

A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

THE EFFECTIVENESS OF JURISDICTIONAL PROVISION AND THE USE OF GEOLOCATION IN LABOR PROCEDURE LAW

Guilherme Sebalhos Ritzel¹

¹Universidade Franciscana de Santa Maria - UFN, Brasil

Resumo

A pesquisa discorre sobre a utilização da geolocalização como meio probatório na Justiça do Trabalho. Utilizando o método indutivo de pesquisa, o artigo se desenvolve no sentido de demonstrar que o ordenamento jurídico brasileiro tem dispositivos condizentes com essa prática, que o CPC e os princípios de direito processual preveem uma justiça menos burocratizada e mais eficiente, assim como o Direito Processual do Trabalho tem na sua origem a ideia de uma justiça informal e mais simplificada. O trabalho também destaca que os direitos personalíssimos do empregado como a privacidade e a intimidade devem ser respeitados, mas que por si só não podem servir como impedimentos ao uso de prova como o da geolocalização. Por fim, o artigo defende que o direito constitucional ao direito ao acesso à justiça e ao contraditório embasam essa posição.

Palavras-chave: Geolocalização; Direito Processual do Trabalho; Justiça Eficiente

Abstract

This research discusses the use of geolocation as a means of evidence in the Labor Court. Using the inductive research method, the article aims to demonstrate that the Brazilian legal system has provisions consistent with this practice, that the CPC and the principles of procedural law provide for less bureaucratized and more efficient justice, as well as Procedural Law of Labor has at its origin the idea of informal and more simplified justice. The work also highlights that the defense of the employee's personal rights, such as privacy and intimacy, must be respected, but that in themselves cannot serve as impediments to the use of evidence such as geolocation.

Keywords: Geolocation; Labor Procedural Law; Efficient Justice

Como citar: RITZEL, Guilherme Sebalhos. A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. *Revista ANNEP de Direito Processual*, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 64–76, 2024. DOI: 10.34280/annep/2024.v5i2.211. Disponível em: <https://revistaannep.com.br/index.php/radp/article/view/211>.

Recebido em: 15/Setembro/2024. **Aceite em:** 01/Novembro/2024. **Publicado em:** 11/Novembro/2024.



1. Introdução

Este trabalho tem o intuito de abordar o uso da geolocalização em processos trabalhistas como meio probatório. Para isso, destacou-se as peculiaridades positivas e as negativas sobre essa utilização, de um lado a possibilidade de se comprovar vínculo de emprego, jornada de trabalho e seus reflexos (ou a sua eventual inexistência), e de outro lado a possibilidade de invasão à privacidade e à intimidade de trabalhadores e trabalhadoras.

Tal problemática vem sendo debatida nos últimos anos, tendo em vista que o avanço tecnológico possibilita uma nova dinâmica das relações pessoais, com outras perspectivas no que diz respeito à privacidade dos indivíduos. Do mesmo modo, o uso da geolocalização pode acarretar em um aumento indireto da subordinação nas relações de trabalho.

Utilizando o método indutivo de pesquisa, o artigo se divide em duas partes. No primeiro momento discutiu-se a relevância de diferentes princípios de direito processual, como os previstos constitucionalmente inerentes ao acesso à justiça (artigo 5º, XXXV), ao contraditório e à ampla defesa (artigo 5º, LV). Nesta linha, buscou-se uma aproximação principiológica do processo civil com o laboral, considerando a similaridade do princípio da verdade real em relação ao princípio da primazia da realidade (importante diretriz do direito material do trabalho).

O artigo se justifica pelo crescimento da utilização deste meio de prova em demandas na Justiça do Trabalho. É em virtude disso, o referencial teórico desta pesquisa buscou aproximar a bibliografia que discorre sobre as normas de direito processual civil (aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho em decorrência dos artigos 15 do CPC e 8º, § 1º da CLT), com a doutrina específica do direito processual trabalhista e com as suas decisões judiciais.

Considerando isso, o que se pretende abordar é que o ordenamento jurídico possui dispositivos condizentes com a ideia de facilitação do andamento do processo, sendo ainda o direito processual trabalhista uma seara do direito que ao longo de sua história sempre tentou ser mais célere, informal e menos burocratizada que a Justiça Comum. Na segunda parte se ressalta a licitude do uso probatório da geolocalização, e também, a sua crescente utilização em ações trabalhistas.

Por fim, se conclui que a faculdade de utilizar esse meio de prova digital tem sido invocada e discutida em muitos Tribunais Regionais do Trabalho - TRT's e recentemente o próprio Tribunal Superior do Trabalho - TST se manifestou favorável ao tema. Desta forma, entende-se que considerando as eventuais peculiaridades negativas, não se pode deixar de destacar como positiva a utilidade da geolocalização no Direito Processual do Trabalho.

2. Princípios constitucionais e a efetividade da prestação jurisdiccional do trabalho

O Direito do Trabalho em termos processuais possui características próprias que o distinguem dos demais ramos do direito. Contudo, tais características merecem algumas reflexões que coincidem com as demais searas do mundo jurídico.

Por óbvio, o direito processual trabalhista tem alicerce nos princípios constitucionais do devido processo legal (artigo 5º, LIV), do contraditório, da ampla defesa (artigo 5º, LV) e também da duração razoável do processo (artigo 5º, LXXVIII). Theodoro Júnior¹ ao discorrer sobre as diretrizes principiológicas do processo afirma o seguinte:

É no conjunto dessas normas de direito processual que se consagram os princípios informativos que inspiram o processo moderno e que propiciam às partes a defesa de seus interesses, e ao juiz, os instrumentos necessários para a busca da verdade real, sem lesão dos direitos individuais dos litigantes.

1 THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil: Teoria geral do direito processual civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 47

Contudo, considerando as suas peculiaridades, o processo do trabalho se constitui com os seus princípios próprios, como o princípio da informalidade (artigo 840, § 1º, da CLT) e o princípio da celeridade (artigo 849 da CLT), dentre outros. Embora não sejam princípios exclusivos da relação processual laboral, são importantes diretrizes para a Justiça do Trabalho.

Por meio da informalidade e da celeridade é que as partes e o juízo visam um andamento mais simplificado tanto nas petições iniciais como nas contestações (artigos 840 e 846 da CLT), e do mesmo modo, na desnecessidade de intimação das testemunhas (artigo 825 da CLT), entre outros exemplos. Trata-se de uma tendência que se faz importante inclusive pelo fato de o crédito trabalhista ter natureza alimentar para o reclamante.²

Além disso, D. Giglio³ expressa a desigualdade fática no conflito trabalhista, o que orienta a premissa de que o processo do trabalho deve se moldar por regras próprias:

[...] ao contrário do que ocorre nas demais controvérsias, nas quais se presume a igualdade entre os opositores, nos conflitos trabalhistas o confronto se dá, basicamente, entre litigantes desiguais: o trabalhador subordinado e seu empregador subordinante, ou um prestador de serviço e o beneficiário deste.

Neste mesmo sentido que se encontra o princípio processual da finalidade social, que conforme Bezerra Leite⁴ distingue o processo trabalhista do processo comum. Na explicação do autor, o princípio da finalidade social flexibiliza a premissa de isonomia entre as partes em uma relação jurídica tendo em vista a desigualdade fática entre reclamante e reclamado.

Embora a demora processual é sempre discutida como algo que beneficia o devedor e prejudica o credor (no caso o reclamante)⁵, Uchimura⁶ reflete de maneira bastante crítica a ideia de celeridade do processo do trabalho. Conforme explana o autor, muitas vezes o autor da ação ao chegar em audiência de conciliação aceita receber em forma de acordo valores muito abaixo dos devidos em verbas rescisórias, favorecendo empresas que constantemente deixam de arcar com suas dívidas trabalhistas.

Contudo, vale mencionar que a celeridade e a informalidade são características do direito processual trabalhista que foram implementadas em outras searas do Judiciário, como por exemplo, os Juizados Cíveis e Criminais, de acordo com o artigo 2º da Lei 9099/95. Do mesmo modo, a ideia de desburocratizar o direito processual foi seguida em algum grau também pelo novo CPC, que prevê o princípio da cooperação processual em seu artigo 6º. Considerando isso, há de se pensar que tais características são importantes e condizem com as necessidades da sociedade.

Ao que tange a simplicidade na seara processual trabalhista, a ideia de um processo que não seja moroso (sem entraves, e com ritos não tão complexos) objetiva facilitar o acesso do reclamante ao crédito trabalhista em caso de procedência do pedido. Para que isso ocorra se espera não apenas um direito processual menos complicado e com menos complexidade, mas também uma cooperação das partes envolvidas com a atuação do juiz.

Cintra, Grinover e Dinamarco⁷ destacam que diante da complexidade da sociedade contemporânea e da função do direito processual (que é resguardar os interesses dos particulares, assim como do próprio Estado), “não é possível manter o juiz como mero espectador da batalha judicial”. Os autores ainda salientam que o direito processual civil tem como uma de suas diretrizes o paulatino

2 SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020. p. 134 e 136.

3 GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 77.

4 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2004. p. 68.

5 CASTRO, Gisélia. **Demora do processo trabalhista favorece devedor, diz presidente do Conematra**. Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/noticias/demora-do-processo-trabalhista-favorece-devedor-diz-presidente-do-conematra>>. Acesso em 29.ago.2024.

6 UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli. **A Justiça do Trabalho e a repetição da forma-valor**. Revista Direito & Práxis, Vol. 07, N. 13, 2016, p.167..

7 CINTRA, Antonio Carlos Araujo; GRINOVER. Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 73.

aumento das funções do juízo desde o fim do século XIX (em países como Itália, Alemanha e Áustria), e no Brasil desde a criação do Código de Processo Civil de 1939.

Abordando o contexto histórico da evolução do direito processual, D.Giglio⁸ afirma que a lentidão processual e a dificuldade de resolução de conflitos eram focos de discussão entre os juristas germânicos para reformar o Código Processual Civil alemão no final do século XIX, e que importantes juristas italianos, como Malatesta, Carnelutti e Chiovenda, faziam o mesmo na Itália nas décadas iniciais do Século XX.

Nas palavras do autor; “Os esforços no sentido de garantir a dessacralização e a vulgarização do direito processual, de democratizá-lo e impregná-lo de uma função social, prosseguem até hoje”. É com base nesta conjuntura que o processo não pode ser visto como um fim em si mesmo, mas sim, em satisfazer o melhor interesse social e dos indivíduos que procuram a justiça para responder aos seus conflitos.⁹

Assim, como expressam Cintra, Grinover e Dinamarco¹⁰, o juiz deixou de ter como principal característica atuar de forma inerte dentro do processo:

[...] coube-lhe não só impulsionar o andamento da causa, mas também determinar provas, conhecer ex officio de circunstâncias que até então dependiam da alegação das partes, dialogar com elas, reprimir-lhes eventuais irregularidades etc.

A perspectiva do juiz assumindo papel importante no andamento do processo está positivada no atual Código de Processo Civil brasileiro. Em vigor desde 2015, o CPC expressa que: “Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito”.

É neste sentido que o princípio da verdade real se justifica. Isto é, sendo a verdade real em sentido estrito e absoluto algo inatingível, a sua ampla busca deve ser uma diretriz para o processo, que nas palavras de Theodoro Júnior¹¹ significa o estímulo da superação das deficiências do sistema procedimental, do “espírito de servir à causa da verdade” que o juiz contemporâneo deve ter como base para uma atuação condizente com o Estado Democrático e Social de Direito.

Bezerra Leite¹² destaca que o princípio da verdade real embora seja um princípio de processo civil, é inegavelmente um princípio inerente ao processo do trabalho:

Este princípio processual deriva do princípio material da primazia da realidade. Embora haja divergência sobre a singularidade deste princípio no direito processual do trabalho, parece-nos inegável que é aplicado com maior ênfase neste setor da processualística do que no processo civil.

Corroborar tal assertiva o dispositivo 765 da CLT, que confere aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo. Para tanto, os magistrados do trabalho “velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Vale mencionar que o princípio da verdade real dialoga com um importante princípio de direito material do trabalho, que é o princípio da primazia da realidade. Trata-se de se acercar o máximo possível da verdade, prevalecendo os fatos em detrimento da forma.¹³

8 GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 75.

9 Ibidem.

10 CINTRA, Antonio Carlos Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 73.

11 THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil: Teoria geral do direito processual civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 47

12 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2004. p. 70.

13 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 217; SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 16 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020. p. 735 e 736.

Pereira¹⁴ explica que com base nisso é que o contrato de trabalho é reconhecido como um “contrato realidade”, devendo prevalecer os fatos em detrimento de um documento inconsistente, que não condiz com a realidade. Para isso é necessário por vezes uma atuação mais incisiva do Poder Judiciário:

A doutrina e a jurisprudência moderna exigem uma postura mais ativa do magistrado (princípio inquisitivo ou inquisitório), isto é, que ele não se contente apenas com a verdade formal, aquela contida nos autos. Dessa forma, o juiz da atualidade deve pautar a sua decisão nos valores da justiça e equidade, necessitando investigar mais profundamente os limites objetivos e subjetivos da lide por meio da análise mais apurada da realidade dos fatos (busca da verdade real).

Considerando que o direito surge em decorrência da realidade fática, muito se fala que nos dias de hoje, período que compreende a chamada Indústria 4.0 e/ou a Quarta Revolução Industrial, o uso tecnológico em processos judiciais ganhou destaque importante. Seguindo esta premissa que o CPC de 2015 passou a prever no artigo 384 o uso da ata notarial como espécie probatória e não muito tempo depois surgiu a discussão sobre o uso de “blockchain”.¹⁵

É neste sentido que o direito probatório muda com o passar do tempo, e que as mudanças tecnológicas chegam aos processos judiciais sem que haja ao menos previsão legal sobre o tema. Por exemplo, nos últimos anos diversas reclamações trabalhistas buscaram comprovar vínculos de emprego, horas trabalhadas e outras situações por meio do uso de geolocalização.

Ao que tange especificamente o mundo das relações de trabalho, é fato notório que o uso indiscriminado de aparelhos tecnológicos pode intensificar a produtividade. Embora uma maior produtividade traga muitas vezes coisas positivas, também se deve falar dos malefícios, em especial às relações subordinadas, como são as relações de emprego. Lima¹⁶ explica que atualmente se discute o “excesso de conectividade” em que as barreiras físicas e temporais são cada vez menos perceptíveis.

Neste contexto surgiu o termo “telepressão”, que deriva do inglês “Any Time, Any Where, AnyDevice”. Na definição de Lima¹⁷, o termo cunhado surgiu de um estudo realizado no departamento de psicologia da Universidade de Illinois, em que se questiona a flexibilidade da jornada de trabalho e a onipresença do trabalhador nas atividades profissionais (derivada do uso tecnológico).

Melo e Rodrigues¹⁸ explicam que a “telepressão” é o resultado do uso indiscriminado de tecnologias de comunicação no mundo corporativo. Tal uso cria a impressão de que o indivíduo deve estar disponível o tempo todo, criando pressão para que mensagens sejam respondidas imediatamente e até mesmo fora do horário de expediente. Os smartphones, celulares, tablets e notebooks proporcionam grande mobilidade no trabalho e também conectividade em excesso.

Nesta perspectiva, o que deve ser levado em consideração é que a tecnologia está cada vez mais vinculada ao modo produtivo, sendo demasiadamente utilizada nas relações humanas, seja em âmbito pessoal e familiar, como também em âmbito profissional. Assim sendo, obter informações sobre o itinerário, cumprimento de jornada de trabalho e de tarefas profissionais ficaram mais fáceis, sendo o uso do GPS de smartphones e demais celulares um excelente meio para esse fim.

O ordenamento jurídico brasileiro (como se viu neste capítulo) possui um aparato normativo de regras e princípios que visam a sua maior efetividade, e vale destacar que o uso tecnológico pode

14 PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 114.

15 CARACIOLA, Andrea; ASSIS, Carlos Augusto de; DELLORE, Luiz. **Prova produzida por meio de blockchain e outros meios tecnológicos: equiparação à ata notarial**. In: LUCON, Paulo Henrique dos Santos, [et al.]. **Direito, processo e tecnologia**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 60, 66 e 80.

16 LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão**. São Paulo: Mizzuno, 2023. p. 90.

17 Ibidem. p. 91.

18 MELO, Sandro Nahmias Melo; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: como análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17): Teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial**. São Paulo: LTr, 2018.

contribuir para essa finalidade. Sobre isso, entende-se que sendo possível usar a tecnologia para rastrear atividades de um empregado de uma empresa, também deve ser viável aproveitar essa mesma tecnologia em caso de litígio trabalhista, para produção de provas em questões postuladas em juízo.

Essa questão é debatida no próximo capítulo, onde se irá discutir a problemática do uso de geolocalização na Justiça do Trabalho.

3. A geolocalização como meio probatório na justiça do trabalho

As relações de trabalho contemporâneas vêm se modificando constantemente, e neste sentido, muitas mudanças são assimiladas de acordo com as transformações tecnológicas. Neste sentido, a subordinação embora possa ocorrer de maneira diversa, também pode ser intensificada com o uso tecnológico.

O trabalho desempenhado à distância não é necessariamente novidade, como o realizado por vendedores, caminhoneiros e instaladores de telefonia, por exemplo. Entretanto, o chamado “teletrabalho” vem se tornando cada vez mais corriqueiro nos dias atuais, que na definição de Domenico de Masi¹⁹ se conceitua como a execução de um trabalho em local diverso a uma estrutura ou sede empresarial, com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação (telemática).

Assim sendo, a relação de trabalho seja autônoma ou subordinada (nos moldes de uma relação de emprego quando configurados os demais requisitos do artigo 3º da CLT) se faz nos dias hoje para além do espaço físico tradicional de uma empresa. E é com base nesta realidade que o artigo 6º da CLT, com sua redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, expressa o seguinte:

Artigo 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único - Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nesta perspectiva, é importante mencionar que dentre as chamadas TIC's (Tecnológica de Informação e Comunicação) se encontram o smartphone e demais aparelhos celulares que possuem GPS, ferramenta capaz de coletar o registro de posições geográficas precisas, armazenadas em banco de dados. Por meio deste armazenamento é possível conferir o histórico de localização do usuário, obtendo assim, dados sobre a sua vida, trabalho e itinerário.²⁰

Sendo assim, o uso de geolocalização passou a ser seguidamente mencionado em processos trabalhistas no sentido de comprovar horas trabalhadas, intervalos intrajornada, assim como chegadas e saídas do local de trabalho. Por exemplo, decisões jurisprudenciais costumam abordar a possibilidade deste uso, como a do TRT4 abaixo:²¹

EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. PROVAS DIGITAIS. COLETA DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO. ADMISSIBILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO, DESDE QUE OBSERVADOS OS PRINCÍPIOS DO TRATAMENTO DE DADOS. CASO CONCRETO EM QUE A DECISÃO ATACADA NÃO OBSERVA PRINCÍPIOS DA LGPD. SEGURANÇA CONCEDIDA. I - As provas digitais, incluindo a coleta de dados de geolocalização, são compatíveis e admissíveis no processo do trabalho, à luz dos arts. 369 e 370 do CPC (princípio da atipicidade das

19 MASI, Domenico De. **O trabalho no século XXI: Fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2022. p. 826.

20 SAKO, Emília; HASEGAWA, Ernesto Mitsuo; HIGASHI, Alexandre. **Perícia de geolocalização: A prova produzida pela tecnologia**. Revista Trabalhista Direito e Processo. v. 65. n. 20. 2023. p. 46.

21 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Mandado de Segurança 0025826-89.2023.5.04.0000**. Relator: Roger Ballejo Vilarinho. 31/10/2023. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/01mw-bXsHpdLxXOHrHBpFw?&tp=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 20.ago.2024.

provas) e do art. 765 da CLT (ampla liberdade ao juízo na direção do processo). II - A Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709/2018) não surgiu com o intuito de proibir o acesso a dados pessoais, mas sim para regular o tratamento desses dados, fixando balizas objetivas para a proteção desse direito fundamental (art. 5º, LXXIX, CF).

Isto é, o uso de dados pessoais pode ocorrer desde que não haja desrespeito em relação a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, que por exemplo, dentre as hipóteses de tratamento de dados pessoais se encontra o consentimento do titular (artigo 7º, I), além do exercício regular de direitos exercidos em processo judicial, administrativo ou arbitral (artigo 7º, VI). Vale destacar que a anuência do titular nos termos do artigo 8º, § 3º deve ser por escrito ou por outro meio que demonstre a sua vontade, com a devida vedação em caso de vício de consentimento.

Com a autorização do trabalhador para o acesso de dados, deve o juiz tomar as devidas medidas para a garantia do direito à privacidade, como determinar que o processo tramite em segredo de justiça:

O trabalhador que sofrer prejuízo ao seu direito constitucional de privacidade por eventual descuido na coleta, tratamento e armazenamento de dados e/ou desvio de finalidade da prova, poderá requerer, entre inúmeras outras providências a reparação civil pelos prejuízos sofridos.²²

A redação da Lei Geral de Proteção de Dados criada em 2018 veio ao encontro do que já estava expresso no Marco Civil da Internet de 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.

Art. 23. Cabe ao juiz tomar as providências necessárias à garantia do sigilo das informações recebidas e à preservação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem do usuário, podendo determinar segredo de justiça, inclusive quanto aos pedidos de guarda de registro.

O uso deste meio de prova pode ser invocado não apenas por trabalhadores reclamantes em processos trabalhistas como também pelos empregadores reclamados. Soares²³ cita uma das primeiras decisões a discutir o tema, em processo ajuizado em 2020 em Joinville/SC, onde uma instituição financeira atuando como reclamada contestou as alegações da parte reclamante utilizando como meio probatório a geolocalização, mantendo sua posição ao encaminhar recurso ao Tribunal Regional da 12ª Região.

Em março de 2022 a Seção Especializada 2 do TRT12 ressaltou não haver afronta à intimidade da trabalhadora. Porém, a decisão não foi unânime, pois três dos dez desembargadores endossaram o posicionamento de que a geolocalização deveria ser um meio probatório suplementar, podendo ser usada na falta de outros meios, como documentos e depoimentos de testemunhas.²⁴

Entretanto, há quem entenda que o relato testemunhal não pode suplantar uma prova digital, que detém de certo modo maior precisão dos fatos. É neste sentido que o TRT4 deu provimento a um recurso ordinário, reformando decisão que negava o uso de geolocalização por parte da reclamada:

EMENTA

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL DE GEOLOCALIZAÇÃO INDEFERIDA. O indeferimento do pedido de produção de prova digital relativa à geolocalização do telefone móvel da reclamante, sob o fundamento único de que caracteriza violação à intimidade da trabalhadora,

22 SAKO, Emília; HASEGAWA, Ernesto Mitsuo; HIGASHI, Alexandre. **Perícia de geolocalização: A prova produzida pela tecnologia.** Revista Trabalhista Direito e Processo. v. 65. n. 20. 2023. p. 53.

23 SOARES, Polyana Lúcia Rosado. **As provas digitais no Processo do Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. v. 67. n. 104. 2021. p. 292.

24 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Empresa pode requisitar dados de localização do celular de trabalhador como prova, decide SE-2.** Disponível em: <<https://portal.trt12.jus.br/noticias/empresa-pode-requisitar-dados-de-localizacao-do-celular-de-trabalhador-como-prova-em-acao>>. Acesso em 20.ago.2024.

caracteriza cerceamento de defesa e prejuízo processual ao reclamado nos termos do art. 794 da CLT, e do princípio da “paridade de armas”, que assegura oportunidades iguais e meios processuais equivalentes; porque o reconhecimento de horas extras ocorreu exclusivamente na prova testemunhal, sem possibilitar ao reclamado a produção de contraprova por meio da geolocalização. Recurso ordinário do reclamado provido.²⁵

O que se percebe com isso é que o tema invoca o princípio da paridade de armas, destacado pelo artigo 7º do CPC e que visa um tratamento igualitário entre autor e acusado no que diz respeito aos atos e faculdades processuais. Contudo, há certas críticas a este entendimento, tendo em vista que os aspectos positivos e negativos do uso de geolocalização não são iguais para reclamante e reclamado, pois eventuais ofensas que podem ocorrer contra a vida privada do trabalhador não ocorrem em relação a vida do empregador.

A geolocalização fornece uma importante prova da localização exata do trabalhador, isto é, onde ele estava em determinado momento, contribuindo com a comprovação de horas extras, deslocamentos e intervalos, mas por outro lado também pode favorecer um maior monitoramento. Entretanto, tal possibilidade também pode ocasionar em intromissões e desgastes na relação de confiança entre trabalhador e empresa.²⁶

Em caso de litigância há quem constata um problema bastante corriqueiro no uso da geolocalização. Por exemplo, conforme Gomes²⁷, é bastante corriqueiro a utilização genérica deste direito. A autora cita como exemplos casos de empresas reclamadas em que o pedido não delimita os dias e horários específicos em que se pretende obter as informações, o que enseja muitas vezes em violações à intimidade e privacidade do empregado, trazendo à tona informações pessoais irrelevantes ao processo.

Independente disso, que se deve ressaltar é que o direito à privacidade e à intimidade são direitos fundamentais resguardados pela Constituição de 1988 por meio do artigo 5º, inciso X. Porém, como bem salienta Tavares²⁸, não há nenhum direito absoluto e nenhum pode se sobrepor a outros direitos, considerando o respeito aos demais interesses coletivos e individuais.

Além do mais, considerando o caráter publicista do direito à prova, que transcende o interesse individual por ser também de toda a sociedade, Schiavi²⁹ faz a seguinte conceituação da finalidade da prova em um processo:

No nosso sentir, provas são instrumentos admitidos pelo Direito como idôneos, a demonstrar um fato ou um acontecimento, ou, excepcionalmente, o direito que interessa à parte no processo, destinados à formação da convicção do órgão julgador da demanda.

O direito à prova transcende o aspecto individual para adquirir feição publicista, pois não interessa somente às partes do processo, mas também a toda sociedade que os fatos discutidos em juízo sejam esclarecidos. Além disso, na fase probatória do processo, devem ser observados, com muita nitidez, os princípios do contraditório, da ampla defesa e do acesso à justiça.

Também deve ser observado o fato de que o ordenamento jurídico brasileiro é permissivo no sentido de considerar provas atípicas, mas desde que sejam provas lícitas (artigo 369 do CPC), em consonância com o direito fundamental à ampla defesa (artigo 5º, LV). Do mesmo modo, levando em conta o fato de que não há hierarquia entre as provas, é imprescindível a análise do fato em questão.

25 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020185-72.2023.5.04.0016**. Relator: Manuel Cid Jardim. 10/07/2024a. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/J-T2yhMuM5HFtEmHlIr8Q?&tp=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 20.ago.2024

26 TAJRA, Alex. **Geolocalização no Direito do Trabalho opõe busca da verdade processual e privacidade**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-jul-10/geolocalizacao-no-direito-do-trabalho-opoe-busca-da-verdade-processual-e-privacidade/>> Acesso em 20.ago.2024.

27 GOMES, Erika Cristina Ferreira. **Provas digitais e sua repercussão no Direito Processual do Trabalho**. Revista Trabalhista Direito e Processo. p. 56-68. v. 20. n. 68. 2023. p. 66.

28 TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 669 e 670.

29 SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020. p. 718.

O que a legislação endossa com essa premissa é que uma prova não tipifica e não obtida ilegalmente pode contribuir com uma melhor fundamentação no processo. É neste sentido também que o artigo 371 do CPC prevê ao juiz decidir acerca das provas necessárias ao livre convencimento, independente de qual parte a suscitou.

Vale lembrar que a Justiça do Trabalho tem historicamente como uma das suas características a utilização de meios inovadores no Poder Judiciário, tanto no que tange a sua forma de atuação como em questões procedimentais. Na última década por exemplo, além da migração do processo físico ao eletrônico, a justiça trabalhista passou a recepcionar conversas por WhatsApp e vídeos de celulares como provas de reconhecimento (ou não) de vínculo de emprego.^{30 31}

Afirmando esta tendência histórica, D. Giglio³² explica que o Direito Processual do Trabalho foi pioneiro ao apresentar características que posteriormente foram implementadas pelas Justiças Estadual e Federal por meio dos seus juizados cíveis e criminais. A oralidade, a informalidade e a simplicidade são características dos juizados de pequenas causas para facilitar a vida de credores que possuem créditos menores por meio da Lei 9099/95, sendo que tais características já eram próprias do direito processual do trabalho há mais de meio século.

Sendo assim, é interessante observar que em momento e situação distinta, a Justiça do Trabalho passou a lidar com mais uma novidade, neste caso, o uso tecnológico da geolocalização como meio probatório. Nesta linha, em maio de 2024 o Tribunal Superior do Trabalho – TST validou a utilização com o seguinte argumento:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. COLISÃO DE PRINCÍPIOS. PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS. (CF, ART. 5º, LXXIX). DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. MEDIDA ADEQUADA, NECESSÁRIA E PROPORCIONAL PARA OBTENÇÃO DA VERDADE PROCESSUAL.

1. De acordo com o Supremo Tribunal Federal, “no sistema constitucional brasileiro, direitos ou garantias não se revistam de caráter absoluto, [...], pois nenhum direito ou garantia pode ser exercido em detrimento da ordem pública ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros” (STF, MS 23.452, Rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, 12-5-2020). Havendo colisão de princípios, um deles deve ceder, realizando-se a concordância prática entre eles, mediante redução proporcional do alcance de cada um, a fim de que a norma atinja sua finalidade precípua.
2. Os tribunais internacionais aceitam provas digitais, desde que haja previsão legal (CEDH, Ben Faiza c. France), os objetivos sejam legítimos e necessários em uma sociedade democrática (CEDH, Uzun c. Allemagne) e atendidos determinados critérios de validade (U. S. Supreme Corte, Daubert v. Merrell).
3. Tanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018, 7º, VI), quanto a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011, 21 c/c 31, § 4º) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014, 22) possibilitam o acesso a dados pessoais e informação para defesa de interesses em Juízo.
4. O escrutínio da validade das provas digitais exige que elas sejam adequadas (aptas ao fim colimado); necessárias (produzidas com o menor nível de intrusão possível) e proporcionais (o grau de afetação de um princípio deve ser diretamente proporcional à importância da satisfação do outro).
5. O princípio da “primazia da realidade”, segundo o qual o conteúdo prevalece sobre a forma, não deriva do princípio da proteção, de modo que constitui “via de mão dupla”, podendo ser utilizado tanto por empregados como por empregadores.³³

30 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais*. Disponível em: <<https://tst.jus.br/provas-digitais>> Acesso em 03.set.2024.

31 SOARES, Polyana Lúcia Rosado. *As provas digitais no Processo do Trabalho*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. v. 67. n. 104. 2021. p. 288.

32 GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 75 e 76.

33 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 23218-21.2023.5.04.0000*. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. 14/05/2024b. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#4ec98fa07117dd4cd23754bdd6e23c8b>>. Acesso em 04.set.2024.

Considerando que a jurisprudência dos tribunais do trabalho já considerava tal possibilidade, é de se ressaltar que a posição do TST contribui para uma uniformização do entendimento. Ainda, o direito fundamental ao contraditório e à ampla defesa quando colidir com o direito à intimidade e à privacidade deve ser observado de acordo com as peculiaridades do caso, com a devida ponderação de valores por parte do julgador.

Neste sentido, como bem ensina Canotilho³⁴ ao discorrer sobre o princípio constitucional da proporcionalidade, deve o julgador estabelecer o seu entendimento de acordo com as características de cada situação, ponderando por exemplo a adequação do meio e a necessidade da medida. Logo, ao se considerar o uso de provas digitais em ações trabalhistas, como a geolocalização do trabalhador, não se pode partir de uma premissa de que há invasão à privacidade quando a sua utilização apenas ocorrer em situações profissionais específicas.

O TST ainda ressaltou o programa “Provas Digitais”, medida institucional para aperfeiçoamento e capacitação dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho na produção de provas por meios digitais. Programa que vai ao encontro ao que muitos Tribunais Regionais do Trabalho (como por exemplo, o TRT4 e o TRT12) têm proposto nos últimos anos, com a utilização do chamado sistema “Veritas”, que mapeia dados de telefonia e redes como o Google, para finalidade judicial.³⁵

O acórdão da Corte do Trabalho ainda ressalta que seria incoerente não considerar o aparato tecnológico benéfico para se alcançar melhores soluções em processos trabalhistas:

Os especialistas que desenvolveram o sistema registram que os dados de geolocalização, podem ser utilizados como prova digital para provar vínculo de trabalho, jornada, hora extra, itinerário, habitualidade, investigação patrimonial em provas de bem de família ou em mapeamento de eventuais “laranjas” na execução.

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 (CF, 3º, I), para depois censurar a produção dessas mesmas provas, seria uma enorme incoerência.

É tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando, porém, o quanto possível, o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador.³⁶

Portanto, o que se conclui é que o debate sobre o uso de geolocalização no direito probatório vem ganhando cada vez mais espaço, e em especial na Justiça do Trabalho. Deste modo, é inegável ressaltar que em uma sociedade cada vez mais interligada tecnologicamente (e também dependente destes meios), a utilização de provas digitais se faz de maneira mais corriqueira, o que por óbvio pode implicar em questionamentos sobre a invasão da vida pessoal do trabalhador.

Contudo, como mencionado, eventuais pontos negativos não inviabilizam as questões positivas que a geolocalização fornece. Desta forma, não seria viável partir da premissa da sua inviabilidade, pois isso poderia acarretar em prejuízos aos direitos fundamentais do acesso à justiça (artigo 5º, XXXV, CF) ao reclamante e da ampla defesa ao reclamado (artigo 5º, LV, CF).

4. Conclusão

O que o presente trabalho demonstrou foi que mesmo não havendo uma previsão clara e expressa sobre o uso de geolocalização, não se pode deixar de considerar a possibilidade da sua utilização. O ordenamento jurídico brasileiro prevê a validade de provas atípicas desde que não ilícitas. Do mesmo

34 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007. p. 1238.

35 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 23218-21.2023.5.04.0000*. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. 14/05/2024b. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#4ec98fa07117dd4cd23754bdd6e23c8b>>. Acesso em 04.set.2024.

36 *Ibidem*

modo, é cada vez mais corriqueira a atuação do juízo no sentido de facilitar a melhor decisão, isto é, de se tentar alcançar de forma mais precisa a verdade dos fatos.

Na primeira parte da pesquisa se expos os princípios de direito processual condizentes com esse entendimento. E nesta linha é importante ressaltar que o direito processual do trabalho compreende a busca de um crédito de natureza alimentar. É por meio de reclamações trabalhistas que muitos trabalhadores postulam o pagamento de salários inadimplidos, verbas rescisórias não pagas e direitos não reconhecidos na vigência de um contrato de trabalho.

Assim sendo, vale mencionar que é através de seu salário que um trabalhador garante o seu sustento e o de sua família. Considerando isso, tem-se como essencial a facilitação a uma melhor prestação jurisdicional, e uso tecnológico tende a trazer grandes contribuições para a produção de provas, o que facilita o acesso à justiça e permite uma melhor compreensão dos fatos.

Já no segundo momento buscou-se o aprofundamento do tema, levando em conta o uso desta prova digital na Justiça do Trabalho. Assim, destacou-se o posicionamento favorável do Tribunal Superior do Trabalho em maio de 2024. Neste sentido, observando o entendimento jurisprudencial percebe-se que o uso da geolocalização para fins probatórios deve preferencialmente ser delimitado ao horário de trabalho. E na mesma linha ressalta-se que o juízo deve ter o cuidado de manter o tramite processual em segredo de justiça.

A proteção de dados pessoais ganhou destaque em importantes normas surgidas na última década, como a LGPD (7º, I, e VI) e o Marco Civil da Internet (artigo 22), que visam proteger da vida privada, mas que também estabelecem situações para a utilização de dados, como em casos de processos judiciais e com o consentimento do titular. Contudo, a utilização da geolocalização em processos trabalhistas não é faculdade apenas do trabalhador, podendo também ser invocada por empresas reclamadas, considerando o princípio da paridade de armas.

Também se deve ressaltar que o direito à privacidade e à intimidade (artigo 5º, X, CF) não são absolutos, podendo haver ponderação com demais interesses envolvidos, como o contraditório e a ampla defesa (artigo 5º, LV, CF).

Na mesma linha, destaca-se que nos dias de hoje o uso de GPS em smartphones e demais celulares possui uma grande credibilidade, sendo considerada difícil a sua adulteração. Logo, trata-se de uma produção probatória que delimita de forma exata e com precisão a localização. Assim sendo, se trata de um importante meio de prova que pode facilitar o convencimento acerca de vínculo de emprego, horas trabalhadas e demais situações.

Portanto, se conclui que em uma sociedade cada vez mais “hiperconectada”, a utilização de diferentes meios tecnológicos facilita a subordinação de trabalhadores e em muitos casos contribui para a produtividade laboral. Além disso, diferentes provas digitais vêm sendo utilizadas pelo Poder Judiciário e a possibilidade do uso da geolocalização surge como importante ferramenta em processos trabalhistas.

5. Referências

- BRASIL. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF, Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 29.ago.2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 11.set.2024.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 11.set.2024.
- BRASIL. **Lei 12.965/14**, dispõe sobre o Marco Civil da Internet. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em 11.set.2024.

- BRASIL. **Lei 13.709/18**, dispõe sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm>. Acesso em 11.set.2024.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Mandado de Segurança 0025826-89.2023.5.04.0000**. Relator: Roger Ballejo Vilarinho. 31/10/2023. Impretante: Anilton Carvalho da Silva. Autoridade Coatora: Magistrado (a) da Vara do Trabalho de Estância Velha. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/01mw-bXsHpdLxXOHrHBpFw?&tp=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 20.ago.2024.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020185-72.2023.5.04.0016**. Relator: Manuel Cid Jardon. 10/07/2024a. Recorrente: Itaú Unibanco S/A. Recorrido: Adelaide Reichert. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/J-T2yhMuM5HFtEmH1aI8Q?&tp=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 20.ago.2024
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 23218-21.2023.5.04.0000**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. 14/05/2024b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#4ec98fa07117dd4cd23754bdd6e23c8b>>. Acesso em 04.set.2024.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007.
- CARACIOLA, Andrea; ASSIS, Carlos Augusto de; DELLORE, Luiz. Prova produzida por meio de blockchain e outros meios tecnológicos: equiparação à ata notarial? In: LUCON, Paulo Henrique dos Santos, [et al.]. **Direito, processo e tecnologia**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 60-81.
- CASTRO, Gisélia. **Demora do processo trabalhista favorece devedor, diz presidente do Conematra**. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/noticias/demora-do-processo-trabalhista-favorece-devedor-diz-presidente-do-conematra>>. Acesso em 29.ago.2024.
- CINTRA, Antonio Carlos Araujo; GRINOVER. Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013.
- GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- GOMES, Erika Cristina Ferreira. Provas digitais e sua repercussão no Direito Processual do Trabalho. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. p. 56-68. v. 20. n. 68. 2023.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2004.
- LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão**. São Paulo: Mizzuno, 2023. p. 90.
- MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI: Fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2022.
- MELO, Sandro Nahmias Melo; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: como análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17): Teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial**. São Paulo: LTr, 2018.
- PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- TAJRA, Alex. **Geolocalização no Direito do Trabalho opõe busca da verdade processual e privacidade**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-jul-10/geolocalizacao-no-direito-do-trabalho-opoe-busca-da-verdade-processual-e-privacidade/>> Acesso em 20.ago.2024.
- TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria geral do direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Empresa pode requisitar dados de localização do celular de trabalhador como prova, decide SE-2**. Disponível em: <<https://portal.trt12.jus.br/noticias/empresa-pode-requisitar-dados-de-localizacao-do-celular-de-trabalhador-como-prova-em-acao>>. Acesso em 20.ago.2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. Disponível em: <<https://tst.jus.br/provas-digitais>> Acesso em 03.set.2024.

SAKO, Emília; HASEGAWA, Ernesto Mitsuo; HIGASHI, Alexandre. Perícia de geolocalização: A prova produzida pela tecnologia. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. v. 65. n. 20. 2023

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020.

SOARES, Polyana Lúcia Rosado. As provas digitais no Processo do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v. 67. n. 104. p. 287-295. 2021.

UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli. A Justiça do Trabalho e a repetição da forma-valor. **Revista Direito & Práxis**. vol. 07. n. 13, 2016, p.145-175.