

OS CRITÉRIOS QUE JUSTIFICAM A UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO NO TRT15

THE CRITERIA JUSTIFYING THE USE OF GEOLOCATION IN THE TRT15

Virginia Maria Cury José

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os critérios que justificam a utilização da geolocalização como meio de prova digital no Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região (TRT15), tendo como base, decisões entre janeiro e dezembro de 2023. Com o avanço das tecnologias de rastreamento e a popularização dos dispositivos móveis, a coleta de dados de geolocalização tornou-se mais acessível, permitindo que essas informações sejam utilizadas como provas em casos trabalhistas, contudo, ressaltando sempre a necessidade da aplicação ética – envolvendo a proteção de dados pessoais e a privacidade – e a observância das normas legais (LGPD, CRFB de 1988). A partir da análise jurisprudencial deste estudo pode-se constatar que a geolocalização se destaca como um elemento chave no cenário jurídico atual, desafiando as noções tradicionais e exigindo uma avaliação crítica de sua função na busca por justiça em conflitos trabalhistas.

Palavras-chave: geolocalização, critérios, prova digital, violação da privacidade, TRT15, LGPD.

ABSTRACT

This study aims to analyze the criteria justifying the use of geolocation as digital evidence in the Regional Labor Court of the Fifteenth Region (TRT15), based on decisions between January and December 2023. With the advancement of tracking

Virginia Maria Cury José

Mestre e Doutoranda em Direito Empresarial e 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: virmaria@terra.com.br.

technologies and the widespread use of mobile devices, geolocation data collection has become more accessible, allowing such information to be used as evidence in labor cases. However, ethical application – considering data protection and privacy – and adherence to legal standards (LGPD, 1988 Federal Constitution) remain crucial. This jurisprudential analysis demonstrates that geolocation stands out as a key element in today's legal landscape, challenging traditional notions and demanding a critical assessment of its role in pursuing justice in labor disputes.

Keywords: geolocation, criteria, digital evidence, privacy violation, TRT15, LGPD.

INTRODUÇÃO

A prova digital de geolocalização tem se tornado uma ferramenta essencial na Justiça do Trabalho, devido à sua capacidade de fornecer evidências objetivas e confiáveis em diversos tipos de processos. Um dos impactos mais significativos da utilização desta ferramenta no âmbito do direito do trabalho é a possibilidade de comprovar a presença do trabalhador em determinados locais em momentos específicos. Isso pode ser relevante em diferentes situações, como por exemplo, a verificação de horas extras, o cumprimento de jornadas de trabalho ou a realização de atividades em locais designados. A objetividade desses dados minimiza a ambiguidade de testemunhos e reforça a transparência no processo judicial.

De fato, o uso das provas de geolocalização contribui para a celeridade dos processos trabalhistas, uma vez que permite uma análise rápida e assertiva das evidências apresentadas. No sistema judiciário isso é crucial, onde a morosidade pode representar um obstáculo significativo na busca por justiça. A agilidade na tomada de decisões, impulsionada pela clareza das provas digitais, pode resultar em desfechos mais justos e satisfatórios para ambas as partes.

No entanto, deve-se atentar aos critérios que envolvem o uso desse tipo de tecnologia no processo judicial, em especial, a atenção às questões éticas e legais relacionadas ao uso de dados pessoais, bem como, o sigilo no tratamento dos dados de geolocalização, respeitando as normas de privacidade e proteção de dados pessoais. Com a crescente utilização dessas evidências, as partes devem garantir que a coleta e o uso das informações sejam feitos de acordo com a legislação vigente, tais como, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil. Isso implica na necessidade de obtenção do consentimento do trabalhador e na definição clara das finalidades para as quais os dados serão utilizados.

Isto posto, neste artigo objetiva-se analisar os critérios que justificam a

utilização da geolocalização como meio de prova digital no Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região (TRT15), com sede no estado de São Paulo, onde levou-se a discussão da geolocalização como meio de prova apto a comprovar jornada de trabalho e o reconhecimento de vínculo de emprego. Para tanto, utilizou-se como método, uma pesquisa jurisprudencial na base de dados do TRT15, por meio de pesquisa direta no *site* do Tribunal Regional do Trabalho, entre janeiro e dezembro de 2023 e, posteriormente, analisar se há ou não o cumprimento dos critérios estabelecidos nas decisões para a utilização de tais recursos.

CRITÉRIOS PARA UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO NO TRT15

O Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região (TRT15) tem como objetivo, conciliar e julgar questões relacionadas às relações de trabalho, de forma individual ou coletiva, visando assegurar a aplicação e a promoção da justiça social nas relações de trabalho.

O TRT15 é responsável por processar e julgar recursos oriundos das Varas do Trabalho situadas em sua jurisdição, abrangendo todo estado de São Paulo, incentivando a resolução de conflitos por meio de acordos e conciliações, para minimizar a judicialização de questões trabalhistas. Possui uma quantidade significativa de decisões relacionadas a casos que envolvem tecnologias contemporâneas, dentre elas, destaca-se a geolocalização como prova digital, especialmente no controle de jornada de trabalho, vínculo empregatício e violência à privacidade do trabalhador, por ser o foco deste estudo.

Para melhor entendimento do tema, primeiramente, será apresentada uma breve introdução quanto as provas digitais por meio de geolocalização, a jornada de trabalho, o vínculo empregatício, enfatizando os critérios que envolvem a utilização da geolocalização no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região.

De acordo com Medeiros (2024, p. 2), a prova digital por meio de geolocalização “é uma ferramenta poderosa na Justiça do Trabalho, oferecendo evidências objetivas e complementando outros meios tradicionais de prova”. Entretanto, o uso dos dados deve ser responsável e ético.

Tajra (2023), ressalta quanto a utilização de provas por meio da geolocalização do aparelho celular; demonstra ser adequada por mostrar onde estava o trabalhador durante a jornada de trabalho e por ser feita com o menor sacrifício possível ao direito à privacidade.

Capanema (2024) também destaca que no processo do trabalho, o uso prático das provas digitais por meio de geolocalização normalmente é feita por dispositivos

celulares, por se tratar de utensílio pessoal e oferece importantes informações no contexto laboral. Por exemplo, para comprovar a jornada de trabalho, “a geolocalização pode ser utilizada para verificar a presença física do trabalhador no local de trabalho durante o horário de expediente” (CAPANEMA, 2024, p. 161), comprovando ou contestando as horas trabalhadas; na avaliação de deslocamento; na segurança e condições de trabalho; na proteção contra assédio; na avaliação do ambiente de trabalho remoto; e também, em casos de acidentes de trabalho.

Para tanto, é de suma importância observar a legalidade da utilização e coleta dos dados de geolocalização, visto que existem normativas que protegem esses dados, dentre elas, cita-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – defendendo quanto a privacidade do trabalhador –, e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – reforçando ser imprescindível a utilização apenas dos dados de geolocalização necessários à demanda apresentada nos autos. Veja-se:

Art. 5º. [...]

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 (BRASIL, CRFB/1988).

Art. 6º. As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: [...] III - 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; [...] (BRASIL, Lei nº 13.709/2018).

Em conformidade com o disposto no art. 6º da LGPD, quaisquer outros dados que não estejam atrelados ao processo devem ser descartados, alinhando-se aos princípios de proteção de privacidade, bem como, aos princípios da finalidade e necessidade, atendendo aos critérios de utilização de dados previstos nas normas legais e nos preceitos constitucionais.

Complementa Capanema (2024, p. 163), que o “acesso a esses dados deve ser efetuado mediante processos judiciais ou autorização expressa, evitando qualquer forma de violação dos direitos fundamentais estabelecidos pela legislação brasileira”.

Ao reportar-se a jornada de trabalho, é fato que este é um dos principais pontos de discussão nas reclamações trabalhistas, cujo impasse sempre ficou à mercê principalmente da prova testemunhal (MEDEIROS, 2024). Nesse sentido, a evolução tecnológica, como por exemplo, a utilização da geolocalização como meio de prova digital, por meio dos celulares, tornaram-se poderosas ferramentas na resolução

dessas disputas trabalhistas, contribuindo para que as investigações sejam realizadas com segurança e responsabilidade, desde que utilizados os dados com segurança, autenticidade e integridade, buscando manter os critérios que não violem a privacidade.

Assim sendo, as provas digitais, sendo utilizadas de forma coerente as normativas, trazem maior transparência e eficácia na fiscalização dos direitos trabalhistas.

ANÁLISE DE DECISÕES DO TRT15

No tocante às decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que possui sede em Campinas e cuja competência territorial compreende os municípios do interior do Estado de São Paulo, foram objeto de pesquisa e análise, cinquenta decisões proferidas pelas Câmaras do Regional publicadas entre 07.01.2023 e 20.12.2023 as quais possuem em sua ementa e/ou fundamentação o termo “geolocalização”.

Importante destacar que a pesquisa pelas jurisprudências não restringiu qualquer matéria recursal, isto é, não se pretendeu analisar somente discussões sobre horas extras ou vínculos de emprego, por exemplo. Nesse sentido, de imediato, cumpre ressaltar que, das cinquenta decisões consultadas e pinçadas aleatoriamente entre as publicadas no período acima delimitado, quarenta e sete pretenderam a discussão da geolocalização como meio de prova apto a comprovar jornada de trabalho (horas extras e horas de descanso, por exemplo, casos em que a geolocalização é utilizada para monitorar), ao passo que três buscaram discutir o reconhecimento de vínculo de emprego.

A decisão do Tribunal envolve a legalidade do uso de geolocalização, os limites do controle de jornada e o direito à privacidade dos trabalhadores. Podem ainda, apresentar conceitos de geolocalização em contextos variados, abordando sua aplicação no controle laboral e os limites legais impostos, assim como, a necessidade de notificação aos trabalhadores quando tecnologias de monitoramento estão sendo usadas.

No que diz respeito a violação da privacidade, reforça-se, neste momento, que a análise jurídica deve considerar se o uso da geolocalização atende aos princípios da razoabilidade e da necessidade, bem como, se os trabalhadores foram informados adequadamente sobre o monitoramento. Legalmente falando, a legislação nacional, incluindo a CRFB de 1988 e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), estabelecem limites para a coleta e uso de dados pessoais, conforme exposto anteriormente. O uso excessivo e sem consentimento informado do trabalhador pode configurar violação.

Nesse contexto, as decisões a serem analisadas na sequência, darão ênfase aos critérios que devem ser avaliados para a utilização da geolocalização sem que haja violação da privacidade.

Passa-se, primeiramente, à análise daquelas inerentes à jornada de trabalho. O primeiro ponto de destaque é que, das quarenta e sete decisões, quarenta e três foram proferidas em razão de recursos ordinários interpostos por instituições financeiras, como Banco Itaú, Santander e Bradesco, por exemplo, que tiveram o requerimento de produção dessa prova de geolocalização indeferidos pelos magistrados de 1º grau, durante a fase de conhecimento. Assim, os recorrentes alegam, em sede de preliminar, nulidade por cerceamento do direito de defesa. No entanto, em que pese os argumentos trazidos pelas partes recorrentes, os magistrados de 2º grau, em nenhum dos casos, acolheram a nulidade, podendo os entendimentos serem resumidos nos seguintes trechos das decisões abaixo:

[...] Tal pretensão não procede, porque a produção da prova requerida pelo reclamado, consistente em dados de geolocalização do telefone celular, viola o direito à intimidade e importaria desrespeito ao inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, que estabelece serem invioláveis a intimidade e a vida privada, ao artigo 31 da Lei n. 12.527/11, que regula o acesso a informações, e ao inciso IV do artigo 2º da Lei n. 13.709/18, que dispõe sobre a proteção a dados pessoais. Se o reclamado não cumpriu o dever de registrar corretamente os horários de trabalho, como previsto no artigo 74 da CLT, não tem o direito de exigir que sejam exibidos dados que afrontem os direitos mencionados acima (Processo TRT-15-RO-0012894-94.2021.5.15.0077) (TRT15, 2023a).

Esta decisão se refere à rejeição de um pedido do reclamado (parte que responde à reclamação trabalhista) para a produção de prova por meio da geolocalização de um telefone celular. Observa-se que a justificativa para essa rejeição tem fundamento no direito à intimidade (art. 5º, X, CRFB de 1988) o qual garante que a intimidade e a vida privada das pessoas são invioláveis. Veja-se:

Art. 5º. [...]

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 (BRASIL, CRFB, 1988).

Isso significa que qualquer tentativa de acesso a informações pessoais sem o devido consentimento pode ser considerada uma violação desse direito.

Atenta para o âmbito legal envolvendo o acesso à informação (Lei nº 12.527/2011) e a proteção dos dados pessoais (Lei nº 13.709/2018). A primeira estabelece normas para o acesso a informações públicas, protegendo dados que possam infringir a intimidade e a privacidade dos indivíduos. O pedido de prova com geolocalização sem a devida justificativa pode ser interpretado como um desrespeito a essa legislação. Quanto à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a geolocalização está inserida neste contexto, sendo considerada um dado pessoal que, se tratado sem o consentimento do titular ou sem uma justificativa legal adequada, pode ser visto como uma violação à privacidade.

Quanto ao dever de registro de horários, o juiz argumenta que, se o reclamado não cumpriu com a obrigação legal de registrar corretamente os horários de trabalho, conforme previsto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ele não tem o direito de exigir dados que invadam a privacidade do reclamante. Isso reflete uma lógica de que a responsabilidade pelo correto cumprimento da legislação deve ser das partes, e a falta de registros adequados não pode ser compensada pela invasão da privacidade de alguém.

Em suma, a decisão enfatiza a proteção dos direitos à intimidade e à privacidade dos indivíduos, destacando que uma parte não atendendo suas obrigações legais (como a correta anotação de horários de trabalho) não pode exigir informações que desrespeitem esses direitos fundamentais.

Nesse contexto, julga-se que a prova digital requerida, qual seja, a geolocalização da demandante, não é determinante para o deslinde da controvérsia, porquanto ambas as partes produziram prova oral, a qual foi suficiente para elucidar os fatos relativos à jornada de trabalho. Com efeito, na conformidade do art. 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”. No mesmo sentido o disposto no art. 370 do CPC em vigor: “Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Parágrafo único. O Juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias”. Portanto, não houve cerceamento de defesa. O reclamado pôde exercer regularmente o direito constitucional à ampla defesa e ao contraditório, sendo que foram indeferidas diligências desnecessárias à solução da lide (Processo TRT-15-RO-0010349-14.2022.5.15.0078) (TRT15, 2023b).

Nesta decisão aborda-se a questão da prova digital, especificamente sobre a utilização de geolocalização para esclarecer a jornada de trabalho de uma funcionária.

A análise do caso leva em consideração o papel do juiz na condução do processo e o princípio da ampla defesa, que são garantidos pela legislação trabalhista e pelo Código de Processo Civil (CPC).

Quanto à prova digital e geolocalização, a solicitação da prova de geolocalização foi considerada desnecessária para a resolução do caso. O Tribunal entendeu que ambas as partes já haviam apresentado prova oral suficiente (testemunhas), para esclarecer os fatos em questão.

A decisão também se fundamenta no art. 370 do CPC, que permite ao juiz determinar, a seu critério ou a pedido das partes, as provas que julgar necessárias para o julgamento do mérito da causa. O parágrafo único deste artigo ressalta que o juiz pode indeferir diligências que considerar inúteis ou meramente protelatórias.

Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.

Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias (BRASIL, CPC, 2015).

O Tribunal enfatiza que o reclamado (a parte ré) não teve cerceado o seu direito de defesa, pois teve a oportunidade de apresentar suas provas e argumentos, o que assegurou o contraditório no processo. Assim, a decisão de indeferir a prova de geolocalização não constituiu uma violação das garantias processuais, pois a mesma foi considerada não essencial, dado que o depoimento das testemunhas já era suficiente para a resolução da matéria em discussão. A decisão reitera os princípios do devido processo legal, assegurando que as partes possam defender seus direitos sem que sejam exigidas provas desnecessárias.

Nota-se, portanto, que o TRT da 15ª Região entende nestes casos que: (1) a disponibilização e utilização da geolocalização implica em violação à intimidade e vida privada da pessoa, pelo que sua utilização não seria possível; (2) a produção desse meio de prova não seria imprescindível para o deslinde da causa e da formação do convencimento dos decisores, pelo que, havendo outros meios de provas produzidas, como a testemunhal, o indeferimento daquela não implicaria em cerceamento ao direito de defesa; e (3) nesse sentido, cabe ao magistrado conduzir o processo, determinar e oportunizar a produção de provas que sejam úteis ao julgamento do mérito, sem que isso implique, portanto, em nulidade.

Nesse cenário, interessante constatar que, mesmo diante da produção de prova oral, que atende ao princípio da oralidade do Processo do Trabalho, as instituições financeiras recorrentes ainda assim pretenderam a produção dessa modalidade de

prova, certo de que, salvo as poucas discussões voltadas à carga de confiança, cabia a elas, empregadoras, o dever de controlar a jornada de seus empregados mediante cartões-ponto. Tal fato leva a crer que elas, cientes de que sua prova oral e documental poderia ser facilmente infirmada pelas provas produzidas pelas partes autoras, tentam a utilização de outros mecanismos para dar maior credibilidade as suas teses defensivas.

Por essa razão, no contexto laboral, a utilização da geolocalização como prova demanda uma abordagem cautelosa e alinhada aos preceitos éticos e legais, devido, principalmente, não violar a privacidade do trabalhador. Sendo necessário, utilizar a geolocalização somente em casos extraordinários, onde não há de fato outras alternativas para anexar ao processo, visto o controle judicial e a observância à proteção dos direitos fundamentais.

Ademais, a coleta e apresentação de dados pessoais devem sempre obedecer a princípios fundamentais, como a necessidade e a minimização, conforme estipulado pela legislação de proteção de dados, a LGPD. Isso significa que apenas as informações essenciais para a finalidade específica devem ser coletadas e armazenadas. Ao seguir esses critérios, é possível garantir não apenas a conformidade legal, mas também o respeito à privacidade dos indivíduos.

No tocante aos casos em que se discutiu reconhecimento de vínculo de emprego, nota-se dos três casos analisados e decididos pelo TRT da 15ª Região que a produção da prova, diferentemente dos casos envolvendo jornada de trabalho, foram requeridas pelas partes autoras.

Em que pese requeridas por eles, a tendência verificada acima para as instituições financeiras confirma-se, na medida em que duas decisões rejeitaram a alegação de cerceamento de direito de defesa lançadas pelas partes autoras em seus recursos ordinários, enquanto a terceira ratificou a análise feita pelo magistrado de 1º grau, que a deferiu, no sentido de que ela não trouxe esclarecimentos distintos para a controvérsia além dos trazidos pelas demais provas orais e documentais. Eis o cenário:

Não há que se falar em cerceamento de defesa, uma vez que, conforme observado pelo Juízo de origem, o próprio Reclamante declarou que poderia ter juntado comprovante de sua geolocalização desde o início, quando do ajuizamento do feito, e não se tratando de um fato novo, mas sim de um meio de prova do qual o autor poderia ter se valido desde o início e, por opção, deixou de fazê-lo.

Não se pode esquecer, também, que o Juiz é quem dirige o processo, podendo indeferir as provas que entender desnecessárias, bem como, analisá-las livremente, desde que indique os motivos que lhe convenceram. (Processo TRT-15-RO-0010493-86.2022.5.15.0110) (TRT15, 2023c).

A decisão aborda a questão do cerceamento de defesa em um processo trabalhista. Considera que não houve cerceamento de defesa porque o autor (reclamante) tinha a possibilidade de apresentar um comprovante de geolocalização desde o início do processo, porém não o fez. Isso implica que o reclamante optou por não fazê-lo deliberadamente, o que diminui a justificativa para alegar que houve cerceamento de defesa.

Na decisão, o Tribunal reconhece que o juiz tem o direito de indeferir provas que considere desnecessárias para a solução do litígio, desde que apresente fundamentação para essa decisão. Vale lembrar que o juiz tem a autoridade de gerir o processo judicial, o que inclui a decisão sobre a necessidade e a admissibilidade das provas, ou seja, pode avaliar o que considerar relevante para o caso e fundamentar suas decisões com base nessa análise.

Em suma, esta decisão indica que não havia base para afirmar que o reclamante foi cerceado em seu direito de defesa, e que o juiz atuou dentro de sua prerrogativa ao decidir sobre a admissibilidade de provas com base na realidade do processo.

A prova oral nada esclareceu sobre a relação havida entre as partes e em relação à frequência do labor. De outro lado, as informações prestadas pela operadora de telefonia celular sobre a geolocalização do reclamante corroboram a tese defensiva de prestação laboral em duas vezes na semana, tal como bem observou a origem. Neste cenário, prevalece a solução adotada em sentença, que somente a partir de março/2019 se pode reconhecer a existência de um autêntico vínculo de emprego entre as partes. Mantenho a r. sentença por seus próprios fundamentos (Processo TRT-15-RO-0010360-15.2020.5.15.0110) (TRT15, 2023d).

O Tribunal neste caso relata que a prova oral (depoimentos de testemunhas ou partes) não trouxe informações relevantes sobre a natureza da relação entre as partes (empregador e empregado) e sobre a frequência do trabalho. Isso indica que o depoimento, ao invés de esclarecer as dúvidas, acabou por não ajudar na definição do vínculo.

A decisão também menciona que as informações fornecidas pela operadora de telefonia celular quanto à geolocalização do reclamante (o trabalhador que moveu a ação) sustentam a defesa da empresa, mostrando que o reclamante estava trabalhando apenas duas vezes na semana. Isso significa que a empresa conseguiu evidenciar que o trabalho do reclamante não era regular ou contínuo, o que é um

elemento importante na caracterização do vínculo de emprego.

O tribunal afirma que a partir de março de 2019 é que se pode reconhecer um vínculo de emprego autêntico entre as partes. Isso implica que, antes dessa data, não havia elementos suficientes para justificar a existência de um contrato de trabalho formal. E, por fim, a decisão reafirma a sentença anterior, que já havia sido proferida. Ao dizer “mantenho a r. sentença por seus próprios fundamentos”, o tribunal indica que concorda com a lógica e os argumentos utilizados na decisão de primeira instância, sem a necessidade de apresentar novos fundamentos.

Isto posto, a decisão se baseia na insuficiência das provas orais e na contraprova apresentada pela geolocalização, que limita a caracterização do vínculo de emprego a partir de março de 2019. A confirmação da sentença anterior mostra um consenso em relação à interpretação dos fatos e evidências disponíveis.

No mais, embora tais questões sejam afetas ao tema objeto da controvérsia, entendo que há nos autos elementos de convicção suficientes à resolução do litígio, tornando despicienda a produção de outras provas. Portanto, o indeferimento da prova requerida (expedição de ofício à operadora de telecomunicações), no caso não tem o condão de causar a situação sub judice, ensejadora da nulidade, qual seja, o efetivo prejuízo à litigante. Consigno, ainda, que o direito de produzir provas - assim como todos os demais direitos - não é absoluto, sendo lícito ao juiz indeferir as provas desnecessárias, nos moldes do disposto no art. 370 do CPC c.c. art. 765 da CLT, inclusive imprimindo maior celeridade ao feito, atendendo, assim, ao direito fundamental da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF). E é justamente sob tal enfoque que a expedição de ofício requerida revela-se desnecessária para rechaçar a conclusão dada pela magistrada sentenciante (Processo TRT-15-RO-0010962-87.2021.5.15.0104). (TRT15, 2023e).

A decisão do Tribunal reflete a apreciação do juiz sobre a produção de provas em um processo trabalhista. Concluiu que já havia nos autos provas suficientes para resolver o litígio, permitindo prosseguir sem a necessidade de novas evidências. Isso significa que o juiz considerou que a documentação e os testemunhos já apresentados eram adequados para tomar uma decisão justa.

O Judiciário indeferiu o pedido de expedição de ofício à operadora de telecomunicações, alegando que a prova solicitada era desnecessária para o caso (art. 370 do CPC e art. 675 da CLT). Isso sugere que a prova proposta não seria decisiva para alterar ou complementar o que já havia sido estabelecido no processo.

Quanto aos prejuízos à litigante, o tribunal argumentou que o indeferimento

da prova não causou prejuízo à parte que a requereu, o que é um aspecto importante para evitar alegações de nulidade do processo. Para que haja uma nulidade em razão da negativa de prova, é necessário demonstrar que tal negativa realmente prejudicou a parte envolvida.

A decisão também fez um esclarecimento importante ressaltando que o direito de produzir provas não é absoluto. Isso significa que o juiz tem a autoridade para decidir sobre a relevância e a necessidade das provas solicitadas, podendo indeferir aquelas que considere desnecessárias, com base nos princípios de economia e celeridade processual. Ao indeferir a prova, o juiz buscou imprimir maior celeridade ao processo, uma vez que é um direito fundamental do cidadão ter uma duração razoável do processo, conforme previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Isso reflete uma preocupação com o andamento eficiente da justiça.

O Tribunal também considerou que a prova não era necessária para contestar a conclusão da sentença anterior, o que sugere um alinhamento com a ideia de que o trabalho do juiz deve ser ágil e baseado nas evidências já apresentadas.

Em resumo, a decisão enfatiza a autonomia do juiz em decidir sobre a produção de provas, a suficiência das provas já existentes no caso, e a importância de garantir um processo judicial célere e justo, evitando formalismos que possam atrasar a resolução do conflito.

Nota-se, assim, um destacável posicionamento do TRT da 15ª Região no sentido de, à luz das decisões consultadas, não deferir a produção de prova de geolocalização, pois apenas em um dos cinquenta processos consultados a partir das decisões de 2º grau a prova foi deferida.

Porém, muito embora assim tenha ocorrido, ela não se mostrou apta a modificar o cenário probatório produzido por outras provas do processo, o que pode justificar a resistência que o Regional possui em deferir a sua produção, também ratificada pela proteção à intimidade e vida privada daquele cuja prova é requerida em desfavor.

CONCLUSÃO

Este estudo demandou uma pesquisa jurisprudencial por meio da base de dados do TRT15 entre os meses de janeiro a dezembro de 2023 para, posteriormente, ser realizada uma análise das decisões selecionadas envolvendo os critérios deste Tribunal para avaliar a necessidade da utilização da geolocalização nas demandas judiciais.

Fato é que a utilização da geolocalização e sua aplicação nas decisões

judiciais refletem a complexidade com o avanço tecnológico para o direito do trabalho, especialmente no que diz respeito à privacidade e à proteção do trabalhador.

No entanto, deve-se considerar que a prova digital de geolocalização é uma ferramenta importante na Justiça do Trabalho, desempenhar um papel de suma relevância na resolução de disputas trabalhistas, equilibrando a necessidade de provas objetivas com a proteção da privacidade dos envolvidos. Contudo, conforme pode-se observar no decorrer deste estudo, deve ser utilizada apenas em situações em que não houver alternativas menos invasivas, visando a proteção da privacidade dos envolvidos.

Isto posto, o uso da geolocalização como meio de prova em um ambiente jurídico deve ser pautado com ponderação equilibrada, para respeitar e preservar a privacidade e os direitos fundamentais. Esses fundamentos demonstram a relevância de se compreender as implicações legais, éticas e práticas da utilização de provas digitais no âmbito dos processos trabalhistas, principalmente a que envolve a geolocalização.

Em suma, conclui-se que a prova digital de geolocalização está transformando a forma como a Justiça do Trabalho opera. Com a implementação de soluções aliadas à legislação, essa prática propõe um novo patamar de efetividade e segurança jurídica. Contudo, a atenção às questões éticas e legais relacionadas ao uso de dados pessoais deve ser mantida para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, enquanto se promovem processos justos e transparentes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Lei de Acesso à Informação. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 2 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm>. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 2 nov. 2024.

CAPANEMA, Walter Aranha. A utilização de dados de geolocalização no Processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 64, p. 155-166, 2024.

MEDEIROS, Patrícia. Prova de geolocalização na Justiça do Trabalho: o papel do Veritas. **Revista Consultor Jurídico**, 2 ago. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-ago-02/prova-de-geolocalizacao-na-justica-do-trabalho-impactos-e-o-papel-do-veritas/>> Acesso em: 28 out. 2024.

TAJRA, Alex. TRT-15 admite uso de geolocalização como prova de vínculo empregatício. **Revista Consultor Jurídico**, 7 abr. 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-abr-07/trt-15-admite-geolocalizacao-prova-vinculo-empregaticio/>> Acesso em: 28 out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. (10ª Câmara). **Processo nº ROT-0012894-94.2021.5.15.0077**. Relator: Ricardo Regis Laraia. Julgamento em 02/05/2023. Publicação PJe em 04 maio 2023. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2212271344348790000093570766>> Acesso em: 27 out. 2023a.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. (9ª Câmara). Processo nº **TRT-15-RO-0010349-14.2022.5.15.0078**. Relatora Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. Julgamento em 26/09/2023. Publicação no PJe em 02 out. 2023. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23073116483717700000103743376>> Acesso em: 27 out. 2023b.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. (3ª Câmara – 2ª Turma). **Processo nº TRT-15-RO-0010493-86.2022.5.15.0110**. Relatora: Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti. Julgamento em 30/05/2023. Publicação no PJe em 31 maio. 2023. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2301111535552880000093859957>> Acesso em: 27 out. 2023c.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. (7ª Câmara – 4ª Turma). **Processo nº TRT-15-RO-0010962-87.2021.5.15.0104**. Relatora: João Alberto Alves Machado. Julgamento em 08/08/2023. Publicação no PJe em 09 ago. 2023. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012609354223100000094336725>> Acesso em: 27 out. 2023d.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. (3ª Câmara - 2ª Turma). **Processo nº TRT-15-RO-0010360-15.2020.5.15.0110**. Relatora: Antônia Regina Tancini Pestana. Julgamento em 18/04/2023. Publicação no PJe em 20 abr. 2023. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22100510084202100000089654885>> Acesso em: 27 out. 2023e.