

187. GEOLOCALIZAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO E PROVA

Okçana Yuri Rodrigues de Carvalho

Mestra em Ciências Jurídicas, UniCesumar.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://orcid.org/0009-0000-7762-9390>

<https://lattes.cnpq.br/0454292252888537>

okrodrigues@gmail.com

Gláucia Dosso Zaninelli

Graduanda, UNICESUMAR.

Maringá – Paraná - Brasil

dossozaninelliglaucia@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a utilização da geolocalização como meio de prova no âmbito do processo do trabalho. Para isso, foram analisadas pesquisas em doutrinas relacionadas aos meios de prova no processo do trabalho, oitiva de debates sobre o tema, pesquisas em artigos e sites de notícias atuais relacionadas à geolocalização utilizada como prova, bem como análise de jurisprudência recentes sobre o assunto. Com isso, se observa que o entendimento majoritário sobre a utilização da geolocalização como meio de prova dentro do processo do trabalho só será utilizado em última ratio, ou seja, somente quando não houver outras possibilidades de obtenção de prova, mediante conscientização da parte sobre a busca, bem como a tramitação do processo em segredo de justiça e realizando a busca somente no período de prestação de serviço do trabalhador. Dessa forma, será observado o impacto que esse meio de prova pode ter na vida pessoal dos trabalhadores dentro do processo e, em consequência, o impacto em toda a sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Geolocalização. Processo do Trabalho. Prova.

ABSTRACT

This research aims to analyze the use of geolocation as a means of evidence within labor proceedings. To this end, studies on labor law doctrines related to evidence were analyzed, debates on the topic were reviewed, articles and current news websites regarding the use of geolocation as evidence were researched, and recent case law on the subject was examined. It is observed that the prevailing understanding regarding the use of geolocation as a means of evidence in labor proceedings is that it should only be applied as a last resort, that is, only when no other possibilities of obtaining evidence exist. This must be done with the awareness of the involved party, with the proceedings conducted under judicial secrecy, and the search limited to the period of the worker's service. Thus, the study also observes the impact that this type of evidence can have on workers' personal lives within the proceedings and, consequently, its broader impact on society.

KEYWORDS: Geolocation. Labor Proceedings. Evidence.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo trata sobre as formas de prova e, dentre elas, principalmente a geolocalização como meio de prova dentro do processo do trabalho. A utilização da localização do empregado disponibilizada por aplicativos celulares e o próprio Google para obtenção de prova de tempo de serviço e locais de prestação de serviço, é um tema atual e muito importante, pois aborda uma nova forma de se provar o alegado em juízo, ao mesmo passo em que entra em discussões mais aprofundadas, como a possibilidade de busca e aplicação dessa nova forma de obtenção de prova, visto que há questionamentos sobre sua legalidade, no que diz respeito à invasão de privacidade das partes no processo e, principalmente, dos trabalhadores.

Portanto, este projeto tem como objetivo identificar tanto as qualidades quanto as falhas presentes na utilização da geolocalização como prova no processo do trabalho, analisar os entendimentos jurisprudenciais a este respeito e apresentar os pontos fortes e fracos, a fim de analisar a viabilidade dessa forma de prova e qual o melhor modo para sua aplicação.

Para isso, utilizaremos de artigos científicos, pesquisas sobre o tema, debates e discussões a respeito, além da doutrina e jurisprudência atualizadas que disponibilizarão uma visualização ampla e multilaterais sobre este assunto.

2 A IMPORTÂNCIA DA PROVA NO PROCESSO

A prova é um instrumento jurídico utilizado no processo para definir e conduzir as decisões tomadas pelo julgador. É uma das etapas mais cruciais, pois é por meio delas que se forma o convencimento do juiz e pode-se determinar o rumo do processo.

O direito à prova pelo Código de Processo Civil, se resume a todo meio legítimo, moral e juridicamente permitido de convencer o juiz acerca da veracidade dos fatos alegados, pois é dever deste a busca a busca pela verdade. Nesse sentido, o art. 369 do Código de Processo Civil dispõe: "Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz." (LEI 13.105/2015).

Portanto, as provas no processo buscam demonstrar o que de fato ocorreu e, com base na verdade real fundamentada, trazer a justiça ou o que mais se pode aproximar dela. Ainda, o art. 373 do Código de Processo Civil traz a incumbência do ônus da prova que seria ao autor, quando for fato constitutivo de seu direito, e ao réu caso haja ocorrência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Essa regra determina o dever que cada parte tem de provar o que estão alegando.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho traz os mesmos direitos e deveres quanto a produção das provas para o Reclamante e Reclamado, a saber: "Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante." (LEI 5.452/43).

As provas têm a função de instruir o processo, ou seja, demonstrar os fatos que se entendem relevantes para o julgamento do mérito da ação, pois o direito que não se prova, não há como levar em conta sua existência.

2.1 OS MEIOS DE PROVA ADMITIDOS NO DIREITO

Como anteriormente disposto, as formas de prova não são limitadas, mas existem determinados tipos que são mais usuais durante o processo do trabalho. Dentre elas estão o Depoimento Pessoal, o Interrogatório, a Confissão, a Perícia, a Inspeção Judicial, a Prova Emprestada, a Prova testemunhal e a Prova Documental.

O depoimento pessoal como prova é tomado pela parte contrária no início da instrução e só pode ser realizado uma vez no processo. Tem como finalidade esclarecer os fatos controvertidos e a busca da verdade real para o processo, como estipulado pelo art. 848 da CLT: “Art. 848 - Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex officio ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes.”.

No depoimento pessoal pode ocorrer a confissão das partes, que pode ser de duas formas:

A Confissão Real ocorre em que se admite como verdadeiro o que a parte contrária defende. Essa forma de confissão tem presunção absoluta de veracidade, tendo o juiz o dever de colhê-la no resultado do processo. Existe também a Confissão Ficta, que pode ocorrer devido a vários fatores diferentes, como quando a parte não contestar, quando a parte faltar na audiência de instrução, se o reclamado não comparece na audiência de conciliação, se a parte se recusar a depor ou quando o preposto não conhece dos fatos do processo. Essa modalidade de confissão tem presunção relativa de veracidade e admite provas em contrário, sendo prevista pelo art. 844 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.”.

Segundo a súmula 74 do TST, “I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)”.

Já o Interrogatório é tomado pelo juiz que pode fazê-lo, com o objetivo de esclarecer os fatos da ação. Como disposto pelo art. 848 da Consolidação das Leis do Trabalho, o presidente pode a qualquer tempo durante a instrução processual interrogar os litigantes, de ofício ou a requerimento de qualquer juiz temporário.

Segundo Mauro Schiavi (2024), a prova pericial é uma forma de se buscar esclarecimentos técnicos e especializados, sendo utilizada dentro do processo quando há a necessidade de conhecimentos em áreas específicas e detalhadas que não estão no conhecimento do juiz. Quando isso ocorre, é nomeado um perito pelo juízo que é um profissional do assunto que deve elaborar um parecer técnico a fim de sanar as dúvidas existentes para que o juiz possa compreender melhor os fatos ocorridos, a relevância de determinados fatos ou documentos e os impactos causados que alegam as partes. Isso está previsto no Código de Processo Civil, in verbis: “Art. 465. O juiz nomeará perito especializado no objeto da perícia e fixará de imediato o prazo para a entrega do laudo.” (LEI 13.105/2015).

Como estipulado pelo art. 465 do Código de Processo Civil, a prova pericial se dá por exame, vistoria ou avaliação e as mais comuns são a perícia médica, bem como a perícia realizada em casos de pedido de reconhecimento de insalubridade, pois estas são obrigatórias como disposto no art. 195 da Consolidação das Leis do Trabalho, In Verbis: “Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.” (LEI 5.452/43).

Para Sergio Pinto Martins (2025), a inspeção judicial é o meio de prova em que o juiz se desloca pessoalmente até a prova para verificar os fatos, examinar documentos e para formar sua convicção referente aos fatos discutidos. O juiz pode utilizar-se dela em qualquer fase do processo e geralmente entende essa forma de prova como necessária quando as outras não são suficientes para sanar suas dúvidas referentes ao caso, e existe essa possibilidade de acordo com o tipo de prova apresentada. Essa forma de prova é estipulada pelo Código de Processo Civil, com suas formalidades dispostas nos arts. 481 a 484.

A prova emprestada, disposta pelo art. 372 do Código de Processo Civil dispõe: “Art. 372. O juiz poderá admitir utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, observado o contraditório.” (LEI 13.105/2015). Nesse sentido, a prova emprestada será de responsabilidade daquele que pretende produzi-la, e

será usual quando não houver a possibilidade de repetir a prova ou com o intuito da economia processual.

Portanto, na prova emprestada é possível que o depoimento da testemunha em um processo seja utilizado como confissão real em outro em que ela seja parte.

Já a prova testemunhal é a oitiva de um terceiro, estranho ao processo e sem interesses no mesmo. Segundo o art. 447 do Código de Processo Civil, podem depor como testemunhas todas as pessoas que não sejam consideradas incapazes, impedidas ou suspeitas.

A quantidade de testemunhas no processo do trabalho se altera conforme o rito utilizado. Nos ritos sumário e sumaríssimo o limite são de duas testemunhas por parte, que devem comparecer à audiência independente de intimação, como previsto do art. 852-H, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. No rito ordinário, as testemunhas por parte não podem ser superiores a três, exceto caso se trate de inquérito, pois neste caso o limite para a quantidade de testemunhas é seis, conforme disposto no art. 821 da mesma Consolidação.

Por fim, a prova documental se refere a todo documento que a parte pode juntar aos autos, que devem ser apresentados em momento oportuno, ou seja na inicial ou na contestação. De acordo com Humberto Terodo Júnior (2021), documento “é o resultado de uma obra humana que tenha por objetivo a fixação ou retração material de algum acontecimento”. Entretanto, é possível realizar a juntada de documentações durante toda a fase de instrução processual, desde que que a parte contrária seja intimada para se manifestar a respeito de tal prova.

Após o término da instrução somente é possível realizar a juntada de documentos novos, ou seja, aqueles que já existiam no momento da instrução, entretanto não era de conhecimento ou não havia possibilidade de acesso pela parte.

Em regra, todos os documentos em geral têm presunção de veracidade, entretanto ao serem contestados podem ser sujeitos a perícia, por exemplo, para contestar sua autenticidade.

A prova documental está fundada no art. 787 da Consolidação das Leis Trabalhistas que dispõe: “Art. 787 - A reclamação escrita deverá ser formulada em 2 (duas) vias e desde logo acompanhada dos documentos em que se fundar.” (LEI 5.452/43), além de sua disposição no Código de Processo Civil que estipula: “Art. 434. Incumbe à parte instruir a

petição inicial ou a contestação com os documentos destinados a provar suas alegações.” (LEI 13.105/2015).

2.2 PRINCÍPIOS DAS PROVAS

Os princípios probatórios encontrados no Direito do Trabalho organizam e norteiam o processo do trabalho, pois auxilia na garantia da efetividade da justiça. O jurista Amauri Mascaro Nascimento salienta a necessidade do Princípio da Obrigatoriedade da Prova, uma vez que “alegar e não provar, significa não alegar”, até porque, caso não exista prova do pedido, haverá a sucumbência deste.

Com isso, os princípios que regem as provas buscam garantir a veracidade, a utilidade e a garantia da justiça obtidas com as provas apresentadas pelas partes.

O princípio do contraditório e ampla defesa é o que garante que as partes possam contraditar o alegado pela outra parte, inclusive apresentando provas para garantir a veracidade de sua versão dos fatos. Esse princípio está disposto pela Constituição Federal, em seu art. 5º, LV que dispõe: “LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;” (BRASIL, 1988)

Ainda, caso esse princípio não seja respeitado, pode haver a nulidade por cerceamento de defesa, visto que haveria prejuízo às partes litigantes, como disposto pelo art. 794 da Consolidação das Leis do Trabalho “Art. 794 - Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.” (LEI 5.452/43).

O princípio da unidade da prova dispõe que todas as provas do processo devem ser analisadas em conjunto, visto que pode haver conflitos entre as provas e, quando analisadas juntas é possível verificar os fatos de forma ampla e a veracidade de cada uma.

Como explicitado por Manoel Antônio Teixeira Filho (2005), “O juiz deve valorar a prova de forma unitária, considerando o conjunto probatório como um todo, e não isoladamente, pois é da harmonia ou do conflito entre as provas que surgirá a convicção judicial.”

Já o princípio da licitude da prova traz que a prova, tanto ela em si, quanto sua forma de obtenção devem ser lícitas, como determinado pela Constituição Federal em seu art. 5º,

LVI, “LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;”. (BRASIL 1988).

O princípio do livre convencimento determina que os juízos têm liberdade para formar seu conhecimento e decidir os processos com base nos esclarecimentos obtidos na fase de instrução processual. Contudo, esse livre convencimento deve ser devidamente fundamentado para que tenha validade, conforme estipulado pela Consolidação das Leis do Trabalho “ Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.” (LEI 5.452/43).

O princípio da oralidade, disposto pelo art. 845 da Consolidação das Leis do Trabalho, que traz a possibilidade de oitiva de testemunha e depoimento pessoal das partes. Ou seja, determina a possibilidade de haverem provas orais, no processo do trabalho.

O princípio da aquisição processual observa que as provas trazidas ao processo não pertencem à parte que a apresentou, mas ao processo em si, sendo a comprovação dos fatos ocorridos. Para Manoel Antônio Teixeira Filho “A prova, em si, não pertence à parte que a produziu, mas sim ao processo. Por isso, é lícito ao juiz e à parte adversária dela se valerem, desde que útil à elucidação do litígio.”.

Por fim, o princípio da busca pela verdade real determina que, caso haja dúvidas entre a verdade real e a verdade formal, a verdade real deve prevalecer. Ou seja, mesmo havendo documentos que demonstram uma “verdade”, caso reste comprovado que o de fato ocorrido foi diferente do documentado, o juiz deve considerar o que aconteceu de fato no contrato de trabalho.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019) afirma que “O princípio da verdade real busca superar as limitações da forma para atingir o conteúdo efetivo da relação jurídica material, principalmente quando está em jogo a desigualdade das partes e a função social do direito do trabalho.”

3 DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA

De acordo com o site Blog Jetimob, a geolocalização é o processo de determinar informações geográficas de objetos ou pessoas por meio de coordenadas detectadas em dispositivos conectados à internet, satélites ou por radiofrequência com base em latitude e longitude da pessoa ou objeto.

A possibilidade de geolocalização mais conhecida e utilizada atualmente é o GPS (Global Positioning System ou Sistema de Posicionamento Global) captado por satélites à volta de todo o globo terrestre, que busca os sinais e localizações determinados pelas coordenadas indicadas. Sua margem de erro pode variar de poucos metros até dezenas de metros, variando de acordo com as condições ambientais e qualidade de sinal do dispositivo.

Já a geolocalização por rede wi-fi é feita através de uma triangulação de sinais de redes sem fio próximas ao dispositivo, e é mais utilizada em ambientes internos e similares, onde os sinais de GPS podem ser mais fracos.

Existe a possibilidade também de estimar a localização de um aparelho celular por meio de diferença de sinal e torres de celular próximas, além de poder buscar também por meio de endereços IP, que geralmente tem a precisão no nível de localizar a cidade do dispositivo.

3.2 GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA CONSTITUCIONAL

Existe o questionamento a respeito da constitucionalidade da utilização da geolocalização como meio de prova, visto que viola a privacidade do trabalhador, e a proteção de dados está prevista em nossa Constituição Federal em seu art. 5º, In Verbis:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

[...]

LXXIX - é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais. (BRASIL 1988).

Portanto, a proteção de dados obtidos digitalmente está assegurada pela nossa Constituição Federal, sendo os dados pessoais invioláveis.

Contudo, a utilidade desse meio de prova em determinados processos pode se tornar indispensável para a decisão processual. Nesse sentido, houve a decisão, por maioria dos votos na Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2), em 17/05/2024

validando a utilização da geolocalização como prova digital da jornada de um bancário, “A prova ficará limitada aos horários alegados pelo trabalhador, e o processo ficará em segredo de justiça”.

A matéria divulgada pelo site do Tribunal Superior do Trabalho, informa que, para o relator, não houve quebra de sigilo neste caso:

“O ministro Amaury Rodrigues, relator do recurso, considerou a geolocalização do aparelho celular adequada como prova [...]. [...] a diligência coincide exatamente com o local onde o próprio trabalhador afirmou estar, e só se poderia cogitar em violação da intimidade se as alegações não forem verdadeiras. Quanto à legalidade da prova, o relator destacou que não há violação de comunicação, e sim de geolocalização. “Não foram ouvidas gravações nem conversas”, ressaltou.”

Ainda, segundo a matéria, o ministro afirma que a Justiça do Trabalho capacita os juízes para usar tecnologias, utilizando ainda uma ferramenta, desenvolvida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), o Sistema Veritas, que converte os dados de localização em mapas e relatórios a serem utilizados como provas digitais em processos. Segundo o ministro Amaury Rodrigues:

“Desenvolver sistemas e treinar magistrados no uso de tecnologias essenciais para a edificação de uma sociedade que cumpra a promessa constitucional de ser mais justa, para depois censurar a produção dessas mesmas provas, seria uma enorme incoerência”

Nesse sentido, a utilização da geolocalização, limitada pelo período da prestação de serviço vem se fazendo provar constitucional, visto que a necessidade de uma resolução coerente para o processo não é necessária apenas para as partes incluídas na lide, mas há um interesse coletivo, de toda a sociedade para a solução do processo, pois como afirmado por Marinoni e Arenhart: “o processo não busca somente atender ao interesse das partes, há um interesse público na correta solução do litígio”.

4 O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

Atualmente a utilização da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho vem crescendo e ganhando vertentes diferentes quanto a sua utilização. Existem entendimentos que trazem a geolocalização como uma forma de buscar a verdade real

para o processo e verificar a localização dos empregados em horário de serviço, identificando se este estaria no local ou cidade devida naquele momento.

Se por um lado tem-se entendido que durante o período de prestação de serviço seria lícito e plausível a fiscalização da geolocalização dos empregados como obtenção de prova processual, como decisão proferida pela 10ª Turma do TRT da Terceira Região:

PROVA DIGITAL - VALIDADE. INDEFERIMENTO. CERCEIO DE DEFESA CONFIGURADO POR VIOLAÇÃO AO CONTRADITÓRIO. A tecnologia atualmente permite saber a geolocalização das pessoas em tempo real, sendo a prova digital de fundamental importância em casos como o presente, em que se discute se houve ou não a prestação de horas extras pelo reclamante. Registro que a utilização da prova digital visa sobretudo dar efetividade ao princípio filosófico do terceiro excluído, em que para qualquer proposição há duas possibilidades: ou ela é verdadeira ou a sua negação é verdadeira. Logo, se há duas proposições contraditórias uma delas é verdadeira e a outra é falsa. Assim sendo, a prova digital, na espécie, visa determinar se são ou não verdadeiras as alegações das partes no que tange ao sobrelabor, ou seja, por meio da prova digital é levado a efeito a "prova dos 9", excluindo qualquer possibilidade de dúvida sobre a matéria controvertida.

Apesar de não haver especificações quanto a utilização da geolocalização como meio de prova, vimos anteriormente que não há uma limitação para as formas de prova, basta que estas sejam lícitas, tanto seu conteúdo como sua forma de obtenção. Nesse sentido, o art. 7º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) dispõe sobre a possibilidade da utilização de dados pessoais para o exercício de direitos mediante processo judicial, In Verbis: "Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: [...] VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;" (LEI 13.709/2018).

Por outro lado, há o entendimento de que a utilização da geolocalização não seria uma prova tão eficaz, visto que existem falhas nesse mecanismo como a possibilidade de o dispositivo marcar coordenadas erradas, o que mesmo com uma margem de erro, torna essa informação imprecisa.

Ainda, mesmo que a localização esteja correta, nada impede que o trabalhador deixe o aparelho celular, por exemplo, na sede da empresa e saia para resolver questões pessoais não ligadas ao trabalho. Isso tudo atrapalha na confiabilidade que essa forma de produção de prova carrega.

Além disso, existe o questionamento ligado a legalidade dessas provas, eis que a particularidade e intimidade dos empregados podem ser afetadas ao acessar informações

contidas muitas vezes em seus aparelhos telefônicos pessoais. Nesse sentido, busca-se entender até onde está o limite da intimidade e a necessidade da prova para o processo, sendo o entendimento, como na jurisprudência a seguir, no que diz respeito a liberar o acesso à essas informações, permitir a verificação somente nos horários de prestação de serviço, o que causaria menos impacto e menor invasão na vida privada dos trabalhadores, como é o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho da Terceira e Quarta Região:

DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO. REQUISIÇÃO. OFENSA AO DIREITO AO SIGILO TELEMÁTICO E À PRIVACIDADE. Embora a prova digital da geolocalização possa ser admitida em determinados casos, ofende direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade, a decisão que determina a requisição de dados sobre horários, lugares, posições da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, com o objetivo de suprir prova da jornada a qual deveria ser trazida aos autos pela empresa. Inteligência dos incisos X e XII do art. 5º da CR. (Tribunal Regional da 3ª Região; Processo: 0011155-59.2021.5.03.0000; Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais; Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho; DJ 4/11/21)

MANDADO DE SEGURANÇA. DECRETAÇÃO DE QUEBRA DE SIGILOS TELEFÔNICO E TELEMÁTICO PARA FORNECIMENTO DE DADOS E DE REGISTROS DE GEOLOCALIZAÇÃO DO IMPETRANTE PARA FINS DE INSTRUÇÃO PROCESSUAL. ILEGALIDADE. Padece de ilegalidade a decisão judicial que decretou a quebra de sigilos do impetrante e determinou a requisição às operadoras de telefonia e aos provedores de "internet" o fornecimento de dados e de registros telefônicos e telemáticos, relativos a determinado período. Embora os direitos e as garantias fundamentais não possuam caráter absoluto, a decretação de quebra de sigilos, na amplitude com que foi determinada pela autoridade coatora, configurou violação do direito à intimidade e da garantia de inviolabilidade da comunicação, de patamar constitucional (CF, art. 5º, incisos X e XII). Constatado que a quebra de sigilos ocorreu após ter sido produzida prova documental e depois de terem sido colhidos depoimentos das partes e de quatro testemunhas, que tratam da matéria controvertida. Ponderado que, conquanto o magistrado detenha poderes instrutórios (CLT, art. 765), os quais também não possuem caráter definitivo, as diligências que, de ofício, foram determinadas não estão adequadas às circunstâncias fáticas do caso concreto, pois há substrato fático com base no qual a controvérsia pode ser solucionada, prevendo o ordenamento jurídico critérios de julgamento para casos em que a prova não esclarece suficientemente as alegações das partes (CLT, art. 818; CPC, art. 373). Reconhecido que o ato judicial atacado revela-se desproporcional, não tendo sido sopesados os bens jurídicos colidentes e protegidos pela norma constitucional. A possibilidade de dirimir a questão controvertida e de influenciar na formação do convencimento do magistrado são fatores que, frente ao conjunto probatório já coligido ao feito principal, não justificam o afastamento de direitos e garantias fundamentais do impetrante. Particularidades deste caso concreto a demonstrar que a decretação de quebra de sigilos telefônico e telemático do impetrante para obtenção de dados de geolocalização para fins de instrução processual não foi medida necessária, adequada nem proporcional. Presente, ainda, o comprometimento da garantia à razoável duração do processo (CF, art. 5, LXXVIII), sobretudo em razão da grande quantidade de informações requisitadas e da dificuldade no tratamento delas. Segurança concedida. (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais; Processo: 0022381-34.2021.5.04.0000; Relatora: Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper; DJ 22/3/22).

Assim, como é possível observar com base na jurisprudência apresentada, dentro do processo do trabalho, os TRTs têm entendido de forma parecida em relação a aceitação da utilização da geolocalização nos aparelhos celulares dos trabalhadores como prova processual: estas podem ser utilizadas, mas devem ser produzidas somente em último caso e no período específico durante a prestação de serviço, para que a vida pessoal do trabalhador não seja invadida e exposta no processo. Pois a partir do momento em que o autor e seu procurador ingressam uma demanda judicial para resolver uma lide, é de seu total interesse que a mesma seja solucionada e finalizada o mais rápido possível. Entretanto, no momento em que o trabalhador autor da ação não permite a utilização da geolocalização de seu telefone, mesmo sabendo que seria única e exclusivamente para a resolução da lide e não havendo quaisquer outros meios de provas disponíveis, deve-se entender que não há interesse da parte autora na resolução do processo e, nesse sentido, o magistrado deve tomar as medidas cabíveis para o desenrolar da demanda.

4.1 IMPACTOS DA PROVA NA VIDA PESSOAL DO TRABALHADOR

A utilização da geolocalização pode trazer tanto benefícios quanto malefícios aos empregados. Por um lado, essa forma de prova pode trazer por meio de dados seguros a garantia de que o empregado estava no local designado no momento de sua prestação de serviço, provando no âmbito processual seu efetivo horário de prestação de serviço e podendo auxiliar inclusive na identificação de suas funções dentro da empresa. Isso pode ser analisado tanto pelo telefone celular do empregado, particular ou da empresa ou pelo GPS do veículo, por exemplo.

Contudo, a invasão de privacidade que pode ocorrer durante essa investigação, tendo acesso a dados da vida privada do trabalhador corre o risco de ultrapassar os limites do princípio da privacidade que garante a da inviolabilidade da vida privada, da intimidade, da honra e da imagem das pessoas, conforme estipulado pelo inciso X do art. 5º da constituição federal. Além de afetar inclusive o direito da dignidade da pessoa humana do trabalhador, prevista no art. 1º, III da Constituição Federal: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;” e que garante condições adequadas de vida para o ser humano, protegendo sua integridade física moral e psicológica.

Em um caso na 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, o relator Desembargador Marco Antonio Paulinelli de Carvalho alegou em seu voto que:

“Evidencia-se que a exibição da geolocalização da impetrante, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia, revelando os lugares e os horários em que a impetrante esteve, trata-se de medida que viola a privacidade e o sigilo dos dados telemáticos da autora, além de ser desarrazoada, visto que a duração da jornada externa da obreira poderia ser constatada pelos meios ordinários de prova”

Decidindo, neste sentido pelo indeferimento do pedido desse meio de prova pela empresa, visto que causaria ofensas à privacidade da reclamante.

Neste sentido podemos perceber, conforme relata o Desembargador, que este meio de prova deve ser utilizado somente com último recurso, quando já não há mais nada a se fazer para a obtenção de novas provas e para a resolução do processo. Ainda, é preciso além desta comprovação, a conscientização e autorização do autor ou a quem ela será aplicada.

Ainda, a legitimidade dessas provas pode ser questionada pois pode não haver garantias seguras de que o aparelho celular estava em posse do trabalhador que está produzindo a prova, por exemplo. Ou pode haver alguma falha, mesmo que rara na obtenção de coordenadas pelo GPS o que dificulta a confiabilidade, bem como a viabilidade desse meio de produção de provas.

Dessa forma, podemos analisar com base o estudo acima que este tipo específico de meio de prova, apesar de incompleto e de baixa efetividade de comprovação, em determinados casos extremos e nas situações na qual não existe outra maneira de produzir provas, pode sim ser utilizado e em alguns casos ajudar a concluir um processo.

O uso da geolocalização como podemos perceber se dá na maioria das vezes em casos extremos e que não há outro meio de prova existente para que o processo possa dar continuidade e ter uma conclusão. Mesmo havendo discordância entre as partes em relação à legalidade dessa prova, caso não haja outro meio de provar o alegado e formar o entendimento do juiz, bem como mediante o respeito máximo à privacidade, utilizando-se somente da busca por períodos específicos e com o processo em segredo de justiça, é possível realizar essa forma de produção de prova mediante solicitação judicial.

Neste sentido podemos perceber, conforme relato o Desembargador, que este meio de prova deve ser utilizado somente com último recurso, quando já não há mais nada a se

fazer para a resolução do processo é preciso, além desta comprovação, a conscientização e autorização do autor ou a quem ela será aplicada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no estudo apresentado, podemos entender a importância da prova no processo, pois as provas tem como finalidade formar o convencimento do juiz dentro do processo, para a conclusão da lide. Para isso, pudemos observar quais as formas de provas existentes, principalmente dentro do processo do trabalho, a relevância e modalidade de cada uma para que, com suas especificidades supram as necessidades processuais para a exposição de argumentos das partes e o entendimento do juiz sobre o ocorrido e os direitos de cada um.

Ainda, apresentamos de forma principal a utilização da geolocalização como forma de prova, destacando que a geolocalização se trata da obtenção de dados relacionados às coordenadas de pessoas ou objetos, obtidos por meio de satélites, como o GPS, por conexão wi-fi ou até mesmo radiofrequências.

Observamos que existem diferentes vertentes em relação à constitucionalidade desta forma de prova, visto que pode interferir na privacidade dos trabalhadores que devem disponibilizar seus aparelhos celulares para a obtenção dessas provas, inclusive podendo descumprir alguns princípios do processo do trabalho.

A geolocalização como prova portanto, de forma geral, tem o entendimento pela jurisprudência de que pode ser utilizada nos processos, mas somente em casos excepcionais, ou seja, em lides que não existem mais outras possibilidades de se provar o alegado, contanto que se informe a parte investigada anteriormente e seja determinado o segredo de justiça para o trâmite processual, além de a investigação somente poder ocorrer para os períodos em que o trabalhador estava em horário de trabalho. Buscado evitar ao máximo invadir a vida privada e os limites do princípio da intimidade do trabalhador, bem como não impactar sua vida pessoal com essa busca.

Por fim, o resultado de uma lide é relevante para toda a sociedade, não somente para as partes interessadas, principalmente no que diz respeito à forma como é conduzida a instrução e o rumo da tomada de decisão desses processos. Nesse sentido, o entendimento que vem se tornando comum nessas lides, bem como o entendimento das consequências que essas decisões trazem para os trabalhadores se faz relevante para toda a sociedade, mas em especial para a classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09. Abr. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 15. Abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Brasília, DF: Presidência da república, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 16. Abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 09. Abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Desembargador Marco Antonio Paulinelli de Carvalho. Mandado de Segurança Cível Nº 0011155-59.2021.5.03.0000. Belo Horizonte. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011155-59.2021.5.03.0000/2#df27237>. Acesso em: 06 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Desembargador Ricardo Marcelo Silva de Segurança Cível Nº 0010340-61.2022.5.03.0183. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/3/D41A0B6F0B1BCB_Documento_114ae00.pdf. Acesso em: 06 mai. 2025.

Curso de Direito do Trabalho, LTr, 2019

DUTRA, Quésia Falcão de. A geolocalização como fonte de prova no processo do trabalho. Migalhas, n. 6.092, 05. Set. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/372828/a-geolocalizacao-como-fonte-de-prova-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 03. Mai. 2025.

JETIMOB. Geolocalização: o que é e como funciona. Disponível em: <https://www.jetimob.com/blog/geolocalizacao/>. Acesso em: 10 maio 2025.

Justiça do Trabalho. TRT da 8ª Região. Sistema Veritas: TRT-8 adota ferramenta que decodifica dados de localização em provas digitais. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2023/sistema-veritas-trt-8-adota-ferramenta-que-decodifica-dados-de-localizacao-em-prova>. Acesso em: 02. Mai. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teoria Geral do Processo. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 18. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

SECOM – Secretaria de Comunicação – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-valida-geolocaliza%C3%A7%C3%A3o-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio> Acesso em: 01 mai. 2025

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Provas no Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Comentários ao Novo Código Civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003