

# A UTILIZAÇÃO DA PROVA DIGITAL DE GEOLOCALIZAÇÃO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO – PERNAMBUCO

**Raphaela Balles Mattana**  
**Bárbara Madalena Heck da Rosa**  
**Luiz Eduardo Gunther**

## RESUMO

O presente artigo analisa a utilização da prova digital de geolocalização no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT-6), com ênfase nas decisões proferidas entre janeiro e dezembro de 2023. Com base na análise do acervo jurisprudencial do TRT- 6, discute-se a relevância da prova digital nos processos trabalhistas, em especial nos casos que envolvem controle de jornada e de local de trabalho. O presente estudo explora os desafios envolvendo a utilização da referida prova e a privacidade e a proteção de dados pessoais, conforme previsto na Constituição Federal e na Lei Geral de Proteção de Dados. A pesquisa destaca que, embora a geolocalização seja considerada uma ferramenta eficaz para a apuração da verdade real do processo, o TRT-6 adota uma postura equilibrada entre as inovações

---

Raphaela Balles Mattana

Especialista em direito e processo do trabalho pela Fundação de Estudos Sociais do Paraná. Advogada Trabalhista e Membro do grupo de pesquisa o impacto da LGPD nas relações de trabalho – UNICURITIBA - PR. E-mail: Raphaela.mattana@outlook.com.

Bárbara Madalena Heck da Rosa

Doutoranda e Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo PPGD UNICURITIBA. Especialista em Direito Digital e Compliance, Direito Trabalhista Avançado, Direito Civil e Empresarial, Direito Penal e Processo Penal e Direito Educacional. Graduada em Direito pela UNIJUÍ. Advogada e Professor de Ensino Superior. Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-3226-509X>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0484173372708015>. E-mail: barbara.madalena@gmail.com

Luiz Eduardo Gunther

Pós-doutor em Direito pela PUC/PR (2015). Doutor em Direito pela UFPR (2003). Mestre em Direito pela UFPR (2000). Graduado em Direito e em História pela UFPR (1977). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA.

tecnológicas e a proteção dos direitos fundamentais dos litigantes, em especial a privacidade.

**Palavras-chave:** Geolocalização, Prova Digital, TRT6.

## **ABSTRACT**

This article examines the use of digital geolocation evidence within the scope of the Sixth Region Regional Labor Court (TRT-6), focusing on decisions issued between January and December 2023. Based on an analysis of TRT-6's jurisprudential records, the relevance of digital evidence in labor cases, especially those involving work hours and workplace location control, is discussed. The study explores the challenges associated with using such evidence and the issues of privacy and personal data protection as outlined in the Federal Constitution and the General Data Protection Law. The research highlights that, while geolocation is considered an effective tool for uncovering the factual truth in legal proceedings, TRT-6 adopts a balanced approach between technological innovations and the protection of litigants' fundamental rights, particularly privacy.

**Keywords:** geolocation, digital evidence, TRT6.

## **INTRODUÇÃO**

O uso de tecnologias digitais se tornou cada vez mais relevante no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, nos processos judiciais trabalhistas. Nesse contexto, a prova digital é uma grande ferramenta para a busca da verdade real do processo.

Importante mencionar que a prova digital é instrumento jurídico utilizado para demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido no meio digital ou que o meio digital é o instrumento para demonstrar a ocorrência de um fato.

Com as inovações tecnológicas, a geolocalização ganhou destaque como uma prova digital passível de verificar a localização de trabalhadores em tempo real, sendo utilizada para controle de jornada e em outros propósitos que ela se faz necessária.

A geolocalização fornece prova exata da localização do trabalhador, onde ele estava localizado quando se conectou com a rede móvel de internet, contribuindo para a comprovação de pedidos relacionados a jornada de trabalho, vínculo empregatício e outras demandas que envolvam labor externo.

Salienta-se que a geolocalização é uma tecnologia de informação e

comunicação presente nos aparelhos celulares e outros aparelhos que possuem sistema de GPS (Sistema de Posicionamento Global). O GPS quando ativado é capaz de coletar os registros de dados da localização e armazenar em bancos de dados para posterior pesquisa.

Este artigo visa analisar como o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT- 6), com Jurisdição no estado de Pernambuco, tem interpretado e julgado fatos envolvendo a prova de geolocalização, considerando os aspectos de privacidade e proteção de dados pessoais dos litigantes. Para tanto, serão examinadas decisões proferidas entre janeiro e dezembro de 2023, abordando tanto a relevância quanto os limites legais da aplicação dessa ferramenta em litígios trabalhistas.

## **CRITÉRIOS PARA REALIZAÇÃO DA BUSCA JURISPRUDENCIAL NO TRT-6**

A Justiça do Trabalho é ramo do Poder Judiciário que tem por finalidade conciliar e julgar as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores, além de outras demandas decorrentes da relação de trabalho. É também responsável por atuar em litígios coletivos e por atuar no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

A competência da Justiça do Trabalho foi estabelecida no artigo 114, da Constituição Federal Brasileira, veja-se:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;  
II as ações que envolvam exercício do direito de greve;(...)

O levantamento dos acórdãos que versam sobre a temática “geolocalização” foi realizado na base de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), órgão federal integrante da Justiça do Trabalho com jurisdição no Estado Pernambuco criado em 1941, o qual conta com 70 Varas do Trabalho e dois postos avançados, 04 Turmas de Julgamento e 02 Seções Especializadas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) tem sede na cidade de Recife/PE e é composto atualmente por 19 (dezenove) desembargadores do trabalho.

Na homepage do TRT-PE seguiu-se o seguinte caminho para a biblioteca digital jurisprudencial: TRT6/Jurisprudência/Sistema de Pesquisa de Jurisprudência/Pesquisa. O descritor [palavras-chave] utilizado foi “geolocalização”. O período considerado para este levantamento foi de 01/01/2023 à 31/12/2023, no primeiro levantamento foram

obtidos 169 acórdãos.

O critério de exclusão de acórdãos utilizado foi pelo “Tipos de Processo”, filtrando somente Recurso Ordinário Trabalhista (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 de 166 acórdãos, sendo 156 em sede de Recurso Ordinário Trabalhista e 10 em sede de Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo. Assim divididos: Primeira Turma (38 processos), Segunda Turma (51 processos), Terceira Turma (48 processos) e Quarta Turma (29 processos). Na busca foram encontrados 18 acórdãos que versavam sobre Embargos de Declaração, que não foram objeto de análise mais profunda.

Por conseguinte, foi realizada análise manual de todos os 166 acórdãos encontrados, usando o sistema de localização de palavras (ctrl + F) em cada um dos acórdãos selecionados, com o descritor [palavras-chave] “geolocalização”, para então ler o contexto em que a palavra estava inserida, priorizando somente os textos dos acórdãos em que o termo “geolocalização” foi utilizado em conjunto ao termo “prova digital”.

A análise teve foco em como o TRT da 6ª Região fundamenta suas decisões quando o tema versa sobre “geolocalização”, destacando os fundamentos jurídicos invocados para validar ou rejeitar o uso da geolocalização no contexto probatório, especialmente em casos que envolvem o direito do trabalho, em especial a jornada de trabalho do empregado.

## **ANÁLISE DE DECISÕES DO TRT-PE**

A maior parte das decisões que mencionam o termo pesquisado “geolocalização” estão atreladas a controvérsias que envolvem jornada de trabalho e controle de jornada de trabalho quando há labor externo, conforme o artigo 62, I, da CLT. Considera-se trabalho externo aquele realizado fora do estabelecimento empresarial, que impossibilita a fiscalização da jornada de trabalho do empregado. Aos empregados que exercem essa forma de trabalho não há limitação das 8 (oito) horas de trabalho diárias, logo, não possuirão direito ao recebimento de eventuais horas extras prestadas, adicionais ou intervalos suprimidos.

A condição de jornada de trabalho exercida de forma externa é considerada uma exceção, prevista no artigo 62, I, da CLT e deve ser anotada na CTPS e no registro do empregado. Caso exista a fiscalização ou controle de horário de trabalho, por qualquer meio, o trabalhador terá direito à limitação da jornada de trabalho, analisando-se o caso concreto (MIESSA, 2022, p. 370).

Em casos que versam sobre jornada de trabalho, a jurisprudência do E.TRT da 6ª Região, entende que a existência de aparelho com geolocalização, por si só, não induz a existência de fiscalização da jornada de trabalho. A Terceira Turma ao julgar caso que versava sobre horas extras e controle da jornada de trabalho, entendeu que a utilização de “*palmtop*” (Microcomputador portátil que cabe na palma da mão e pode ser conectado a outro computador maior) por si só, não induz, de maneira inequívoca, à efetiva fiscalização de horários, nem mesmo quando ocorre roteirização prévia e determinada pela empresa.

A pesquisa também identificou o uso do termo “geolocalização” em preliminares recursais que alegam o cerceamento de defesa face o indeferimento de prova de geolocalização. A Segunda Turma do TRT – 6ª Região ao julgar Recurso Ordinário que possuía preliminar de cerceamento de defesa por indeferimento de produção de prova digital, notadamente a juntada da geolocalização do telefone celular da reclamante, decidiu que a utilização da referida prova, por si só, não implica em violação a qualquer norma constitucional ou infraconstitucional. Entendeu o relator que o direito previsto no artigo 5º, X, da Constituição Federal, na compreensão da jurisprudência pátria, não possui dimensão absoluta.

Para a utilização da referida prova, o Relator entendeu que deve ser observado o princípio da proporcionalidade e adotadas as cautelas pertinentes, para que o Magistrado ordene a coleta de dados de geolocalização de pessoa determinada, de forma a identificar a sua localização em determinado momento. O Relator citou em sua decisão, jurisprudências oriundas do Tribunal Superior do Trabalho e do Superior Tribunal de Justiça, que versam sobre a utilização de prova digital.

Ainda, entendeu que o artigo 369 e 370 do Código de Processo Civil, autorizam a utilização de todos os meios legais de prova, bem como os moralmente legítimos, ainda que nele não especificados, cabendo ao Magistrado, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Entendeu, contudo, que esse poder deve ser exercido com moderação e cautela, em caráter complementar, a critério do Julgador.

No caso apreciado, o Relator entendeu que houve a oportunidade de as partes apresentarem prova documental e testemunhal quanto à jornada de trabalho efetivamente cumprida pela reclamante, sendo que a impugnação do horário de trabalho exposto na petição inicial pode ser alcançada pelas demais provas dos autos. Diante do exposto, o Relator entendeu pela ausência de cerceio de defesa do recorrente, negando provimento ao recurso ordinário.

No mesmo sentido, são os julgados produzidos nos autos **0000155-35.2023.5.06.0412** (Segunda Turma), **0000397-67.2022.5.06.0011** (Terceira Turma),

**0000487-42.2021.5.06.0001** (Segunda Turma), **0000457-64.2022.5.06.0391** (Segunda Turma), **0000191-86.2023.5.06.0312** (Primeira Turma), **0000817-36.2021.5.06.0002** (Terceira Turma), **0000601-38.2022.5.06.0391** (Segunda Turma), **0000302-58.2023.5.06.0413** (Segunda Turma), **0000782-45.2022.5.06.0001** (Quarta Turma), entre outros.

Ainda sobre a geolocalização e caracterização de violação aos direitos fundamentais de privacidade e intimidade, a Desembargadora Virgínia Malta Canavarro, ao relatar o Processo 0000119-83.2021.5.06.0146 (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Terceira Turma, Data de Julgamento: 21/03/2023) entendeu que graças aos avanços tecnológicos, a geolocalização tem se tornado uma ferramenta poderosa, sendo aplicada em diversas áreas, inclusive no controle de jornada de trabalho e segurança dos colaboradores. É dentro do contexto de inovação tecnológica que a geolocalização entra com força, pois permite se chegar o mais próximo possível da verdade real, por meio da obtenção de diversos dados que facilitam a comprovação de fatos.

A relatora afirmou que para que não ocorra violação da privacidade e da intimidade do empregado existem mecanismos de proteção, como por exemplo o trâmite em segredo de Justiça, que permite que apenas as partes, procuradores e a autoridade competente tenham acesso aos dados disponibilizados.

A Desembargadora entendeu que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018) que versa sobre a proteção de dados pessoais, evitando eventuais vazamentos, de forma que a obtenção de dados por determinação judicial não se enquadra como vazamento de dados, isso porque, o artigo 7º, inciso VI, da referida lei, autoriza a obtenção de dados pessoais “para exercício regular de direitos em processo judicial”. Diante disso, a Desembargadora entendeu que não existe qualquer óbice legal para a solicitação dos registros de geolocalização do empregado.

Ao contrário do entendimento acima exposto, a Segunda Turma ao julgar Recurso Ordinário que versava sobre jornada de trabalho de empregado bancário (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Segunda Turma, Processo: 0001213-69.2019.5.09.0103 (ROT), Relator SOLANGE MOURA DE ANDRADE, **data de julgamento: 2023-06-14**), entendeu que o deferimento da prova digital “geolocalização” viola o direito à intimidade e a vida privada da reclamante, conforme garante o artigo 5º, X, da Constituição Federal. Ainda, entendeu que a quebra de sigilo dos dados e das comunicações telefônicas, somente pode ser flexibilizada para fins de investigação criminal ou instrução processual penal (art. 5º, XII, CFRB), não havendo exceção à garantia para fins de processo trabalhista.

Entendeu o Relator, ao citar decisão de Mandado de Segurança julgado nos

mesmos autos anteriormente, que a mitigação das garantias previstas no artigo 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal, abre espaço à vulnerabilidade pessoal e social do indivíduo, com impactos psicológicos imensuráveis, para além de interferir no exercício pleno da liberdade de expressão, outra garantia constitucional com status de cláusula pétrea e protagonista em qualquer regime democrático.

O Relator ainda citou que a Convenção Americana de Direitos Humanos, subscrita em 22 de novembro de 1969 – Pacto de San José da Costa Rica, do qual o Brasil é signatário desde 1992, com a sua promulgação por meio do Decreto nº 678/1992, confere ampla proteção à honra, dignidade e intimidade do indivíduo, contra possíveis violações arbitrárias. Diante dos fundamentos expostos, o Relator entendeu que não houve cerceamento de defesa pelo indeferimento da prova digital pretendida.

É oportuno mencionar o acórdão proferido pelo Desembargador Relator Eduardo Pugliesi (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Primeira Turma, Processo: 0000582-50.2022.5.06.0191, Data de Julgamento: 29/11/2023), que versa sobre um pedido de reversão de justa causa aplicada ao funcionário, por realizar a marcação de registro ponto em local diverso do local de trabalho. Foi proposta reclamação trabalhista que requeria a reversão da justa causa aplicada, com o pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes. Em sede de defesa processual, a empresa reclamada afirmou que havia contratado registro ponto biométrico por meio de um aplicativo nomeado como “*next*”, por meio do qual o empregado poderia registrar seu ponto pelo celular.

O sistema utilizado pela reclamada para registro da jornada, possuía sistema de “geolocalização” sendo possível identificar em qual local o registro ponto foi marcado. Nesse sentido, o reclamante teria chegado na sede da empresa para trabalhar às 14h00min, contudo, o seu registro ponto havia sido marcado às 06h55min. Ao contatar a empresa que fornece o sistema de geolocalização, a empresa reclamada identificou que o registro ponto teria sido batido em local diverso da sede da empresa, razão pela qual demitiu o empregado por justa causa.

O Tribunal entendeu que a sentença que manteve a aplicação da justa causa estava correta, eis que o reclamante registrou o ponto em local diverso do posto de trabalho e antes de iniciar o efetivo labor, inclusive batendo o ponto quando ainda estava em sua residência. Desse modo, a Turma entendeu que o procedimento adotado pelo reclamante se caracterizava como mau procedimento, constituindo falta grave o suficiente para justificar a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

É igualmente relevante mencionar o acórdão de relatoria do Desembargador Larry da Silva Oliveira Filho, (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Quarta Turma, Processo: 0000011-67.2023.5.06.0313, Data de Julgamento: 24/08/2023),

que versa sobre aplicação da justa causa a funcionário que extraviou um GPS (aparelho de geolocalização) do veículo da empresa que utilizava para labor.

O autor em reclamação trabalhista afirmou que foi demitido de maneira desproporcional, uma vez que não teria atuado com mau procedimento suficiente para justificar a aplicação da justa causa. Por seu turno, a empresa reclamada informou que a justa causa foi aplicada, tendo em vista que o reclamante realizou extravio do GPS do veículo da empresa que era utilizado para o labor. A ausência do aparelho foi notada diante da quantidade de abastecimentos realizadas pelo reclamante no mês, que eram pagos pela reclamada. Notando aumento injustificado no consumo de combustível, a empresa realizou o rastreamento do veículo, por geolocalização e constatou que um tempo após a entrega do veículo ao reclamante, o GPS não enviava mais dados de localização. Assim, passou a analisar as rotas realizadas pelo veículo, constatando que o reclamante realizou uma viagem de Bezerros/PE a Sairé/PE, que era uma cidade onde a reclamada nunca prestou serviços. O relator assim esclareceu:

(...) que o acionante fez percurso não autorizado pela empresa, e que não fazia parte do seu roteiro, de Bezerros a Sairé; e que o equipamento de geolocalização (GPS) foi subtraído do carro que o demandante utilizava, sendo dele a responsabilidade de zelar pela guarda e conservação do automóvel e dos seus equipamentos.

(...) Nesse contexto, restou devidamente comprovada a quebra de fidúcia, configurada pelo comportamento incorreto e irregular do empregado, não sendo mais possível a continuação do vínculo empregatício diante da gravidade do fato constatado.

O relator entendeu que não houve demonstração de qualquer ilícito perpetrado pela reclamada que afronte à honra ou dignidade do reclamante, não subsistindo a irrisignação do obreiro nesse aspecto.

É relevante mencionar o acórdão relatado pela Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Primeira Turma, Processo: 0000809-56.2022.5.06.0121, Data de Julgamento: 06/09/2023), que discute a possível caracterização da relação de emprego em plataformas digitais. Com a chegada das inovações tecnológicas e de mercado, as relações de trabalho foram alteradas de forma significativas, sendo necessário um exercício maior do operador do direito quando for analisar os elementos fáticos-jurídicos caracterizadores da relação de emprego. Na primeira instância, o Magistrado assim se manifestou:

***No que concerne à relação jurídica havida entre os litigantes, tenho que assiste razão ao trabalhador. (...) De início, insta pontuar que***



*as novas relações de trabalho advindas das inovações tecnológicas e de mercado reclamam do operador do direito a adoção de perspectiva outra e pontual quanto aos elementos fáticos-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia. (...)Reconheço, pois, a existência do vínculo de emprego entre as partes, sob a modalidade de contrato de trabalho intermitente, (limites do pedido -item "144" do rol postulatório), devendo a L. T. L.anotar a CTPS do autor com os seguintes dados (...) na função de "Entregador"; e com a remuneração indicada na petição inicial (...)*

Em que pesem os argumentos carreador pelo Juízo de primeiro grau, o relator entendeu que a prova testemunhal produzida demonstrou que fica a critério do entregador a aceitação da coleta, podendo recusá-la sem que lhe seja aplicada qualquer penalidade, bem como lhe era permitido ficar indisponível no momento e pelo tempo que desejasse sem que houvessem punições e ainda poderia organizar a prestação de serviços como fosse conveniente, restando descaracterizada a subordinação jurídica.

O relator entendeu que para além de não existir subordinação jurídica – essencial para qualquer contrato de emprego, a forma como o serviço foi prestado em nada se assemelhava com uma relação empregatícia na forma intermitente, não existindo convocação para o trabalho com antecedência mínima de três dias e da resposta à convocação, pelo empregado, no prazo de um dia útil.

Diante do exposto, a Primeira Turma decidiu modificar o entendimento adotado pelo Magistrado de primeiro grau, para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício e conseqüentemente excluir a determinação de pagamento das verbas rescisórias e anotação da CTPS do reclamante.

Em semelhante entendimento, ao relatar o acórdão (PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Quarta Turma, Processo: 0000063-85.2023.5.06.0144, Data de Julgamento: 11/05/2023) a Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima entendeu que para a configuração da relação de emprego, é necessária a demonstração cabal da conjunção dos pressupostos fáticos e jurídicos da pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, na forma como exposto nos arts. 2º e 3º, ambos da CLT. A relatora entendeu que os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego não se conjugam na relação havida entre o motofretista de aplicativo e a empresa provedora da plataforma de tecnologia, sobretudo por ausência de subordinação jurídica.

Ao julgar o caso, a relatora expos que a prova testemunhal informou a possibilidade do motofretista ficar inativo por grande lapso temporal sem a necessidade de comunicar a plataforma e sem haver penalidades. A Desembargadora citou que o TRT da 6ª Região possui precedentes consolidados que afastam a existência de vínculo entre a plataforma e o motofretista.

A análise realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) teve como foco as decisões judiciais que são fundamentadas ou que mencionam o uso da geolocalização como prova digital em processos judiciais, especialmente no âmbito trabalhista. A pesquisa realizada identificou que o uso do termo “geolocalização” é constantemente atrelado aos temas jornada de trabalho, jornada externa e horas extras. Também foi possível identificar decisões que versavam sobre o uso da geolocalização para fins de apuração de falta grave do empregado que utiliza de veículo da empresa para desempenhar o trabalho.

Os acórdãos analisados revelam uma abordagem conservadora quanto ao uso da geolocalização como meio de prova, considerando os direitos fundamentais à privacidade e à proteção de dados pessoais, assim como, considerando a busca pela verdade real nos processos judiciais. Existem decisões no âmbito do TRT-6 que entendem pela existência de violação do direito à privacidade e intimidade, contudo, existem decisões que entendem que o referido direito não é absoluto, sendo possível a sua flexibilização em sede de processo judicial.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De uma maneira geral, as decisões exaradas pelo TRT-6 entendem que a geolocalização é um meio de prova complementar, quando não há a possibilidade de se utilizar de outros meios de prova, como por exemplo a prova documental e testemunhal e que o indeferimento da produção da prova digital não gera cerceamento de defesa.

A pesquisa evidenciou que o TRT-PE adota uma postura equilibrada entre as inovações tecnológicas como prova no processo do trabalho e a proteção dos direitos fundamentais dos litigantes. A utilização da referida prova deve ser valorada caso a caso, observando os limites impostos pela Constituição e pela legislação infraconstitucional. Além disso, é necessário avaliar caso a caso, se há a necessidade de produção da referida prova e se já houve a produção de prova documental ou testemunhal que sejam capazes de elucidar o tema debatido nos autos.

Por fim, foi possível identificar que o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, somente admite a utilização da prova geolocalização quando outros meios tradicionais não sejam suficientes para comprovar o alegado. A jurisprudência analisada demonstrou um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos dos trabalhadores, ratificando a importância de que o uso de dados pessoais seja realizado de forma proporcional e com o devido fundamento legal.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código de Processo Civil Brasileiro**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 14 de novembro de 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 14 de novembro de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 14 de novembro de 2024.

JERÔNIMO, Eugênio. **TRT6 chega aos 80 anos com 70 Varas por todo o estado de Pernambuco e avanços tecnológicos**. Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT-PE), 17 de maio de 2021. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2021/05/17/trt6-chega-aos-80-anos-com-70-varas-por-todo-o-estado-de-pernambuco-e-avancos#:~:text=Com%2070%20varas%20do%20trabalho,que%20surgem%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas.>>>. Acesso em: 14 de novembro de 2024.

MIESSA, Élisson. **Direito e Processo do Trabalho – Carreiras Trabalhistas** – Volume Único. São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

PALMTOP. *In*: MICHAELIS, **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. <<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=palmtop>>. Acesso em: 14 de novembro de 2024.

PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, **Composição. Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT-PE)**, 28 de junho de 2013. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/institucional/composicao>>. Acesso em: 14 de novembro de 2024.

PERNAMBUCO, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Segunda Turma, **Processo: 0000959-53.2020.5.06.0009** (ROT), Relator Juiz convocado IBRAHIM ALVES DA SILVA FILHO, data de julgamento: 2023-11-08. Disponível em: <<https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000959-53.2020.5.06.0009/2#c26014c>>. Acesso em: 14 de novembro de 2024.

PERNAMBUCO, TRT – 6, Terceira Turma, **Processo: 0000338-10.2021.5.06.0013 (ROT)**, Relator Juiz convocado IBRAHIM ALVES DA SILVA FILHO, data de julgamento: 2023-10-24. Disponível em: < <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000338-10.2021.5.06.0013/2#5a5363c> > Acesso em: 14 de novembro de 2024.

RITZEL, Guilherme Sebalhos. **A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**. Revista ANNEP de Direito Processual, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 6, 2024. DOI: 10.34280/annep/2024.v5i2.211. Disponível em: <https://revistaannep.com.br/index.php/radp/article/view/211>. Acesso em: 14 de novembro de 2024.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A prova digital: um breve estudo sobre seu conceito, natureza jurídica, requisitos e regras de ônus da prova. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 88, n. 2, p. 3, abr/jun 2022. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/207378/2022\\_silva\\_jose\\_prova\\_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/207378/2022_silva_jose_prova_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 14 de novembro de 2024.