertence a todos os demais trabalhadores.

Considerações finais

A lei 14.647/2023 está alicerçada em premissas e paradigmas equivocados. Ao enquadrar o trabalhador religioso como pessoa sem direito a qualquer proteção trabalhista, considera doutrina, percepções e exigências (votos) que só são aplicáveis a uma parte muito restrita aos ministros de culto das inúmeras religiões e respectivas denominações no Brasil. A referência – tomada como única – é o catolicismo apostólico romano.

A Lei 14.647/2023 não considera a insuficiência do paradigma católico diante do crescimento exponencial de outras religiões no Brasil, em especial a protestante. A vida e o trabalho do pastor evangélico em muito difere do trabalho do padre católico, mas a Lei os trata como iguais.

Um dos maiores equívocos da Lei 14.647/2023 seja confundir “vocação” com um “voto” que só é exigido em ordens religiosas muito específicas e, em sua maioria, dentro do catolicismo apostólico romano: **o voto de pobreza**. Entende-se que este voto não é requisito para o trabalho religioso, em especial entre as religiões não católicas.

A estrutura de trabalho e de vida de um pastor evangélico é muito diferente do sacerdote católico. Uma óbvia diferença deve ser destacada pois relacionada ao nível de dependência econômica: O pastor evangélico, como regra, não é celibatário e, portanto, tem família, filhos, que são dependentes de sua renda e, em essência, aos quais não pode ser imposta a exigência do paradigma católico – muito específico – de

voto de pobreza.

A Lei 14.647/2023, por todo o exposto, não é só eivada de inconstitucionalidade posto que afronta os princípios constitucionais da igualdade (art. 5o, *caput*) e da dignidade da pessoa humana (art. 1o, inc III), além das normas que garantem a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*) e proteção do meio ambiente de trabalho (inc. VIII, art. 200 da CLT), mas é também, em essência, uma norma injusta, constituindo verdadeira lacuna axiológica.

Atualmente, centenas de pastores evangélicos que, após anos ou décadas de trabalho prestado a denominações pentecostais, são desligados sumariamente por um líder e se vêem, com sua família (esposa e filhos) sem qualquer proteção jurídica e, quando superando o constrangimento e buscam o judiciário, tem que se apresentar como mercadores da fé e demonizar a igreja à qual pertenceram por anos ... se quiserem ter qualquer reconhecimento de proteção trabalhista. **Norma injusta.** Estamos diante de uma lacuna axiológica.

Nesse sentido, importante retomar à discussão da proteção jurídico-trabalhista de pastores e de líderes religiosos que nada são incompatíveis com a profissão de fé e precisam ser superadas em prol de parâmetros remuneratórios dignos e compatíveis com a dignidade da pessoa humana, além da limitação de jornada e de resguardo ao meio ambiente de trabalho, como forma de humanização da figura antes vista apenas no seu lado espiritual.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOFF, Leonardo. A importância da espiritualidade para a saúde. **leonardoboff.com**, 2013. Disponível em: <https://leonardoboff.wordpress.com/2013/11/16/a-importancia-da-espiritualidade-para-a-saude>. Acesso em: 7 nov. 2023.

COSTA, Ranieri. Ex-pastores acusam Igreja Universal de obrigá-los a fazer vasectomia. Ameaças. **UOL cotidiano**, 05 fev. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2024/02/05/pastores-universal-vasectomia.htm>. Acesso em: 10 maio 2024.

DA SILVA, Ewerton Ferreira. Uma prática pastoral em tempos de pandemia.

Caderno Intersaberes, v. 10, n. 28, p. 326-335, 2021. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/intersaberes/article/view/1947>. Acesso em: 7 nov. 2021.

DINIZ, Maria Helena. **As lacunas no direito**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DOLZAN, Marcio. Brasil tem mais igrejas e templos do que escolas e hospitais, aponta IBGE. **Estadão**, 02 fev. 2024. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/brasil-tem-mais-estabelecimentos-religiosos-do-que-a-soma-de-espacos-de-ensino-e-saude/>?. Acesso em: 19 maio 2024.

EBERT, Clarice; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. O trabalho pastoral numa análise da Psicodinâmica do Trabalho. **Aletheia**, Canoas, n. 30, p. 197-212, dez. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942009000200016&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERREIRA, N. B. M.; CÉSAR, J. B. M. Relações de trabalho nas instituições religiosas. **Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 326-346, 2020. Disponível em: <https://www.fadi.br/revista/index.php/cadernosjuridicos/article/view/62>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FIEDLER, Maureen. Pobreza, castidade, obediência: votos tradicionais redefinidos para o século XXI. **Revista IHU on line**, 19 jun. 2013. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/521154-pobreza-castidade-obediencia-votos-tradicionais-redefinidos-para-o-seculo-xxi-artigo-de-maureen-fiedler>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FRAGALE FILHO, R.; DE RESENDE A.; ALVIM, J. L.; ALVES, T.; OLIVEIRA, D. O vínculo empregatício dos pastores evangélicos: notas conclusivas. **Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 1, n. 1, p. 29-41, 1 abr. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/conflu1i1.p260>. Acesso em: 7 nov. 2023.

LEITE, Leandro Inácio; ESPERANDIO, Mary Rute Gomes. **Genealogia do trabalho religioso**: estudos preliminares. PUCPR. Disponível em: www2.pucpr.br/reol/index.php/9CT?dd1=2764&dd99=pdf. Acesso em: 10 nov. 2023.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 4.

ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

SÁ, Xico; MUGGIATI, André. Igreja católica possui 330,6 mil hectares. **Folha de S. Paulo**, 10 mar. 1996. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/3/10/brasil/10.html#:~:text=A%20Igreja%20Cat%C3%B3lica%20e%20suas,do%20Brasil\)%20obtidos%20pela%20Folha](https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/3/10/brasil/10.html#:~:text=A%20Igreja%20Cat%C3%B3lica%20e%20suas,do%20Brasil)%20obtidos%20pela%20Folha). Acesso em: 10 maio 2024.

SANTOS JUNIOR, Aloisio Cristovan dos; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. A inexistência de vínculo empregatício entre ministros de culto e entidades religiosas: uma breve análise dos §§ 2º e 3º do art. 442 da CLT sob o prisma da liberdade religiosa coletiva. **Revista Direito, Trabalho e Justiça**, TRT da 9ª Região, jan./jun. 2024.

SELMÁN, Pablo. Quem são? Por que eles crescem? No que eles creem? Pentecostalismo e política na América Latina. Tradução Wagner Fernandes de Azevedo. **Revista Nueva Sociedad**, Argentina, mar./abr. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/588669-quem-sao-por-que-eles-crescem-no-que-eles-creem-pentecostalismo-e-politica-na-america-latina>. Acesso em: 5 nov. 2023.

SOARES FILHO, J. Relações trabalhistas entre ministros eclesiásticos e instituições religiosas, em face do Acordo Brasil-Santa Sé. **Revista CEJ**, v. 19, n. 65, 2015. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/2005>. Acesso em: 8 nov. 2023.

TOMAZELA, José Maria. O que é preciso para abrir uma igreja no Brasil? Entenda. **Estadão**, 16 ago. 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/o-que-e-preciso-para-abrir-uma-igreja-no-brasil-entenda/#:~:text=Quais%20as%20formalidades%20para%20criar,e%20inscri%C3%A7%C3%A3o%20na%20Prefeitura%20municipal>. Acesso em: 10 maio 2024.

TOMAZELA, José Maria. Quantas igrejas evangélicas abrem por dia no Brasil? Qual o Estado tem mais templos? **Estadão**, 16 ago. 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/quantas-igrejas-evangelicas-abrem-por-dia-no-brasil-qual-o-estado-tem-mais-templos/>?. Acesso em: 19 maio 2024.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO ESPECIALIZADA

(atualizado em 16/12/2024)

[ACESSE AQUI](#)

NOTA TÉCNICA NUGEPNAC/CI NO. 004/2024

Recife, 18 de dezembro de 2024.

COMPOSIÇÃO DELIBERATIVA

Sergio Torres Teixeira, Desembargador Presidente do Centro de Inteligência; **Ivan de Souza Valença Alves**, Desembargador Presidente da 1ª Turma; **Paulo Alcantara**, Desembargador Presidente da 2ª Turma; **Valdir José Silva de Carvalho**, Desembargador Presidente da 3ª Turma; **José Luciano Alexo da Silva**, Desembargador Presidente da 4ª Turma; e **Renata Conceição Nóbrega Santos**, Juíza Auxiliar da Corregedoria.

ASSESSORIA TÉCNICA

Paulo Roberto Gonçalves Cerqueira, Assessor Chefe da Vice-Presidência do TRT6 e Doutorando em Direito (Bolsista CAPES) pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP).

Alessandro Alcides de Souza, Diretor da Secretaria Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT6.

Stephanie Almeida de Jesus Dias, servidora integrante da Divisão de Inovação e Pesquisa Tecnológica (DIPT), Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Goiás (UFG), com foco em Inteligência Artificial aplicada na Administração da Justiça.

Auston Ricardo Soares Costa, Chefe da Divisão de Inovação e Pesquisa Tecnológica (DIPT).

Kíria de Almeida Miranda, Assistente do Secretário-Geral Judiciário e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM).

Assunto: Utilização de Inteligências Artificiais Generativas no âmbito do judiciário

1. RELATÓRIO

Trata-se de Nota Técnica elaborada pelo Centro de Inteligência, em parceria

com a Divisão de Inovação e Pesquisa Tecnológica (DIPT), unidade integrante do LIODS-TRT6 (Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do TRT6), em consonância com suas atribuições de assessorar o desenvolvimento de políticas e diretrizes tecnológicas voltadas à inovação e modernização do Judiciário. A presente nota visa estabelecer diretrizes para o uso responsável e seguro da Inteligência Artificial (IA) Generativa no Judiciário, com enfoque em sua aplicação ética e transparente para a otimização de tarefas.

2. JUSTIFICATIVA

No contexto judicial, o avanço da inteligência artificial com o surgimento de ferramentas generativas apresenta novas possibilidades, ao permitir a criação de conteúdos variados com base nas solicitações dos usuários. Plataformas como *ChatGPT* e *Gemini* exemplificam essa tecnologia, possibilitando a produção de textos, áudios, imagens e vídeos. Entretanto, seu uso no Judiciário deve observar parâmetros de transparência, precisão, auditabilidade do processo decisório e responsabilidade, considerando o impacto direto das decisões judiciais na concretização de direitos fundamentais.

A forma como essas ferramentas são desenvolvidas pode gerar padrões de resposta que não correspondem às especificidades do ambiente judicial. Como as decisões automatizadas se baseiam em dados históricos, frequentemente permeados por distorções sociais e desigualdades preexistentes, existe o risco de que esses sistemas reproduzam tais padrões, impactando desigualmente grupos como minorias étnicas e sociais. Além disso, esses sistemas podem gerar respostas imprecisas e, em alguns casos, informações incorretas, exigindo uma supervisão cuidadosa para evitar que decisões sejam tomadas com base em dados sem fundamento em evidências reais ou contexto adequado.

Atualmente, diversos países já utilizam a IA como suporte para construção de decisões judiciais. Tribunais e Cortes Internacionais estão adotando essas tecnologias para acelerar trâmites processuais, além de aprimorar a precisão e consistência das decisões.

No Brasil, o uso da IA no Judiciário tem crescido significativamente. Em 2023, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) identificou 140 projetos distribuídos por 62

tribunais, evidenciando o avanço da adoção dessa tecnologia no sistema judiciário brasileiro. Contudo, no âmbito do judiciário trabalhista, embora existam iniciativas utilizando IA generativa, elas dependem de ferramentas privadas, como Gemini ou *ChatGPT*, não havendo ainda soluções integralmente desenvolvidas pelo próprio judiciário para suas demandas específicas.

Assim, esta Nota Técnica, em conformidade com a Resolução CNJ nº 332/2020, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), em alinhamento com o Guia de uso de Inteligência Artificial Generativa no Tribunal de Contas da União (TCU) e a Carta de Foz do Iguaçu sobre o uso de ferramentas de inteligência artificial (IA) no Judiciário, estabelece diretrizes para a aplicação de IAs generativas que não sejam desenvolvidas ou administradas pelo próprio Judiciário em atividades profissionais ou no tratamento de dados acessados em razão das funções desempenhadas. O objetivo do documento é orientar o uso dessas tecnologias de forma a mitigar possíveis vieses, distorções e promover respostas que atendam às exigências e particularidades do ambiente judicial.

3. **PREMISSAS**

1. O julgamento humano é insubstituível no sistema judicial (preservando-se, a garantia constitucional do juiz natural), sendo o papel das ferramentas de inteligência artificial exclusivamente de suporte e apoio às decisões;
2. É de inteira responsabilidade do autor qualquer documento produzido, independentemente de ter utilizado ou não uma ferramenta de IA generativa;
3. As informações inseridas nas plataformas externas de IA generativa devem limitar-se a dados públicos e que não estejam sob proteção de direitos autorais da instituição;
4. Todo conteúdo produzido pelas IA's generativas deve ser supervisionado e revisado;
5. As IA's generativas podem distorcer o sentido e o conteúdo dos dados inseridos, introduzindo vieses sociais, culturais, de gênero, de classe social, de idade, linguísticos, políticos, ideológicos e geográficos;
6. Os resultados de operações matemáticas devem ser cuidadosamente revisados;
7. O usuário das IA's generativas deve estar consciente das limitações desta tecnologia, dentre as quais se inclui a incapacidade de interpretar fielmente as nuances e contextos necessários para a entrega de uma justiça adequada e individualizada.

4. MELHORES PRÁTICAS NO USO DE IA'S GENERATIVAS

Esta Nota Técnica delinea recomendações sobre as melhores práticas para a aplicação da IA no âmbito do Judiciário, destacando atividades em que seu uso pode agregar benefícios.

Cadastro para utilização das plataformas

Conforme orientação do Tribunal de Contas da União, recomenda-se evitar a utilização de endereços de e-mail institucionais, credenciais ou números de telefone do Tribunal para a criação de contas em plataformas externas de IA generativa. .

Apoio na Elaboração de Documentos

A IA generativa pode auxiliar na criação de minutas de e-mails, documentos administrativos, ofícios, decisões e pareceres, atuando como um organizador de informações e elaborando um primeiro rascunho, otimizando tempo e liberando recursos humanos para tarefas de análise e julgamento. É importante destacar que a IA deve ser utilizada como ferramenta de apoio, e não como substituta do profissional do Direito.

A revisão e validação do conteúdo gerado por IA são indispensáveis para assegurar a precisão, qualidade e conformidade legal dos documentos, além de promover uma administração da Justiça humana e responsável, preservando a confiança pública no sistema judicial.

Ao utilizar ferramentas de IA generativa, deve-se atentar às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). As informações inseridas nas plataformas externas de IA generativa devem limitar-se a dados públicos da instituição. A proteção aos dados pessoais, conforme definido no Artigo 5, Inciso I e Artigo 46 da LGPD, e a informações sigilosas ou sensíveis são essenciais, pois a IA pode acessar e tratar dados sensíveis contidos em processos, o que envolve a exposição de informações privadas protegidas por lei. Esse cuidado é fundamental para evitar o acesso não autorizado e uso indevido ou inadequado de dados que podem comprometer a privacidade e os direitos dos titulares, além de assegurar o cumprimento da legislação.

É fundamental lembrar que o Direito envolve questões complexas, subjetivas e contextuais. Ao operador do Direito cabe a percepção dos impactos sociais e dos aspectos que individualizam cada decisão; por isso, a revisão e supervisão humana

são indispensáveis para os conteúdos gerados a partir da utilização da IA generativa. Submeter o conteúdo gerado pela IA à revisão humana assegura precisão, coerência e adequação ao contexto jurídico, além de permitir a identificação e mitigação de possíveis distorções que possam comprometer a imparcialidade e a sensibilidade exigidas para decisões que respeitem a dignidade e a singularidade de cada processo.

Análise de grandes volumes de dados

A aplicação de IA's generativas na análise de grandes volumes de dados administrativos é uma possibilidade que permite uma gestão mais eficiente e informada, permitindo identificar padrões e otimizar processos internos. Exemplos de utilização incluem o monitoramento das jurisprudências, que por serem parte do direito público são acessíveis ao público, para detectar divergências entre decisões; avaliação e acompanhamento de consumo de recursos administrativos como energia e materiais de escritório, bem como de dados de manutenção predial. Essas informações, por não envolverem dados sensíveis, podem ser analisadas de forma automatizada para apoiar decisões operacionais e estratégicas, sem comprometer a privacidade dos envolvidos.

No entanto, há desafios específicos no uso de IA em áreas que exigem precisão matemática ou interpretação minuciosa. Como algumas IA's generativas atualmente disponíveis apresentam limitações em cálculos, mesmo aqueles que não apresentam complexidade, sua aplicação em tarefas que demandam precisão deve ser acompanhada de rigorosa supervisão humana.

Além disso, essas ferramentas são projetadas para sempre fornecer uma resposta, mesmo quando não possuem informações suficientes. Isso significa que, na ausência de dados ou padrões necessários, podem apresentar conteúdos imprecisos, como citar jurisprudências inexistentes ou dispositivos legais de outro país com o mesmo idioma, tratando-os como se fossem aplicáveis ao Brasil, o que pode ocorrer devido à semelhança linguística. Esse comportamento reforça a necessidade de supervisão humana para evitar decisões baseadas em informações equivocadas.

Facilitação na análise petitoria e criação de questionamentos iniciais para utilização em audiências.

As ferramentas de IA generativas podem funcionar como poderosos instrumentos para geração de perguntas/questionamentos para esclarecimentos de

pontos controvertidos apresentados nos petítórios das partes. Isso pode facilitar, sobremaneira, o trabalho inicial dos magistrados na condução dos trabalhos em audiência, enriquecendo a coleta probatória.

Registra-se, por sua vez, que a supervisão humana permanece indispensável para avaliação da necessidade de questionamentos adicionais.

Elaboração de Documentos

As IA's generativas também contribuem para a criação de rascunhos, minutas e modelos de documentos jurídicos e administrativos, como e-mails, pareceres e ofícios, organizando informações de forma eficiente. A partir de modelos preexistentes ou de um estilo de escrita específico, a IA pode gerar novos documentos que seguem o padrão estabelecido, replicando formatos e estruturas previamente definidos. Esse recurso é útil para a criação de documentos repetitivos, permitindo a padronização necessária sem comprometer as adaptações específicas de cada caso.

No entanto, a assistência da IA deve ser encarada como um suporte inicial, que exige revisão humana para assegurar que cada documento esteja ajustado ao caso em análise e que eventuais citações fornecidas pela ferramenta de IA, inclusive a julgados e citações doutrinárias, esteja correta (já que existem inúmeros relatos de que as IA generativas podem apresentar alucinações criativas). Além disso, é fundamental considerar que as saídas produzidas pelos sistemas de IA podem apresentar vieses sociais e culturais, como vieses de gênero, classe social, idade, e linguísticos, bem como vieses políticos, ideológicos e geográficos. Essas tendências podem impactar negativamente a inclusão de minorias e afetar a representatividade e imparcialidade dos conteúdos gerados. Assim, embora a IA possa otimizar a etapa de elaboração, a avaliação crítica e os ajustes realizados pelos operadores jurídicos são essenciais para garantir precisão, conformidade com o contexto jurídico e mitigação de vieses.

Simplificação da Linguagem Jurídica

A utilização de IA para a simplificação de termos jurídicos visa ampliar a acessibilidade e a compreensão do conteúdo judicial pelo público em geral, em conformidade com a Recomendação CNJ n. 144/2023, que orienta os tribunais a adotarem linguagem clara e acessível em suas comunicações. A IA pode apoiar essa diretriz ao processar e gerar versões simplificadas de documentos jurídicos,

promovendo maior transparência e acesso à informação.

É imprescindível, contudo, que todo material simplificado por IA seja submetido a uma revisão humana, para evitar distorções no conteúdo original que possam comprometer a precisão e a integridade jurídica. Assim, a supervisão assegura que a simplificação e o texto proposto pela IA reflitam o sentido e os efeitos legais originalmente almejados.

Apoio à Inovação e Criatividade

O uso de IA pode também contribuir para a busca de soluções inovadoras, especialmente em situações que demandam criatividade e adaptação. A IA pode ser utilizada para explorar novas abordagens na resolução de conflitos, identificando caminhos alternativos para promover a conciliação e sugerindo soluções criativas em casos complexos. Além disso, a IA pode auxiliar na formulação de propostas que otimizem práticas e procedimentos, incentivando a inovação no desenvolvimento de soluções jurídicas.

Contudo, a aplicação da IA nesse contexto requer cautela e supervisão, garantindo que as sugestões e recomendações respeitem as normas e princípios jurídicos. A utilização de IA como ferramenta de suporte à criatividade deve ser complementada pela análise crítica dos operadores do direito, que avaliam a viabilidade e adequação das soluções apresentadas.

5. ADVERTÊNCIAS

Alucinação

Em ambientes como o Judiciário, em que a precisão e a veracidade das informações são cruciais, as alucinações das ferramentas de IA generativa apresentam riscos significativos. Alucinação, no contexto de modelos de inteligência artificial, refere-se à geração de informações incorretas, imprecisas ou não verificáveis por esses sistemas. Trata-se de uma falha em que o modelo, ao tentar responder uma pergunta ou produzir um conteúdo, cria dados sem base em fatos reais ou fontes verificáveis, como se imaginasse a resposta.

Esse fenômeno ocorre porque os modelos de IA geram respostas com base em padrões estatísticos dos dados nos quais foram treinados, mas sem a capacidade

de conferir a exatidão dessas informações com o mundo real. Esse fenômeno pode ser agravado pela incapacidade das IA's de reconhecerem, de forma autônoma, quando estão alucinando, dada a semelhança entre as respostas corretas e as que contêm erros. Por esse motivo, é imprescindível que todo conteúdo gerado por IA generativa no contexto judicial seja rigorosamente revisado e supervisionado. Apenas a validação humana pode assegurar que as informações utilizadas nas decisões sejam precisas e verídicas, prevenindo, assim, os riscos de distorção e erro que poderiam comprometer a integridade dos processos e os princípios de justiça e imparcialidade.

Inafastabilidade da responsabilidade

Independentemente do uso de ferramentas de IA, os autores dos documentos permanecem exclusivamente responsáveis pelo seu conteúdo, sendo-lhes inafastável o dever de assegurar a precisão e a conformidade com os princípios legais. No contexto judicial brasileiro, a Lei de Improbidade Administrativa (Lei n.º 8.429/1992) e a Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar n.º 35/1979) são marcos que reforçam a responsabilidade ética e técnica dos agentes públicos. Portanto, o uso de IA não isenta os servidores e magistrados de suas obrigações legais e éticas, devendo esses profissionais supervisionar e validar as informações geradas para evitar consequências jurídicas.

Registre-se, por sua vez, que quando houver emprego de IA generativa para auxílio à redação de ato judicial, tal situação pode, facultativamente, ser mencionada no corpo da decisão, sendo porém devido o registro interno, pelo magistrado(a), dessa circunstância para fins de produção de estatísticas, monitoramento e eventual auditoria.

6. NECESSIDADE DE CAPACITAÇÃO

A capacitação técnica de magistrados e servidores no uso de ferramentas de IA generativas é indispensável. O usuário deve atuar como intérprete crítico dos resultados gerados pela IA, sendo capaz de identificar seus limites e potencialidades. A tecnologia não pode, sob nenhuma circunstância, ser aplicada de maneira automática ou sem reflexão. O juiz e/ou servidor precisa ter a habilidade de questionar os resultados fornecidos pelo sistema, especialmente tendo o conhecimento de como

a ferramenta funciona e respeitando os limites impostos pela legislação vigente.

7. CONCLUSÃO

Ante o exposto, a presente nota técnica apresenta as seguintes conclusões:

1. A utilização de IA generativa no Judiciário apresenta potencial significativo para aprimorar a eficiência e apoiar a tomada de decisões, desde que aplicada de forma responsável e supervisionada;
2. Esta Nota Técnica delineou as diretrizes para o uso ético e seguro da IA generativa, enfatizando a importância da revisão humana e da observância das normas legais e princípios de justiça;
3. A adoção dessas tecnologias deve ocorrer de maneira cuidadosa, com atenção especial para a preservação da imparcialidade, a mitigação de vieses, a proteção de dados pessoais e a priorização dos valores humanistas assegurados na Constituição Federal e tratados internacionais. Contudo, para garantir que essas ferramentas realmente contribuam para a missão de promover a justiça, é essencial que seu uso seja sempre complementar e supervisionado pelos profissionais jurídicos;
4. Quando houver emprego de IA generativa para auxílio à redação de ato judicial, tal situação pode, facultativamente, ser mencionada no corpo da decisão, sendo porém devido o registro interno, pelo magistrado(a), dessa circunstância para fins de produção de estatísticas, monitoramento e eventual auditoria;
5. A capacitação técnica contínua de magistrados e servidores no uso de ferramentas de IA generativas é indispensável. O usuário deve atuar como intérprete crítico dos resultados gerados pela IA, sendo capaz de identificar seus limites e potencialidades.

Sergio Torres Teixeira

Desembargador Vice-Presidente do TRT6
Presidente do Centro de Inteligência

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de periodicidade mensal e temática, é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br

1. Os artigos devem ser encaminhados através do e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos focados na área temática de cada edição específica. Para consultar a lista de temas, clique aqui.
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem obedecer as normas ABNT e estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Calibri, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor e referência acerca da publicação original.
4. Um dos autores deve ter a titulação mínima de Mestre.
5. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se aos editores o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, caso necessário;
6. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação.
7. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação. O artigo passará por análise quanto ao respeito das normas de formatação, aderência ao tema, qualidade e originalidade. Artigos que não estejam vinculados aos temas futuros serão avaliados, conforme o caso, para publicação como artigo especial na edição subsequente.
8. Dúvidas a respeito das normas para publicação podem ser encaminhadas para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO