XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ANDRINE OLIVEIRA NUNES

EUDES VITOR BEZERRA

VANESSA ROCHA FERREIRA

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vitor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-853-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central "Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento".

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marilia Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho "O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18" discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa "DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS", lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre "O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL", tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado "ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991", que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marilia Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030", oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a "OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA", onde descrevem as principais dificuldades dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado "OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA", no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo "RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO", faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho "REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES" apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas "falsas" motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo "TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS" na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa "TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO" onde trabalho discorrem sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da restruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância as transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com o a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18

THE USE OF GEOLOCALIZATION AS A METHOD OF EVIDENCE TO VERIFY THE WORKDAY: AN ANALYSIS OF THE JURISPRUDENCE OF THE TST AND TRT 18

Marilia Claudia Martins Vieira E Couto [1]
Esther Sanches Pitaluga [2]
Paulo Campanha Santana [3]

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar a solicitação da geolocalização como meio de prova para verificar a jornada de trabalho, com enfoque na análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT/18). A problemática da pesquisa está se esse meio de prova afronta em alguma medida a privacidade, a intimidade e a proteção de dados dos trabalhadores. Para tanto, a metodologia utilizada será a hipotético-dedutiva, com revisão bibliográfica e análise de jurisprudências das mencionadas cortes. Como resultado, identificou-se que nem todos os pedidos dessa forma probatória são autorizados pelos julgadores, pois, nos julgados analisados, somente o foram em situações excepcionais, particularmente quando as provas tradicionais eram suficientes. Por conseguinte, pode-se concluir que ambos tribunais têm ponderado em suas decisões a busca pela verdade real e a proteção à privacidade, à intimidade e aos dados do empregado, restringindo o uso da geolocalização como meio de prova, garantindo, dessa forma, a proteção desses direitos fundamentais.

Palavras-chave: Geolocalização, Prova trabalhista, Privacidade, Intimidade, Proteção de dados

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to analyze the request for geolocation as a means of evidence to verify the workday, focusing on the analysis of the jurisprudence of the Superior Labor Court and the Regional Labor Court of the 18th Region. The problem of the research is whether this means

[1] Mestranda em Direito das Rel. Sociais e Trabalhistas pela UDF. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Proc. Trabalho. Pós-graduada em Direito Previdenciário. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário. Advogada.

[2] Mestranda em Direito das Rel. Sociais e Trabalhistas pela UDF. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Proc. Trabalho. Secretária-Adjunta Comissão D. Trabalho da OAB/GO. Advogada. Professora.

[3] Pós-doutorando na Faculdade de Direito da USP. Doutorando em Ciência da Informação na UNB. Advogado. Coordenador do Programa Stricto Sensu-Mestrado Acadêmico em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas da UDF.

of proof in some way affronts the privacy, intimacy and data protection of workers. Therefore, the methodology used was the hypothetical-deductive, with a bibliographic review and analysis of case law from the aforementioned courts. As a result, it was identified that not all requests in this form of evidence are authorized by the judges, since, in the judgments analyzed, they were only authorized in exceptional situations, particularly when the traditional evidence was sufficient. Therefore, it can be concluded that both courts have weighed in their decisions the search for the real truth and the protection of privacy, intimacy and employee data, restricting the use of geolocation as a means of evidence, thus guaranteeing, the protection of these fundamental rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Geolocation, Labor evidence, Privacy, Intimacy, Data protection

Introdução

A rápida evolução tecnológica continua a moldar diversos aspectos de nossa sociedade, e o campo jurídico não está imune a essas mudanças. Um desses desdobramentos é o crescente uso da geolocalização como meio de prova para a verificação da jornada de trabalho dos empregados. Em um mundo cada vez mais conectado, a capacidade de rastrear a localização dos trabalhadores por meio de dispositivos móveis e aplicativos suscita questionamentos profundos sobre questões legais, éticas, de privacidade e intimidade, enquanto oferece potenciais vantagens em termos de documentação de horas efetivamente trabalhadas.

Essa jornada trabalhista engloba o período trabalhado e o que o empregado, em razão de contrato, encontra-se disponível para o empregador, que é medido por dia, semana, mês e ano. Durante esse período, há também horas extras trabalhadas, o direito ao intervalo, os feriados, o repouso semanal remunerado, entre outros. Desses, no ano de 2022, a solicitação de horas extras figurou com a segunda mais ocorrida nas varas do trabalho.

E é nesse contexto que surge a demanda do uso da mencionada prova digital (geolocalização), sendo este o tema central da pesquisa, que se justifica por ser pedido constante nos processos judiciais trabalhistas, com julgados desde a instância inicial ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). Portanto, o problema de pesquisa está se esse meio de prova afronta em alguma medida a privacidade e a intimidade dos trabalhadores, direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Para tanto, por meio da metodologia hipotético-dedutiva, com revisão bibliográfica, o estudo analisará a jurisprudência do TST e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT/18), no lapso temporal de 2020 a 2023. O termo de busca utilizado nas páginas eletrônicas das cortes pesquisadas foi “geolocalização”, para identificar quando e em que situações ele foi utilizado como meio de prova processual, sendo o objetivo da pesquisa analisar se esse tipo de prova digital afronta em alguma medida os direitos à privacidade e à intimidade dos empregados.

O trabalho iniciará com a explanação dos fundamentos legais trabalhistas e a regulamentação da jornada de trabalho, abordando dispositivos constitucionais e legais, previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Na sequência, discorrer-se-á sobre o dimensionamento da geolocalização como meio probatório, tratando dessa tecnologia, com suas vantagens e seus desafios, com as implicações éticas e discutindo a existência ou não de limites à sua utilização. Por fim, será realizada uma análise do cenário jurisprudencial do TST e do TRT 18, no que diz respeito à adoção desse tipo de prova pela Justiça do Trabalho.

1 Fundamentos legais trabalhistas e a regulação da jornada de trabalho

A regulação da jornada de trabalho é um pilar essencial do direito trabalhista, assegurando direitos fundamentais aos trabalhadores e estabelecendo limites para a exploração laboral. Nesse sentido, a duração do trabalho abrange o período de atividade laboral ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, levando em consideração diferentes parâmetros de mensuração: o dia (duração diária, ou jornada), a semana (duração semanal), o mês (duração mensal) e até mesmo o ano (duração anual) (DELGADO, 2023).

Entre as demandas mais comuns retratadas na maioria dos processos trabalhistas distribuídos, destacam-se os pedidos de horas extras, intervalos, feriados e assuntos correlatos. Em 2022, o pedido de horas extras foi o segundo mais recorrente nas varas do trabalho, de acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022 (TST, 2023). Isso ocorre porque, infelizmente, ainda se vive numa cultura de exploração do trabalho no Brasil.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, elenca um conjunto de direitos sociais aos trabalhadores, estabelecendo a base para a regulação da jornada de trabalho. O inciso XIII assegura a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O inciso XVI estabelece a remuneração de horas extras com acréscimo mínimo de 50%. Esses dispositivos refletem os princípios da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da ordem social brasileira.

Conforme mencionado por Bomfim (2022), os trabalhadores sejam eles urbanos, rurais, domésticos (na medida adequada) e avulsos, todos têm o direito garantido pela CLT à regulamentação da duração do trabalho. Ela inclui aspectos como jornada, intervalos e também horas extras.

A CLT é a principal norma que regula as relações de trabalho no Brasil. Seu Título II aborda a duração e a jornada de trabalho. O art. 58 define os limites da jornada normal de trabalho, estabelecendo as oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com exceções previstas para determinadas categorias profissionais. O artigo 59 estipula a possibilidade de prorrogação da jornada, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Os arts. 59 e 61 da CLT estabelecem os critérios para a prorrogação da jornada de trabalho, seja mediante acordo individual ou coletivo. A remuneração das horas extras deve observar o disposto no art. 7º, XVI, da Constituição Federal, com acréscimo mínimo de 50%

sobre a hora normal. Esses dispositivos visam garantir a compensação adequada pelo tempo adicional de trabalho e evitar a exploração do empregado.

O art. 62 da CLT estabelece situações excepcionais em que determinados empregados, como aqueles que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, detentores de cargos de confiança[1] e empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção e tarefa, poderão ser dispensados do controle de jornada de trabalho. No entanto, é importante destacar que a isenção não se aplica de maneira automática, devendo ser criteriosamente analisada a efetiva natureza das atribuições desempenhadas pelo empregado, para que se determine a aplicabilidade correta do referido artigo.

A Constituição Federal, também reconhece em seu art. 7º, inciso XXVI, a negociação coletiva entre empregadores e empregados como meio legítimo de regulamentação das condições de trabalho. Esse dispositivo possibilita a adaptação das normas trabalhistas à realidade de cada setor econômico, desde que sejam respeitados os direitos mínimos estabelecidos em lei.

Do ponto de vista processual, nas lides que envolvem a discussão sobre a existência de labor extraordinário, a discussão se dá em relação ao ônus da prova. Nesse sentido, o art. 818 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, fixa a distribuição do ônus da prova pelos mesmos critérios adotados pelo CPC, "apontando que ao reclamante caberá externar o fato constitutivo de seu direito. À reclamada, caberá se justificar quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito trazido pelo reclamante" (VIVEIROS, 2018).

Contudo, a CLT estipula que, nos casos previstos por lei ou nos cenários em que a produção de prova pode ser altamente complexa ou até mesmo inviável para a parte que alegou o acontecimento, é possível adotar a distribuição dinâmica do ônus da prova. Uma dessas situações ocorre justamente em demandas que tratam da jornada de trabalho, na qual o empregador assume a responsabilidade de apresentar os registros de ponto, uma vez que possui a obrigação legal de registrar a frequência[2] e, portanto, é a parte mais capaz e dispõe dos melhores recursos para obter a evidência.

Ocorre que, embora os registros de frequência sejam colacionados aos autos como prova da jornada de trabalho, é comum o uso da prova testemunhal para contestá-los. Como base para a contestação, geralmente se alega que os cartões de ponto foram modificados, ou ainda que houve retorno ao trabalho após a marcação. Observa-se que em ambas as situações,

[1] Tal dispositivo prevê que, caso tais profissionais exerçam poderes de mando e gestão, com autonomia em suas decisões, ficam excluídos das regras gerais de controle de horário.
[2] Para empregadores com mais de 20 empregados, nos termos do art. 74 da CLT.

tanto a prova documental, que consiste nos registros da jornada, quanto a prova testemunhal, podem ser insuficientes para esclarecer a disputa relacionada ao trabalho extraordinário.

Nesse sentido, o avanço tecnológico que difundiu a possibilidade de controle de pessoas e objetos por geolocalização trouxe importantes desdobramentos jurídicos para essa questão. (SANTANA, 2023)

Em especial, devido à complexidade desse tipo de situação, têm surgido solicitações nestas demandas para obtenção de produção dessa prova digital. Isso engloba a obtenção dos registros de localização via satélite provenientes do celular do trabalhador, por intermédio de empresas de telefonia ou provedores de aplicativos, como Apple e Google.

Fica evidenciada, então, a relevância dos dispositivos constitucionais e da CLT na definição e proteção da jornada de trabalho. Tais normas estabelecem limites e direitos fundamentais que norteiam as relações laborais no Brasil, buscando garantir um ambiente de trabalho justo, equitativo e saudável para os trabalhadores. A compreensão desses fundamentos é essencial para uma análise aprofundada e contextualizada, que realizaremos a seguir, das questões relacionadas ao uso desse meio de prova na verificação da jornada de trabalho.

2 Geolocalização como meio de prova: tecnologia, vantagens e desafios

A geolocalização consiste no uso de dados de posição geográfica para definir a existência de determinado dispositivo ou indivíduo em uma localidade. Há diversos meios de se obtê-la, como pelo sinal de internet, GPS, AGPS[3], radiofrequência e outros sinais de posicionamento. É bastante comum que ela esteja presente em dispositivos móveis como *smartphones, smartwatch e tablets*, sendo essencial para aplicativos como Google Maps e Waze. Diante dos grande volume e aplicabilidade desses dados, o recurso vem sendo cada vez mais utilizado como prova de processos judicias trabalhistas (SOUZA, 2023).

Quando se trata da razão por trás da coleta de dados, é relevante enfatizar que os Provedores de Internet efetuam a captação e retenção das informações de localização com múltiplos objetivos, abrangendo desde a utilização do GPS (Sistema de Posicionamento Global) até a disponibilização de conteúdo customizado, desde que haja a concordância do usuário em compartilhar os detalhes de sua localização com aplicativos específicos (SAKAMOTO, 2023).

[3] O AGPS ou GPS assistido é uma versão melhorada do GPS que foi desenvolvida para localizar satélites com mais rapidez e confiabilidade. O sistema combina o tradicional GPS, que calcula a posição por meio de sinais de rádio e satélites, com informações de localização obtidas por meio das estações e sinais das operadoras de telefonia celular

É relevante ressaltar que a Constituição de 1988 assegura o direito à prova, derivado dos direitos fundamentais relacionados ao acesso à Justiça (art. 5º, XXXV), ao devido processo legal (art. 5º, LIV) e à ampla defesa e contraditório (art. 5º, LV). O direito à prova se configura como um componente intrínseco do direito a um processo justo, visto que constitui um elemento fundamental da estrutura do direito processual.

O Código de Processo Civil (CPC) também assegura, de acordo com o art. 369, que as partes possuem o direito de utilizar todos os meios legais e moralmente legítimos para comprovar a veracidade dos fatos em que se baseia o pedido ou a defesa, bem como para influenciar de forma eficaz a convicção do juiz.

A prova de geolocalização, como prova digital, é um instrumento jurídico recente que, assim como a prova "convencional", destina-se a investigar os fatos que estejam de alguma forma vinculados à lide, podendo influenciar o desfecho da demanda e sobre os quais haja alguma controvérsia.

O uso desses dados como prova da jornada de trabalho tem se tornado cada vez mais frequente na Justiça do Trabalho. A utilização desse meio de prova é reconhecida pela legislação trabalhista brasileira, desde que respeitados os princípios de legalidade, licitude e adequação. Esse meio de prova permite aferir a presença do trabalhador no local de trabalho, combatendo práticas como o cartão de ponto fraudulento. Além disso, a tecnologia proporciona maior agilidade na obtenção de dados e simplificação dos procedimentos de registro de jornada.

Alguns magistrados têm entendido que a utilização dessa tecnologia como meio de prova para a verificação da jornada de trabalho poderá ocorrer, dentre algumas hipóteses, da seguinte maneira: instalada a lide, frequentemente se constata que a prova documental não é suficiente para solucionar o caso, e a prova testemunhal, devido às lacunas na narrativa, não esclarece os fatos como necessário. É nesse ponto que a jurisprudência tem compreendido que a aplicação da geolocalização será apropriada para resolver a questão em disputa.

Para Olga Vishnevsky Fortes, o uso dessa prova deve ocorrer apenas após o esgotamento dos meios ordinários de prova:

> (...) penso que deve, de fato, haver o esgotamento da prova oral para o uso da geolocalização, pois caso a providência demande a expedição de ofício à uma rede social ou perícia técnica, o processo pode ter seu trâmite verdadeiramente afetado, fato que contraria o princípio da celeridade, que informa o processo do trabalho (CF, art. 5º, e CPC, art. 4º) (FORTES, 2022).

Apesar das vantagens, essa prova digital enfrenta desafios e limitações. A precisão da localização pode ser afetada por fatores como obstáculos físicos e problemas de conectividade. Além disso, questões de privacidade e consentimento precisam ser consideradas, respeitando

os direitos fundamentais dos trabalhadores. Logo, essa análise é fundamental para uma avaliação crítica de sua aplicação como meio de prova.

3 Implicações Éticas e Limites da Geolocalização no Ambiente de Trabalho

A utilização da geolocalização como meio de prova para verificar a jornada de trabalho traz consigo uma série de implicações éticas e requer a delimitação de limites claros para respeitar os direitos dos trabalhadores e assegurar a conformidade legal.

O direito à intimidade e à vida privada são assegurados pela Constituição Federal, especialmente pelo art. 5º, inciso X. Embora a intimidade e a vida privada pareçam expressões de conceituação idêntica é preciso distingui-las. O direito à privacidade está focado em proteger os comportamentos e eventos relacionados às interações pessoais em geral, bem como as conexões comerciais e profissionais que uma pessoa prefere manter fora do conhecimento público. Já o direito à intimidade abrange as conversas e momentos ainda mais pessoais, englobando as relações familiares e amizades mais próximas.

Nesse contexto, a doutrina germânica difundiu a "teoria dos círculos concêntricos da esfera da vida privada", também conhecida como "teoria das esferas da personalidade", com destaque a partir dos anos 1950. Juristas proeminentes como Heinrich Hubmann e Heinrich Henkel promoveram essa teoria, que foi adotada no Brasil por doutrinadores como Pablo Stolze Gagliano e Flávio Tartuce.

Esse paradigma epistemológico tem como objetivo principal demarcar as fronteiras entre o âmbito público e privado, assim como entre o íntimo e o público. Para isso, ele utiliza uma representação na qual a esfera da vida privada é dividida em três círculos sobrepostos, todos com o mesmo centro. A circunferência externa corresponde à privacidade, o círculo intermediário abrange a intimidade e, por fim, o menor círculo interno representa o segredo, de acordo com a intensidade de cada aspecto (BELTRÃO, 2005).

O conceito de privacidade é a camada mais externa, abrangendo diversas relações interpessoais, algumas das quais são raras e superficiais. Isso pode ter um possível interesse público, considerando que certas circunstâncias individuais podem ser relevantes para a sociedade. Envolve informações que, à primeira vista, o indivíduo quer manter ocultas, como sua imagem e hábitos.

No nível intermediário, está a intimidade ou confidencialidade. Isso engloba o sigilo domiciliar, profissional e algumas comunicações pessoais. São detalhes mais restritos sobre a pessoa, compartilhados com um círculo íntimo, como família e amigos próximos. Finalmente,

há o círculo do segredo, o menor e mais oculto. Isso envolve fatos ou informações que o indivíduo não deseja compartilhar, a menos em circunstâncias específicas. Exemplos incluem orientação sexual, crenças filosóficas e religiosas.

Note que, no Brasil, os direitos à intimidade e à vida privada são garantias relacionadas à própria pessoa, resultando na proteção da esfera individual do indivíduo. Confere, então, ao próprio sujeito o poder de determinar quais informações sobre sua vida pessoal podem ou não ser divulgadas publicamente.

Os dados de geolocalização, nesse contexto, configuram-se como informações de cunho pessoal do indivíduo, uma vez que revelam registros dos lugares que o indivíduo frequentou ou visitou. Portanto, sujeitos à proteção dos direitos fundamentais mencionados anteriormente.

Nessa esteira, esses dados envolvem a coleta de informações pessoais sensíveis, como a localização do indivíduo, o que requer um exame cuidadoso das implicações para a privacidade e a proteção desses dados. A análise desse tema deve considerar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade da coleta de dados.

É de extrema importância que, desde o momento da coleta e tratamento dos registros de geolocalização, sejam observadas todas as diretrizes estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Isso inclui, principalmente, obter o consentimento do titular dos dados (conforme o art. 7º, I, e o art. 11, I, da LGPD) e ao implementar medidas de segurança, tanto de natureza técnica quanto administrativa, para assegurar a proteção desses dados. Isso garantirá que essas informações permaneçam confidenciais e, consequentemente, que sejam preservados os direitos à privacidade e à intimidade.

Nessa perspectiva, é crucial destacar também que recentemente, por meio da Emenda Constitucional nº 115/2022, foi inserido no texto constitucional o inciso LXXIX do art. 5º da CF/88, o qual elevou o direito à proteção de dados pessoais à categoria de garantia fundamental, abarcando igualmente o âmbito digital. A promulgação da emenda ressaltou ainda mais a preocupação do legislador diante do imenso volume de dados pessoais coletados e processados no ambiente virtual.

A questão é complexa e fundamental para a análise deste estudo, uma vez que o uso de dados de geolocalização em processos judiciais trabalhistas para comprovar a jornada de trabalho acarreta, inevitavelmente, na limitação dos direitos essenciais à privacidade, intimidade e proteção de dados pessoais.

Os direitos fundamentais podem, em contextos específicos, entrar em conflito. Nestes cenários, para salvaguardar um interesse jurídico particular, torna-se essencial que um direito

fundamental se sobreponha a outro, o que envolve, conforme ressaltado por Luiz Alberto David Araújo (2001), um sistema de compromisso recíproco entre as garantias.

Dessa forma, em situações de conflito entre preceitos fundamentais, como ocorre no caso em tela, torna-se imperativo que o juiz realize uma ponderação de direitos e a aplicação da hermenêutica em conjunto com o contexto concreto, a fim de alcançar a harmonia do texto constitucional com suas finalidades precípuas, adequando-as à realidade e pleiteando a maior aplicabilidade dos direitos, garantias e liberdades públicas (MORAES, 2017).

O conflito envolve o direito à prova em contraposição aos direitos à intimidade e à vida privada, no que diz respeito à utilização de dados de geolocalização para comprovar a jornada de trabalho. Nesse contexto, considerando o sistema de compromisso mútuo, é evidente que, para empregar esse meio de prova, são necessárias concessões por parte de ambos os direitos fundamentais em questão, as quais devem ser ponderadas pelo juiz encarregado do caso em específico.

O processo do trabalho é caracterizado pela primazia da prova oral e pela concentração dos atos processuais em audiência. A utilização dessa prova digital, uma vez que também pode afetar mais profundamente a esfera da personalidade do indivíduo, deve ser empregada somente após se esgotarem os meios comuns de prova e quando ainda houver incertezas sobre a veracidade dos fatos que possam ser resolvidas pelo uso desse meio probatório.

Para isso, é necessário observar os critérios estabelecidos no art. 6º da LGPD, como finalidade, pertinência, necessidade e segurança, a fim de evidenciar a efetiva demanda do emprego desse meio probatório digital no processo, visto que é a alternativa mais apropriada para esclarecer os fatos em disputa e também para assegurar a proteção dos dados quando utilizados nos autos.

Desse modo, os registros de geolocalização devem ser coletados e usados de maneira restrita às finalidades para as quais foram obtidos. Portanto, é crucial que o fato a ser comprovado seja devidamente especificado e identificado no espaço e no tempo. Assim, os dias e horários exatos devem ser indicados como objetos de prova, a fim de que os dados coletados fiquem limitados aos fatos em disputa e não invadam informações pessoais do trabalhador que não estejam relacionadas à questão em análise.

A coleta excessiva ou o uso inadequado desses dados podem violar a privacidade e os direitos dos trabalhadores. A LGPD, inclusive prevê que o tratamento de dados deve ser realizado de maneira compatível com a finalidade da coleta. A atribuição de sigilo no processo também proporciona maior precisão e confidencialidade em relação aos dados de geolocalização, garantindo que o acesso a esses dados será apenas em juízo e utilizado somente

para o objetivo de buscar a verdade e exercer de forma adequada os direitos no processo judicial trabalhista.

Torna-se evidente, assim, que a solução do embate entre os direitos fundamentais em questão no caso em análise recai sobre o Poder Judiciário, representado pelo juiz. O princípio de concessão mútua viabiliza o uso de dados de geolocalização como meio probatório da jornada de trabalho, conforme consagrado pelo direito à prova na CF/88, mas, ao mesmo tempo, estabelece a necessidade de cumprir requisitos e limitações para evitar qualquer violação dos direitos à intimidade e à vida privada.

Por último, a análise crítica dessas questões acima descritas é essencial para garantir que a coleta e o uso de dados de geolocalização respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e estejam em conformidade com a legislação vigente, promovendo um ambiente laboral justo, respeitoso e em conformidade com os princípios éticos.

4 Análise da Jurisprudência do TST e do TRT 18 sobre a geolocalização na jornada de trabalho

A jurisprudência dos Tribunais Superiores e Regionais desempenha um papel crucial na interpretação e aplicação das normas jurídicas, incluindo aquelas relacionadas à geolocalização como meio de prova para verificar a jornada de trabalho. Dentro desse contexto, o âmbito de atuação desta pesquisa englobou o Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, cujas sedes estão localizadas na região Centro-Oeste. A escolha desses dois tribunais foi baseada tanto na localização geográfica quanto no fato de que todos os autores têm experiência profissional nessa região.

O termo "geolocalização" foi utilizado como critério de pesquisa pelo acesso aos respetivos portais de internet[4], durante o período de 10/08/23 a 17/08/23. Os acórdãos foram selecionados como os documentos a serem investigados, com a data de julgamento compreendendo o intervalo de 2020 a 2023, de modo a permitir a pesquisa do termo tanto nas ementas quanto no conteúdo dos acórdãos. Com esse critério, foram identificados dois (2) acórdãos no TST e três (3) acórdãos no TRT 18, todos tratando do tema da geolocalização. Isso totaliza cinco (5) decisões que abordaram essa forma de prova digital.

A análise da jurisprudência permitirá identificar padrões e princípios que norteiam a interpretação desses tribunais sobre a geolocalização na jornada de trabalho. Questões como a

[4] Estes são os portais pesquisados: https://jurisprudencia.tst.jus.br/; https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/

validade da prova, a necessidade de autorização prévia do trabalhador, a proporcionalidade na coleta e o respeito à privacidade podem ser temas recorrentes nas decisões.

No âmbito do TRT18, a 1ª Turma entendeu que a geolocalização do reclamante para verificação da jornada de trabalho é irrelevante, sendo, neste caso, apenas medida protelatória e, portanto, passível de indeferimento (TRT da 18ª Região, Processo: 0011949-21.2016.5.18.0006, 2022). A referida decisão baseou-se nas disposições dos arts. 370 do CPC e 852-D da CLT, ou seja, de que cabe ao juiz, zelando pela celeridade processual, indeferir ou limitar a produção de prova considerada excessiva, impertinente, inútil ou protelatória. Nesse caso, a medida foi requerida pelo reclamado e o magistrado entendeu que as demais provas eram suficientes para demonstrar a real jornada do trabalhador.

Em outra decisão, a 2ª Turma do TRT18 reconheceu o cerceamento do direito de defesa pelo indeferimento do uso da geolocalização como meio de prova, uma vez que o colegiado acolheu a tese de que essa prova era a única hábil de que dispunha o reclamante (TRT da 18ª Região; Processo: 0010730-48.2022.5.18.0010, 2023). Nesse ponto, observa-se que as decisões supracitadas revelam que a produção desse tipo de prova digital vem sendo admitida apenas quando os meios tradicionais de prova não tenham sido suficientes.

A decisão anteriormente mencionada traz outro aspecto relevante: como a produção da prova digital de geolocalização, nesse caso, fora pleiteada pelo reclamante, retira-se o óbice mais comum à sua produção: a possível violação à intimidade e à privacidade do indivíduo. Essa é outra baliza importante para compreender os mecanismos adotados na tomada de decisão para o deferimento da produção desse tipo de prova.

Essa discussão sobre a violação à intimidade e à privacidade do indivíduo na utilização da geolocalização como meio de prova, exige do magistrado que ele realize a ponderação dos preceitos fundamentais envolvidos. De um lado, a necessidade da busca pela verdade real e a garantia do processo justo. De outro, a possível lesão à intimidade e à privacidade do indivíduo. É exatamente o que se encontra nessa última decisão proferida pelo Tribunal Pleno do TRT18 (TRT da 18ª Região, Processo: 0010305-51.2022.5.18.0000, 2022). Dessa forma, tal julgado também reafirma que cabe ao juiz sopesar a real necessidade de produção dessa prova frente aos demais meios de prova disponibilizados às partes pela legislação processual.

No Colendo TST, no mesmo sentido, encontram-se decisões que discutem como a geolocalização pode estar inserida nas lides que versam sobre a jornada de trabalho. Por exemplo, a 3ª Turma do TST reafirmou que, sendo possível o controle de jornada do trabalhador submetido a trabalho externo, resta descaracterizada a sua inclusão na exceção prevista no art. 62, inciso I, da CLT (TST, Processo: 21309-36.2017.5.04.0005, 2021). Nesse caso, portanto,

discutiu-se situação em que o empregador utilizou dados de geolocalização para, mesmo que indiretamente, realizar o controle de jornada. No caso concreto, o preposto da reclamada admitiu, em depoimento pessoal, que o reclamante não tinha autonomia para a elaboração das rotas de visita, sendo que tal atividade era realizada juntamente com a superior hierárquica e que o trabalho do reclamante era controlado ao longo do dia, por telefone, "WhatsApp" e "Skype". Além disso, ao alegar desconhecimento de que o celular corporativo utilizado pelo empregado possuía GPS e poderia ser utilizado para o controle de jornada, não se desincumbiu de seu ônus probatório.

Por outro lado, cabe registrar que, no Colendo TST, não houve até o momento o acolhimento de pedidos de produção de prova utilizando a geolocalização na verificação da jornada de trabalho. As alegações de cerceamento de defesa pelo indeferimento de tal prova digital não vêm sendo providas utilizando-se como fundamento o óbice da Súmula nº 126 do TST[5] ou por ausência de transcendência da causa, tal como se vê em recente decisão da 4ª Turma do TST (TST, 85-79.2021.5.05.0003, 2023).

Dos entendimentos jurisprudenciais analisados, extrai-se que o TRT 18 tem admitido o acesso a dados de geolocalização apenas em situações excepcionais e específicas, que não ferem o direito fundamental do trabalhador à intimidade e à privacidade, bem como a proteção de dados pessoais descritos na LGPD. Inclusive essas garantias foram as principais justificativas encontradas nas decisões para evitar o acesso aos dados de geolocalização dos trabalhadores. Outra razão diz respeito a impossibilidade de impor ao empregado o ônus da documentação da jornada, conforme o art. 74 da CLT.

Isso não é sem fundamento, visto que o acesso a tais informações pode resultar em diversos prejuízos ao trabalhador. Imagine-se o cenário em que os dados completos de localização de um trabalhador casado caem nas mãos do cônjuge, revelando um caso extraconjugal. Há diversas situações em que o acesso a esses dados por terceiros seria constrangedor para o titular.

Por fim, não se nega a importância da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho. Contudo, é necessário estabelecer critérios na jurisprudência para permitir que os operadores do Direito possam determinar a divulgação desses dados de localização, evitando que a questão seja marcada pela insegurança jurídica.

[5] Súmula nº 126 do TST. RECURSO. CABIMENTO. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Conclusão

A regulação da jornada de trabalho no contexto do direito trabalhista assume um papel primordial na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e na promoção de um ambiente laboral justo. Tanto a Constituição Federal quanto a CLT estabelecem diretrizes claras para a duração da jornada, intervalos e remuneração de horas extras.

No entanto, as demandas judiciais frequentemente giram em torno da comprovação da jornada efetivamente realizada, especialmente em relação as horas extras. A distribuição do ônus da prova se torna crucial, e a evolução tecnológica introduz a geolocalização como um meio de prova digital. Essa tecnologia oferece vantagens em termos de precisão, agilidade e simplificação dos procedimentos de registro de jornada.

A análise aprofundada da utilização da geolocalização revela um cenário complexo, onde os direitos à intimidade, privacidade e proteção de dados se interconectam com o direito à prova. As implicações éticas e legais desse uso demandam uma ponderação cuidadosa dos tribunais. A privacidade do indivíduo deve ser respeitada, e a coleta e o uso desses dados devem ser estritamente necessários, proporcionais e em conformidade com a legislação vigente, como a LGPD.

A análise da jurisprudência do TST e do TRT 18 demonstra que a utilização da geolocalização como prova digital ainda é um tema em evolução. Os tribunais têm ponderado a necessidade da prova em relação a invasão à privacidade do trabalhador. É importante destacar que a produção desse tipo de prova tem sido admitida principalmente quando os meios tradicionais de prova não são suficientes para esclarecer os fatos, podendo ser constatado, como resposta ao problema de pesquisa que as cortes pesquisadas têm garantido os direitos fundamentais à intimidade, à privacidade e à proteção de dados do trabalhador, com relação ao uso dessa prova digital.

Dessa forma, com base nas interpretações tanto jurisprudenciais quanto doutrinárias, a manutenção da garantia dos mencionados direitos fundamentais impõe a adoção de critérios para o uso desses dados (geolocalização), que são: a) a utilização de forma excepcional desse meio de prova, levando em consideração a necessidade da medida; b) a restrição do acesso a dados nos momentos ou situações indicados pelas partes; c) a limitação da obtenção da geolocalização em período reduzido, usando a técnica da amostragem; e d) a imposição de sigilo sobre esses documentos.

Referências

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional.** 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BELTRÃO, Silvio Romero. **Direitos da Personalidade – De Acordo com o Novo Código Civil**. São Paulo (SP): Atlas, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 15 ago. 2023.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 15 ago. 2023.

_____. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm Acesso em: 16 ago. 2023.

_____. Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (1ª Turma). **Processo: 0011949-21.2016.5.18.0006.** Data: 12/05/2022. Relator: Gentil Pio de Oliveira.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (2ª Turma). **Processo: 0010730-48.2022.5.18.0010.** Data: 27/04/2023. Relator: Daniel Viana Júnior.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (3ª Turma). **Processo: 0010305-51.2022.5.18.0000.** Data: 22/08/2022. Relator: Silene Aparecida Coelho.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Ag-AIRR-21309-36.2017.5.04.0005.** Data: 17/12/2021. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Ag-AIRR-85-79.2021.5.05.0003.** Data: 26/05/2023. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 19 edição. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20 ed. Salvador: Juspodivm, 2023.

FORTES, Olga Vishnevsky. **Novos meios de busca da verdade: a geolocalização**. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BERTACHINI, Danielle; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Provas Digitais no Processo do Trabalho: Realidade e Futuro**. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2022, p. 235-246.

MARINONI, Luiz Guilherme; Arenhart, Sérgio Cruz; Mitidiero, Daniel. **Curso de Processo Civil volume: dos direitos mediante procedimento comum**. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SAKAMOTO, Maria Laura Grisi. **A Constitucionalidade das ordens judiciais de quebra de sigilo telemáticos, de um conjunto não identificado de pessoas, por geolocalização à luz dos direitos à privacidade de intimidade**. Revista Foco. Curitiba, v.16, n.1, p.01-43, 2023.

SANTANA, Paulo Campanha et. al. **A geolocalização como instrumento probatório no processo do trabalho sob a ótica do direito humano à privacidade e a intimidade: uma na análise da jurisprudência do TST e dos TRS'S da região centro-oeste**. In. DIAS, André Cleandro de Castro, et. al. – Londrina: Editora Thoth, 2023, p. 45-67.

FORTES, Olga Vishnevsky. **Novos meios de busca da verdade: a geolocalização**. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BERTACHINI, Danielle; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Provas Digitais no Processo do Trabalho: Realidade e Futuro. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2022, p. 235-246.

SOUZA, Bernardo de Azevedo. et al. **Manual Prático de Provas Digitais**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Coordenadoria de Estatística do TST. Brasília. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237. Acesso em: 17 ago. 2023.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017**). 9ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.