

OS FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIAIS NA UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA DIGITAL NO TRT11 – AMAZONAS E RORAIMA

THE JURISPRUDENTIAL BASIS IN USING GEOLOCATION AS DIGITAL EVIDENCE IN TRT11 – AMAZONAS AND RORAIMA

Bárbara Madalena Heck da Rosa
Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar qualitativamente como a prova digital da **geolocalização** nos acórdãos decorrentes do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), especificamente em Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT) e Recursos Ordinários Rito Sumaríssimo (RORSum) no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023. Analisou-se que a geolocalização como prova digital tornou-se necessária em alguns casos para evidenciar alegações, e que cada caso deve ser analisado considerando-se a privacidade do empregado e a obrigação do empregador que possui poder fiscalizatório, cabendo ao judiciário utilizar a prerrogativa de sopesar a sua real necessidade frente aos demais meios de provas disponibilizados.

Palavras-chave: Geolocalização; Prova Digital; TRT11.

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.

ABSTRACT

This research aimed to qualitatively analyze the digital evidence of geolocation in rulings arising from the Regional Labor Court of the 11th Region (TRT11), specifically in Ordinary Labor Appeals (ROT) and Ordinary Appeals Rito Sumaríssimo (RORSum) in the period 01 from January to December 31, 2023. It was analyzed that geolocation as digital evidence has become necessary in some cases to evidence allegations, and that each case must be analyzed considering the privacy of the employee and the obligation of the employer who has supervisory power, and it is up to the judiciary to use the prerogative of weighing its real need against the other means of evidence available.

Keywords: Geolocation; Digital Evidence; TRT11.

INTRODUÇÃO

A incorporação de tecnologias digitais no sistema judiciário brasileiro tem se intensificado, trazendo melhorias significativas na eficiência e transparência dos processos. No âmbito da Justiça do Trabalho, essa tendência se reflete na adoção de inovações que visam melhorar a administração da justiça e garantir maior efetividade na resolução dos litígios.

A utilização de provas digitais no direito do trabalho tem se consolidado como uma ferramenta relevante, mas também desafiadora. A evolução tecnológica trouxe consigo uma ampla gama de dados e informações que podem ser empregados para resolver litígios trabalhistas, como registros de ponto eletrônico, e-mails e, mais recentemente, dados de geolocalização. Esses elementos têm o potencial de esclarecer controvérsias sobre a jornada de trabalho, vínculo empregatício e outras questões fundamentais no contexto laboral. No entanto, a admissibilidade dessas provas exige uma análise cuidadosa, que deve observar os princípios da privacidade e da proteção de dados pessoais, estabelecidos por normas como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A LGPD, em seu artigo 7º, inciso VI, reconhece a possibilidade de tratamento de dados pessoais para o exercício regular de direitos em processos judiciais, incluindo disputas trabalhistas. Esse marco legal possibilita o uso de informações como registros de geolocalização, desde que observadas as limitações impostas pela legislação, como a necessidade de respeito à privacidade e a finalidade legítima do tratamento. No contexto do direito do trabalho, os dados obtidos por geolocalização podem ser usados para monitorar a jornada de trabalho de empregados, especialmente em atividades externas, como motoristas e vendedores, onde o controle de ponto tradicional pode

ser inviável.

Entretanto, a aplicação de provas digitais, particularmente de geolocalização, não está isenta de controvérsias. A utilização desses dados deve ser justificada pela necessidade de comprovação de fatos relevantes para o processo, sem invadir a privacidade do trabalhador. A jurisprudência tem sido crucial para delinear os limites da aplicação dessas provas. Em diversas decisões, os tribunais têm reconhecido a geolocalização como um meio válido de comprovação de jornada, mas também têm ponderado sobre os riscos de violação da intimidade dos empregados. Esse equilíbrio entre a eficácia da prova e a proteção de direitos fundamentais é um dos maiores desafios enfrentados pelos magistrados.

Além disso, é importante destacar que a coleta e o uso de dados digitais nas relações de trabalho envolvem não apenas a análise da geolocalização, mas também a gestão e o tratamento adequado de outros tipos de dados pessoais. A segurança e a integridade dessas informações devem ser garantidas, com políticas claras de proteção e recursos técnicos como a criptografia, para evitar vazamentos ou acessos não autorizados. A utilização de provas digitais exige, assim, uma infraestrutura robusta e compliance rigoroso com as normas de proteção de dados, algo que tem sido cada vez mais exigido por órgãos reguladores e pela sociedade em geral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), que abrange os estados do Amazonas e Roraima, tem acompanhado esse movimento de modernização, adotando tecnologias que auxiliam na coleta de provas, no monitoramento de diligências e na gestão de processos.

Por fim, a presente pesquisa teve como objetivo analisar qualitativamente como a prova digital da **geolocalização** nos acórdãos decorrentes do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), especificamente em Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT) e Recursos Ordinários Rito Sumaríssimo (RORSum) no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA DIGITAL

O uso de provas digitais no direito do trabalho oferece muitas possibilidades, mas também impõe desafios que não podem ser ignorados. Embora os dados digitais, como registros de ponto eletrônico, e-mails e geolocalização, possam ser cruciais para a resolução de litígios trabalhistas, é necessário que sua utilização seja feita de maneira cautelosa e em conformidade com os princípios da privacidade.

O artigo 7º, incisos II e V, da LGPD, possibilita a coleta e tratamento dos dados pessoais decorrente da relação de trabalho pois estaria pautada para cumprimento

de obrigação legal e para execução do contrato ou de procedimentos preliminares. (BRASIL, 2018)

Importante mencionar que existe um impacto direto da proteção de dados na relação de trabalho nos setores da economia e “a disciplina e regulação do uso de dados passou a ser o objetivo central de vários países e um compromisso de agenda internacional, com o escopo de assegurar o seu uso íntegro e evitar concorrência desleal”. (ROSA; GUNTHER, 2023, p.287)

Muitos são os dados coletados nas relações de trabalho, desde a fase de seleção, pré-contratual, durante e pós-contratual, os dados pessoais coletados precisam ser monitorados, assim como toda a documentação pessoal do trabalhador, com isso, entende-se que são necessárias políticas de tratamento proteção de dados e recursos que utilizem a criptografia para que esses dados e documentos estejam seguros. (ROSA; GUNTHER, 2023, p.287)

No âmbito da relação de trabalho, o titular de dados é o empregado, mas também poderá ser aplicado para terceiros, autônomos e prestadores de serviços. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022, p.39)

Os dados pessoais que merecem cuidados, são a documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, as correspondências eletrônicas, mensagens trocadas em aplicativos de comunicação, captura de imagens dos trabalhadores no local de trabalho, o registro de chamadas no âmbito da prestação de um serviço de telemarketing, as chamadas em sistemas de teleconferência e o registro biométrico da jornada de trabalho. (CASSAR, 2000, n.p.)

Ao se considerar a existência de relação de emprego, esta se verifica quando presentes os elementos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade (ou continuidade), a subordinação, e a onerosidade (ou remuneração). (CLT, 1943).

Nesse sentido, a subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador pode ser identificada pela relação de dependência que decorre do fato do empregado transferir ao empregador o poder de direção e este assumir os riscos da atividade econômica, pois o empregador passa a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalização do cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar). (SILVA JUNIOR, 2023, p.317)

Assim, entende-se que ao se considerar a subordinação jurídica, o empregador possui o controle da jornada de seus empregados, definida como uma medida de tempo no qual se inclui o labor diário do empregado, sendo a quantidade de trabalho

que diariamente o empregado cumpre em favor de seu empregador como obrigação decorrente do contrato de trabalho. (ROMAR; LENZA, 2023, p.90)

Algumas formas de controle e monitoramento de jornada laboral podem ser utilizadas pelo empregador para controle: sistemas biométricos – digital, facial, retina, voz e outros; 2) computadores – câmeras, gravação de som, sistema de geolocalização e uso de *software*; 3) *wearables*, análise genética, implantação de chip, entre outros. (RAMÍREZ, 2021, n.p.)

A partir dessa premissa, importante mencionar que a utilização de provas digitais no processo trabalhista se torna cada vez mais delineada e necessária, pois as provas digitais correspondem, de acordo com a definição de Rennan Thamay e Maurício Tamer (2021, p.146):

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 para 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 de seu conteúdo.

Para que a prova digital possa ser utilizada sem questionamentos e que seu valor probatório seja lícito, alguns requisitos devem ser observados: a autenticidade, a integridade e a manutenção de cadeia de custódia, além de outros conforme o artigo 22 do Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014):

Art. 22. A parte interessada poderá, com o propósito de formar conjunto probatório em processo judicial cível ou penal, em caráter incidental ou autônomo, requerer ao juiz que ordene ao responsável pela guarda o fornecimento de registros de conexão ou de registros de acesso a aplicações de internet.

Parágrafo único. Sem prejuízo dos demais requisitos legais, o requerimento deverá conter, sob pena de inadmissibilidade:

I - fundados indícios da ocorrência do ilícito;

II - justificativa motivada da utilidade dos registros solicitados para fins de investigação ou instrução probatória; e

III - período ao qual se referem os registros.

Além disso, a garantia do sigilo das informações recebidas em âmbito processual para a preservação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem do usuário, cabe ao juiz que poderá determinar segredo de justiça, inclusive quanto

aos pedidos de guarda de registro, de acordo com o artigo 23 do Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014).

Nesse ínterim, cabe mencionar que o Conselho Superior de Justiça do trabalho e a Escola Nacional com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) incentivam a utilização dos meios de provas digitais para auxiliar os magistrados na instrução processual e acelerar a tramitação dos processos (BRASIL, CNJ, 2024):

Registros em sistemas de dados das empresas, ferramentas de geoprocessamento, dados publicados em redes sociais e até biometria são algumas das informações digitais armazenadas em bancos de dados diversos que podem comprovar, em processos trabalhistas, a efetiva realização de horas extras ou confirmar que um trabalhador mentiu sobre um afastamento médico, por exemplo.

Nessa esteira, vislumbra-se a possibilidade da quebra de sigilo de dados referentes a registros de conexões ou acessos, o que abrange os dados da geolocalização de aparelhos celulares do empregado, utilizado de maneira crescente como poderá ser visto no próximo capítulo da pesquisa como prova digital, para comprovação de jornada de trabalho.

O artigo 7º, inciso VI da LGPD corrobora com tal possibilidade, pois tal dispositivo prevê o tratamento de dados pessoais ser realizado par ao exercício regular de direitos em processo judicial. (LGPD, 2018)

Assim, demonstra-se que o recurso da geolocalização permite localizar objetos e pessoas usando coordenadas geográficas relativamente precisas e coletadas de satélites, ou em outras palavras, como os dados obtidos pela geolocalização do aparelho celular são informações relacionadas a uma pessoa natural identificada ou identificável, são dados pessoais disciplinados pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). (SILVA JUNIOR, 2023, p.320)

Tendo em vista que as ferramentas de geolocalização instaladas em aparelhos celulares ou similares permitem que o empregador saiba onde o empregado está ou esteve, com localização exata, tal ferramenta pode ser utilizada para controlar a jornada de empregados motoristas e vendedores externos, por exemplo, no entanto, além do controle de jornada, a geolocalização pode ser utilizada para fins de segurança, passível de tratamento de dados pessoais dos trabalhadores. (ROCHA; STOCCO, 2023, p.79)

O controle da jornada de trabalho e seu tratamento é obrigação do empregador (incisos II e IX do artigo 7º da LGPD), assim como o é a obrigação de zelar pela segurança do trabalhador, assim como possui o legítimo interesse em proteger seu patrimônio,

amparado pelo parágrafo 2º, artigo 74 da CLT.

Nesse sentido, verifica-se que o controle de jornada de trabalho do empregado é obrigação patronal, e isso denota benefícios ao empregado pois com o controle da jornada de trabalho, terá o recebimento das horas extras, afastando-se do inciso I, artigo 62 da CLT, que dispõe sobre a incompatibilidade de fixação de horário de trabalho de empregados que exercem algumas atividades.

Diante do exposto, para a utilização da geolocalização como prova digital é importante observar os princípios da finalidade, da adequação e da necessidade, sendo meio idôneo, tendo em vista que na aplicação do princípio da proporcionalidade estão presentes a legitimidade do interesse e a necessidade, o que poderá ser vislumbrado na análise da jurisprudência no capítulo seguinte.

RESULTADO DA COLETA DE DADOS E ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIA SOBRE GEOLOCALIZAÇÃO NO TRT11

A presente pesquisa utilizou como premissa a coleta de dados no site do Tribunal Regional do Trabalho do Amazonas - 11ª Região (TRT11), <https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/consulta.xhtml>.

Para o refinamento da coleta de dados da jurisprudência utilizou-se a seguinte delimitação: análise qualitativa, definido o período de 01/01/2023 a 31/12/2023, decisões de Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT) e Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo (RORSum) e decisões que utilizem a geolocalização como prova digital.

Com o resultado da pesquisa das decisões proferidas pelo TRT -11, foram identificadas quarenta e quatro acórdãos que utilizaram a geolocalização como prova digital para fundamentação, não restringindo qualquer outra matéria recursal.

No tocante a utilização da geolocalização como prova digital, analisou-se as aplicações dessa tecnologia no âmbito das decisões em fase recursal, com foco na eficiência dos processos, na celeridade e no aprimoramento da apresentação de provas como evidência comprobatória nas alegações e fundamentações processuais.

A geolocalização é uma tecnologia que permite determinar a posição geográfica de dispositivos e pessoas, tem sido mostrada cada vez mais relevante em diversas áreas, incluindo a gestão pública e a administração judiciária.

Importante destacar que buscou-se analisar qual o fundamento utilizado, ou seja, qual o envolvimento da geolocalização como prova digital, e o que restou demonstrado é que grande parte utilizou como evidência comprobatória de controle da jornada de trabalho para evidenciar ou não o vínculo empregatício e horas extras,

além de fundamentos de utilização que poderiam violar a privacidade do empregado, caracterização de justa causa, o direito à privacidade do empregado, bem como o cerceamento do direito de defesa.

No que diz respeito à utilização da geolocalização como prova digital afim de comprovação da inaplicabilidade de horas extras:

Horas extras. Art. 62, I, da CLT. Intervalo intrajornada. [...] *“Da análise do depoimento acima, resta claro que a autora possuía liberdade durante sua jornada de trabalho e programação da execução dos serviços. Ademais, segundo o depoimento acima transcrito, **não havia dispositivo de geolocalização no tablet** e não havia nos registros o horário de atendimento ao cliente. Logo, a reclamada conseguiu comprovar que a reclamante se enquadra na exceção do artigo 62, I, da CLT e que não havia controle de jornada por parte da reclamada, nem mesmo de forma remota. [...] **Recurso não provido, no particular.** (Processo TRT-11-ROT: 0000618-87.2023.5.11.0007) (TRT11, 2023a)*

Tal decisão baseou-se tendo em vista que restou demonstrado que era possível o controle de jornada de trabalho por meio da geolocalização, no entanto, o empregador não realizava e permaneceu a aplicação da exceção de controle de jornada de trabalho devido a atividade incompatível de controle, conforme inciso I, artigo 62 da CLT.

Outrossim, em outra decisão do mesmo Tribunal deferiu pedido de pagamento de horas extras e afastou o enquadramento da exceção prevista no inciso I, artigo 62 da CLT, tendo em vista que a empresa utilizava o sistema de **geolocalização** e poderia fazer controle da jornada efetivamente cumprida pelo empregado, mas não realizava:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. MOTORISTA CARRETEIRO. TRABALHO EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. NÃO ENQUADRAMENTO NA EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. Existindo a possibilidade de a empregadora fazer o controle da jornada efetivamente cumprida pelo empregado, mediante o uso de aplicativo de rastreamento do veículo por ele dirigido, situação que torna possível a aferição do tempo realmente dedicado com exclusividade à empresa pelo trabalhador, deve ser afastado o seu enquadramento na exceção prevista no art. 62, inciso I, da CLT. **HORAS EXTRAS SOBREJORNADAS. REDUÇÃO. JORNADA DE TRABALHO ARBITRADA.** [...] (Processo TRT-11-ROT: **0000346-39.2022.5.11.0004**) (TRT11, 2023b)

Na seguinte decisão a prova digital da geolocalização foi utilizada afim de

fundamentar a justa causa cometida pelo empregado, mencionando que o empregado registrou o ponto eletrônico de forma inconsistente, ou seja, o empregado praticou conduta que incorreu em descumprimento de norma interna: “[...] O banco reclamado identificou a inconsistência por meio da **geolocalização** do celular no momento do registro do ponto eletrônico, o qual indicou que o reclamante fez 24 registros de jornada fora da agência bancária, sendo 6 deles da sua própria residência, no período apurado [...]” (Processo TRT-11-RO: 0001066-67.2022.5.11.0016) (TRT11, 2023c), o que, portanto, constituiu falta grave, vejamos:

RECURSO DO RECLAMANTE. PEDIDO DE ANULAÇÃO DE JUSTA CAUSA APLICADA. ATO DE IMPROBIDADE. FRAUDE NO REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO. JUSTA CAUSA MANTIDA. Uma vez constatado que o reclamante estava ausente do trabalho, sem justificativas, e realizou 24 registros inautênticos de jornada por meio do aplicativo do banco, resta caracterizada a fraude ao cartão ponto. Esta conduta materializa ato de improbidade, quebra de confiança, de forma suficientemente grave para justificar a aplicação da penalidade máxima, mesmo que o reclamante não tenha tido faltas disciplinares anteriores. Por esta razão, mantida a sentença que negou o pedido de anulação da justa causa. [...]. (Processo TRT-11-ROT: 0001066-67.2022.5.11.0016) (TRT11, 2023c)

A partir da análise pode-se verificar que além da subordinação jurídica presente, o empregador utilizou o seu poder de controle (fiscalização) e aplicou sanção no descumprimento de norma interna pelo empregado.

Outrossim, em outra decisão do mesmo Tribunal indeferiu o pedido de utilização da geolocalização como prova digital, mencionando que as provas nos autos já eram suficientes para elucidar o pleito e que tal utilização invadiria a intimidade e privacidade do empregado:

*[...] Pelo Juízo: Tendo que o acervo probatório produzido nos autos se revela suficiente para a formação do convencimento motivado do julgador, fica indeferido o requerimento de produção de provas digitais para caracterização da jornada de trabalho, eis que a medida, além de inadequada e desproporcional para o contexto fático do presente feito, traduz medida invasiva (o pedido irrestrito de **geolocalização** invade a intimidade e privacidade do funcionário) e não se justifica diante da rotina de trabalho delineada na instrução processual, mormente quando se constata a existência de outros meios para demonstrar a jornada praticada. [...]* (Processo TRT-11-ROT: **0000471-68.2022.5.11.0016**) (TRT11, 2023d)

Na decisão no Tribunal podemos observar que ao indeferimento do pedido da utilização da geolocalização como prova digital no caso em discussão atingiria a vida privada do empregado e utilizou da prerrogativa de sopesar a sua real necessidade frente aos demais meios de provas disponibilizados.

Outra decisão relevante na pesquisa, demonstrou a utilização da geolocalização como prova digital para descaracterizar o vínculo empregatício:

[...] o critério de **geolocalização** utilizado pela plataforma não se assemelha à convocação disposta no art. 452-A da CLT. [...] Destarte, alguns entregadores podem ficar sem usar o sistema por até um mês e meio ou dois meses, e esse período sem atividade não causa problemas ao entregador. O sistema trata todos os entregadores igualmente, passando a entrega para o mais próximo disponível. Para selecionar o entregador que receberá a solicitação de entrega, o aplicativo da empresa utiliza tecnologia de **geolocalização (GPS)**. Dessa maneira, o sistema procura o entregador mais próximo do restaurante que é o local de coleta. O entregador, caso do reclamante, que está registrado na plataforma digital é um trabalhador autônomo. A empresa ré não é a destinatária final do serviço de entrega; essa posição é ocupada pelo cliente ou consumidor que utiliza o aplicativo para solicitar o serviço. (Processo TRT-11-RORSum: **0000555-38.2023.5.11.0015**) (TRT11, 2023e)

O Tribunal, neste caso, entendeu, a partir da geolocalização que o trabalhador era autônomo, sem vínculo de emprego com contrato intermitente, tendo em vista que não havia subordinação pois utilizava o aplicativo quando queria prestar o serviço, pois apenas era acionado pela empresa quando esta o encontrava, mas apenas quando o recorrente ligava seu aplicativo.

Outrossim, o mesmo Tribunal utilizou a geolocalização como prova para caracterizar o vínculo de emprego:

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA VERSUS PLATAFORMAS DIGITAIS. Embora as peculiaridades das atividades do motorista filiado a uma plataforma digital para o transporte de passageiro em automóvel de sua propriedade ou posse tenha surgido com o avanço da cibernética, tal situação não pode fugir a um olhar sob à ótica da existência de um verdadeiro contrato de trabalho. Afinal, apesar dos consideráveis avanços tecnológicos, prevalece contínua a eterna adversidade entre o capital e o trabalho, sempre em desvantagem para este último. Recurso conhecido e desprovido. (Processo TRT-11-ROT: **0000053-24.2022.5.11.0019**) (TRT11, 2023f)

Tal decisão foi fundamentada com as seguintes observações dos autores *Rodrigo de Lacerda Carelli e Murilo Carvalho Sampaio (2021, p.51) em relação a plataformas de transporte de passageiros que menciona que as empresas não podem ser consideradas como “marketplace” se:*

*1) realiza estrito controle dos automóveis que realizam o serviço final, não somente impondo seus requisitos como realizando vistorias nos veículos; 2) realiza rígido controle dos motoristas que prestam o serviço de transporte, inclusive concedendo treinamento, reciclagem e obrigando-o a testes toxicológicos; 3) impõe unilateralmente o preço do serviço de transporte, tendo como abordagem de negócio oferecer serviço de transporte mais barato; 4) **monitora a todo o momento a prestação do serviço de transporte por meio de geolocalização**; 5) exige autorização prévia para a prestação do serviço pelo motorista, como no caso de longas distâncias; 6) determina o trajeto a ser realizado pelo motorista; 7) mantém setores criados para a qualidade e segurança na prestação do serviço de transporte.*

Além disso, os mesmos autores mencionam que a empresa que “8) oferece serviço de transporte corporativo a empresas e não clientes individuais diretos, vendendo seu serviço como de transportes e permitindo aos clientes corporativos o monitoramento das viagens”; e que também “9) fornece diretamente insumos para a prestação de serviços de transporte, como garrafas de água personalizadas com a logomarca da empresa;” e, por fim, a empresa que “10) realiza rígido controle da qualidade da prestação de serviços por meio dos motoristas, utilizando-se das avaliações unilaterais realizadas pelos seus clientes” também não pode ser considerada como “marketplace” que é uma plataforma online que conecta vendedores e compradores. (CARELLI; SAMPAIO, 2021, p.51)

Por derradeiro, importante mencionar quanto ao acórdão proferido que declarou nulo todos os atos processuais a partir do indeferimento da prova digital da geolocalização pois acarretou no cerceamento do direito de defesa, *in verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. PROVA DIGITAL. PROVA LÍCITA. A prova digital é prova lícita admitida no ordenamento jurídico vigente conforme artigo 5º, inciso LV, da CF, artigo 369, do CPC, artigo 765, da CLT e Leis n. 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e n. 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD). No caso, o indeferimento da prova digital (geolocalização) para apurar a jornada de trabalho alegada na petição inicial acarretou cerceamento do direito de defesa, uma vez que as provas orais produzidas pelo reclamado tiveram o seu valor probatório relativizado (inclusive, uma delas, foi ouvida como informante) e a

prova documental (cartões de ponto) foi afastada pelo Juízo de Origem, impedindo, portanto, que o reclamado se desincumbisse do seu ônus probatório. [...] (Processo TRT-11-ROT: **0000405-96.2023.5.11.0002** (TRT11, 2023g)

Desta forma, é possível verificar que o acórdão anulou atos depois do que considerou cerceamento do direito de defesa, direito e garantia fundamental previsto no inciso LV, artigo 5º da CF (BRASIL, 1988), bem como porque a prova da geolocalização é imprescindível para a comprovação ou não do pleito.

Por fim, valoroso mencionar que ao analisar os acórdãos, identificou-se que a geolocalização como prova digital, tornou-se importante para evidenciar e comprovar alegações que para cada caso é analisado levando-se em consideração a privacidade do empregado e a obrigação do empregador que possui poder fiscalizatório, cabendo ao judiciário utilizar a prerrogativa de sopesar a sua real necessidade frente aos demais meios de provas disponibilizados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa demonstrou que a utilização da geolocalização como prova digital no direito do trabalho vem ganhando destaque, especialmente no controle da jornada de trabalho, na comprovação de vínculos empregatícios, evidenciando sua importância na modernização dos processos trabalhistas.

No entanto, essa ferramenta também levanta questões relacionadas à privacidade e à necessidade de proteção dos dados pessoais dos empregados, conforme estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A análise da jurisprudência revela que, enquanto a geolocalização pode ser um instrumento eficaz para garantir a integridade das informações e assegurar direitos trabalhistas, seu uso deve ser balanceado com os princípios constitucionais de privacidade, intimidade e o direito à defesa.

As decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) ilustram a aplicação de geolocalização como prova digital, tanto para comprovar horas extras e vínculo empregatício, quanto para fundamentar a justa causa de trabalhadores. No entanto, também se observa a prudência judicial em resguardar a intimidade do empregado, evitando que a coleta de dados ultrapasse os limites do que é razoável e necessário para a solução do litígio. Em alguns casos, a geolocalização foi rejeitada devido a potencial invasão da privacidade do empregado ou pela existência de outros meios de prova adequados.

Portanto, a utilização da geolocalização como prova digital no direito do trabalho exige uma análise criteriosa, pautada pelos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, assegurando que os dados coletados não sejam utilizados de forma indiscriminada. A jurisprudência, nesse sentido, reflete a constante busca por um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a utilização de ferramentas tecnológicas que possam otimizar a administração da justiça, sem comprometer valores fundamentais como a privacidade e a proteção dos dados pessoais.

Diante do exposto, menciona-se que a geolocalização, quando aplicada corretamente, pode ser uma ferramenta poderosa no processo trabalhista, mas sua utilização deve sempre respeitar os limites legais e os direitos dos envolvidos.

REFERÊNCIAS

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: 17 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. LEI nº 12.965, de 23 de abril de 2014. **Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 17 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 17 nov. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. SAMPAIO, Murilo Carvalho. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**. Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Gen, 17. ed. 2020.

BRASIL. CNJ. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO

E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Provas Digitais**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0/provas-digitais>. Acesso em: 17 nov. 2024.

RAMÍREZ, Marina Fernández. **El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa neopanóptica**. Navarra: Editorial Aranzadi, 2021.

ROCHA, Willian Alessandro. STOCCO, Eduardo Santoro. **Vigilância Digital e Lei Geral de Proteção de Dados**. LGPD e Compliance Trabalhista/ Organizadores Fernanda Perregil, Ricardo Calcini. – 2. ed. – Leme-SP: Mizuno, 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. coord. Pedro Lenza. **Direito do trabalho esquematizado [livro eletrônico]**. 7. ed.–São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Programa de Integridade e Ética Empresarial como Garantia da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; BELTRAMINI, Franciano. **Além dos Bytes: Reflexões sobre a Proteção de Dados e a Privacidade**. Porto Alegre: Paixão Editores, 2023.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; MACIEL-LIMA, Sandra. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e as Relações Contratuais de Trabalho em Instituição de Ensino**. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. **Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos**. Joinville: Maître, 2022.

SILVA JUNIOR, Silvio Maciel. **A utilização pelos empregadores de dados de geolocalização dos empregados, como prova digital no processo do trabalho, à luz da proteção de dados e da privacidade**. LGPD e Compliance Trabalhista/ Organizadores Fernanda Perregil, Ricardo Calcini. – 2. ed. – Leme-SP: Mizuno, 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (2ª Turma). **Processo nº ROT-0000618-87.2023.5.11.0007**. Relator: Ormy da Conceicao Dias Bentes. Julgamento em 12/12/2023. Publicação PJe em 12 dezembro 2023. Disponível em: <https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>. Acesso em: 17 nov. 2023a.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (3ª Turma). **Processo nº ROT- 0000346-39.2022.5.11.0004**. Relator: Jorge Álvaro Marques Guedes. Julgamento em 20/06/2023. Publicação PJe em 20 junho 2023. Disponível em: <<https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>>. Acesso em: 18 nov. 2023b.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (2ª Turma). **Processo nº ROT-0001066-67.2022.5.11.0016**. Relator: Marcia Nunes da Silva Bessa. Julgamento em 24/10/2023. Publicação PJe em 24 outubro 2023. Disponível em: <<https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>>. Acesso em: 18 nov. 2023c.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (2ª Turma). **Processo nº ROT- 0000471-68.2022.5.11.0016**. Relator: Lairto José Veloso. Julgamento em 11/10/2023. Publicação PJe em 27 junho 2023. Disponível em: <<https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>>. Acesso em: 27 jun. 2023d.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (1ª Turma). **Processo nº ROT- 0000555-38.2023.5.11.0015**. Relator: David Alves de Mello Junior. Julgamento em 11/10/2023. Publicação PJe em 11 outubro 2023. Disponível em: <<https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>>. Acesso em: 18 nov. 2023e.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (3ª Turma). **Processo nº ROT- 0000053-24.2022.5.11.0019**. Relator: Jorge Álvaro Marques Guedes. Julgamento em 10/03/2023. Publicação PJe em 10 março 2023. Disponível em: <<https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>>. Acesso em: 18 nov. 2023f.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª. REGIÃO AMAZONAS-RORAIMA. (3ª Turma). **Processo nº ROT- 0000405-96.2023.5.11.0002**. Relator: Ruth Barbosa Sampaio. Julgamento em 06/10/2023. Publicação PJe em 06 outubro 2023. Disponível em: <<https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>>. Acesso em: 18 nov. 2023g.