

ESTUDIOS

Desafios do processo trabalhista na era digital: A utilização de provas digitais e o papel decisivo do Tribunal Superior do Trabalho nos julgamentos brasileiros

*Challenges of the labor process in the digital era: The use of digital evidence
and the decisive role of the Superior Labor Court in brazilian judgments*

Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski 

Polyana Maurer Pascoalim 

Universidade Estadual de Maringá, Brasil

RESUMO O avanço tecnológico e a crescente digitalização das relações de trabalho trouxeram à tona a complexidade do uso das provas digitais nos processos. O estudo analisa a utilização de ferramentas de monitoramento como a geolocalização, por parte dos empregadores, e as implicações jurídicas desse tipo de prática. O Tribunal Superior do Trabalho no Brasil tem se debruçado sobre esses casos, buscando estabelecer critérios para a admissibilidade das provas digitais. Contudo, a principal questão é encontrar um equilíbrio entre o direito do empregador de direção e controle e o direito do trabalhador à privacidade e à dignidade. A pesquisa adotou a metodologia de revisão bibliográfica e análise empírica das decisões judiciais brasileiras para apontar conclusões sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVE Provas digitais, processo do trabalho, direito dos trabalhadores, geolocalização, tecnologia.

ABSTRACT Technological advances and the increasing digitalization of work relationships have highlighted the complexity of using digital evidence in processes. The study analyzes the use of monitoring tools, such as geolocation, by employers, and the legal implications of this type of practice. The Superior Labor Court in Brazil has been looking into these cases, seeking to establish criteria for the admissibility of digital evidence. However, the main issue is to strike a balance between the employer's right to control activities and the worker's right to privacy and dignity. The research adopted the methodology of bibliographic review and empirical analysis of Brazilian judicial decisions to conclude on the topic.

KEYWORDS Digital evidence, labor process, workers' rights, geolocation, technology.

Introdução

A constante modernização dos meios de vigilância e controle dos empregadores em face dos empregados tem gerado discussões importantes acerca dos limites desse poder de fiscalização frente aos direitos fundamentais inerentes ao trabalhador. Nesse âmbito, a tecnologia vem desempenhando um papel crucial na dinâmica entre as relações de trabalho, desde o surgimento da vigilância interna como meio de supervisão, até a utilização de aplicativos sofisticados para registros de jornada de trabalho.

Assim, com o constante avanço das inovações tecnológicas, o cenário das relações laborais se transforma continuamente, adaptando-se às novas ferramentas que surgem para otimizar processos e assegurar a transparência nas práticas trabalhistas (Sionek, 2021).

De certa forma, também é possível dizer que a evolução tecnológica das relações de trabalho nos últimos anos vem impulsionando transformações no processo trabalhista, já que as novas tecnologias de controle e vigilância, em especial a inteligência artificial, estão progredindo de maneira muito mais rápida que o próprio judiciário.

Atualmente, o que se busca do processo trabalhista é a eficiência frente à complexidade dos novos fatos trazidos por meio das novas tecnologias. Significa dizer que o processo precisa ser suficientemente maleável para amoldar-se às novas transformações valorativas e relacionais das relações de trabalho (Fincato e Silva, 2019: 18).

Essa rápida modernização demonstra que existe uma lacuna entre o que vem sendo praticado no cotidiano das relações de trabalho e o que a legislação prevê, exigindo uma adaptação urgente dos mecanismos judiciais para lidar com os conflitos decorrentes das novas ferramentas digitais e os novos métodos de fiscalização no ambiente de trabalho (Damilano, 2022).

No contexto atual, especialmente após a pandemia do Covid-19, que impulsionou o trabalho remoto e uma maior dependência de tecnologias, se tornou ainda mais pertinente a necessidade de um exame minucioso de como essa evolução digital impacta os direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, considerando que as provas digitais estão tomando espaço nos processos judiciais, exige-se uma atuação dos juízes para encontrar o equilíbrio entre adentrar na esfera privada e íntima do trabalhador e legitimar o exercício do poder de controle do empregador.

Assim, o presente estudo busca analisar, no âmbito do processo do trabalho, os limites que os julgadores têm imposto para a utilização de provas digitais no processo, para fins de comprovar situações como jornadas de trabalho, localização, horas extras ou os comportamentos dos trabalhadores. Para isso, o estudo adota o método

de abordagem hipotético-dedutivo e se baseia em fontes bibliográficas e pesquisa de jurisprudência.

O texto discute inicialmente o uso de meios tecnológicos para fiscalização no trabalho, abordando os limites éticos do controle do empregador, especialmente no uso de provas digitais em processos trabalhistas. Após, serão abordados casos específicos do Tribunal Superior do Trabalho sobre o uso de geolocalização como prova, evidenciando a complexidade de equilibrar os direitos dos empregadores e a privacidade dos empregados e, finalmente, serão discutidos os desafios enfrentados pelos juízes para preservar a proteção de dados, o direito à privacidade e à produção de prova, evidenciando a necessidade de regulamentação clara dessas práticas no contexto da nova era digital.

As provas digitais e o processo do trabalho

Se de um lado o trabalhador possui direito à dignidade, à privacidade, à intimidade e à proteção de dados, todos constitucionalmente assegurados no artigo quinto, incisos III, X, XII e LXXIX, da Constituição Federal de 1988,¹ do outro lado da relação de emprego existe o empregador, que dispõe da garantia da livre iniciativa e da propriedade privada, previstos no artigo 170, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 (Damilano e outros, 2023).²

À luz do disposto no artigo sexto, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, «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».

É possível compreender que o legislador apresenta a possibilidade de a fiscalização ocorrer no teletrabalho da mesma forma que é feita no ambiente físico da empresa. Com a expansão do trabalho remoto, impulsionada pela pandemia da Covid-19, o monitoramento digital das atividades dos trabalhadores tornou-se uma prática frequente e, muitas vezes, indispensável para a gestão eficiente do tempo (Pagani e outros, 2023: 3).

1. Artigo quinto. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] III ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...] X são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, e [...] LXXIX é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.

2. Artigo 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados nos seguintes princípios: [...] VIII busca do pleno emprego.

Hoje, o empregador não precisa estar presente fisicamente para exercer o controle sobre as atividades do empregado, pois a inteligência artificial dá a ele a possibilidade de estar presente a todo tempo por meio da tecnologia.

Contudo, esse avanço tecnológico, que facilita o monitoramento remoto, desafia fronteiras éticas e legais já estabelecidas, enquanto na ausência de separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele presencia-se o crescimento exponencial de uma era de «escravidão digital» (Antunes, 2020: 11).

A chamada escravidão digital, conforme descrita por Ricardo Antunes, reflete uma expansão dos processos produtivos cada vez mais automatizados e robotizados em todas as etapas da cadeia de trabalho, agora controladas digitalmente (Praun e Antunes, 2020: 270-291).

É diante dessa nova realidade que surgem discussões significativas sobre os limites éticos e legais do poder de fiscalização do empregador. Qual é o limite ético de controle diante da dignidade da pessoa humana e da privacidade? A utilização das provas digitais, por parte do empregador, como meio de prova em processos trabalhistas, ameaça trazer insegurança jurídica ou violação à direitos da personalidade dos trabalhadores?

Há um liame entre a função social do trabalho e os direitos da personalidade do trabalhador junto a teoria do risco do empreendimento, não se vedando a obtenção de lucro por meio da mão de obra do trabalhador, mas deve-se atentar os limites legais que tutelam os direitos da personalidade do trabalhador (Wolowski e Silva, 2019: 82-83).

Os questionamentos realizados acima são atuais, uma vez que a utilização de provas digitais no processo do trabalho está se tornando uma realidade, diante do avanço tecnológico. Afinal, empresas em diversos setores têm adotado sistemas avançados de monitoramento, que vão desde softwares de rastreamento de produtividade, histórico de navegação até monitoramento de correios eletrônicos corporativos (Damilano, 2022). Como consequência, as empresas estão modernizando seus sistemas de fiscalização do trabalhador, sendo legítimo o questionamento sobre quais são os limites éticos da utilização desses sistemas de fiscalização como meio de prova digital nos processos trabalhistas.

Em relação ao conceito de prova digital, Thamay e Tamer o definem nos seguintes termos:

Trata-se do instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento de sua demonstração. A prova digital é o meio de demonstrar a ocorrência de um fato ocorrido em meio digital, ou que tem no meio digital um instrumento de demonstração de determinado fato [e] de seu conteúdo (2020: 33).

Acerca da utilização de provas digitais no processo, a autora Carla Teresa Romar (2023) enfatiza:

A utilização de provas digitais no processo faz parte de um novo contexto que surge na sociedade da informação, principalmente em razão do fato de que há constante produção de dados por parte dos dispositivos informáticos utilizados. Como consequência, torna-se necessário aceitar a produção probatória digital, adequando-se a instrução processual às novas ferramentas e informações disponíveis.

Para contribuir para a construção do entendimento é preciso visualizar também onde a prova digital encontra-se preceituada. O Código de Processo Civil brasileiro dispõe, em seu artigo 441, a possibilidade de admissibilidade dos meios eletrônicos como meio de prova.³

O artigo mencionado se encontra na própria seção da prova documental e, portanto, substancialmente, não se difere da prova documental tradicional, uma vez que a premissa de ambas é a de convencer o magistrado das alegações que dizem respeito a determinado fato.

Dito isso, a análise das provas digitais requer uma avaliação cuidadosa de sua licitude e de seu impacto sobre os direitos constitucionais dos trabalhadores, visto que a proteção de dados, enquanto garantia de direitos fundamentais, é elemento central para a preservação de uma democracia liberal (Sarlet e Saavedra, 2020).

O que se espera é que os empregadores utilizem a inteligência artificial ou outras ferramentas tecnológicas de forma ética, observando os princípios do equilíbrio, adequação, necessidade e proporcionalidade. Neste ponto, apesar da Lei Geral de Proteção de Dados não regular especificadamente as relações de trabalho, o artigo sexto exige como requisito para que o empregador possa tratar os dados, além do consentimento e do legítimo interesse, previstos no artigo sétimo da Lei Geral de Proteção de Dados, a observação dos princípios da boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas.

Especificamente quanto ao consentimento, o autor Rafael Fernandes Maciel defende que:

O consentimento sempre é visto, por muitos, como a panaceia para tratamento de dados pessoais. Com consentimento pode-se quase tudo. Bem verdade, o consentimento é a autorização expressa dada pelo titular ao controlador para que ele possa tratar os dados da forma desejada. No entanto, o consentimento só é válido se atender inúmeros requisitos legais, o que o torna um ônus desnecessário caso o tratamento possa ser validado em uma das outras nove bases previstas no artigo

3. Artigo 441. Serão admitidos documentos eletrônicos produzidos e conservados com a observância da legislação específica.

sétimo, sem falar que ao titular é garantido o direito de revogação a qualquer tempo (2019: 28-29).

Portanto, o autor destaca que o consentimento é válido apenas quando cumpre diversos requisitos legais, o que pode torná-lo excessivamente oneroso e desnecessário, considerando que há outras bases legais igualmente viáveis previstas na legislação brasileira.

No mesmo sentido, Lurdes Alves, professora da Universidade Autônoma de Lisboa, traz um posicionamento semelhante, dado o desequilíbrio inerente à relação de subordinação entre empregado e empregador:

No contexto laboral, por norma, o consentimento do trabalhador não é considerado um fundamento válido para o tratamento de dados pessoais, face à finalidade em causa e considerando a posição de dependência e subordinação do trabalhador; entende-se, pois, que este poderá não estar em posição de conceder o seu consentimento nos termos exigidos pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados, onde se prevê que tal consentimento seja prestado livremente e que seja tão fácil de retirar como de conceder, sem que daí advenham quaisquer consequências para o trabalhador (Alves, 2020: 49).

A relação de trabalho, portanto, pode comprometer a liberdade do consentimento, tornando-o inválido sob os critérios estabelecidos pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados e pela Lei Geral de Proteção de Dados. Contudo, como garantir que a parte mais vulnerável da relação de trabalho não tenha seus direitos personalíssimos violados em prol da busca pela verdade real? É justamente em razão das relações de emprego serem baseadas na confiança entre as partes que a boa-fé deve permear na fiscalização dos empregados por meio das ferramentas digitais, mas nem sempre isso ocorre.

Uso de geolocalização como meio de prova

Em maio de 2024, o Tribunal Superior do Trabalho realizou, no Brasil, um julgamento significativo acerca do uso da geolocalização como meio de prova, evidenciando a crescente importância dessas diretrizes no cenário jurídico contemporâneo.⁴

Em uma ação trabalhista iniciada em 2019, um bancário que trabalhou por trinta e três anos em uma instituição bancária solicitou o pagamento de horas extras. O banco defendeu-se alegando que o empregado ocupava um cargo de gerência, não sujeito a controle de jornada. Para comprovar a alegação, a instituição pediu a produ-

4. «Processo número TST-ROT-23218-21.2023.5.04.0000», *Poder Judiciário*, 14 de maio de 2014, disponível em <https://lc.cx/S2e8Ox>.

ção de provas de geolocalização do funcionário nos horários indicados para verificar se ele estava nas dependências da empresa.

O pedido foi aceito pelo juízo de primeira instância, que ordenou ao bancário fornecer informações do seu telefone e aparelho, sob pena de confissão. O bancário recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, alegando violação de privacidade. O Tribunal Regional suspendeu a decisão, mas o banco recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho. O ministro Amaury Rodrigues, relator do recurso, considerou a geolocalização uma prova adequada e proporcional, que não violava a intimidade do trabalhador, pois apenas verificava a localização durante o horário de trabalho alegado. Ele destacou que a medida não envolvia o conteúdo de comunicações.

Contudo, houve divergência na decisão. O ministro Aloysio Corrêa da Veiga e outros membros do tribunal consideraram que a geolocalização deveria ser uma prova subsidiária e não principal, argumentando que a banalização dessa prova poderia violar o direito à intimidade. Por maioria de votos, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho cassou a liminar que impedia que o banco utilizasse prova digital de geolocalização para comprovar a jornada do bancário. O colegiado entendeu, diante do caso, que aquela prova era necessária, e não violaria os direitos personalíssimos do empregado, como o direito à privacidade.

De outro turno, apesar da decisão favorável à utilização da geolocalização, houve uma corrente vencida formada pelos ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Dezena da Silva e a desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa. Esses ministros argumentaram que a geolocalização deveria ser usada apenas como prova subsidiária, não principal, e que existiam outros meios menos invasivos para provar as alegações do empregado. A conclusão foi de que a utilização corriqueira dessa prova poderia violar o direito à intimidade dos trabalhadores, ressaltando os riscos de invasão de privacidade e a possibilidade de banalização desse tipo de prova.

O argumento da corrente vencida é também extremamente valioso para as discussões que permeiam o tema, pois possui grande relação com o princípio da finalidade, instituído pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. A finalidade, na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, institui o preceito de que os dados coletados pelo empregador precisam ter propósitos legítimos, específicos e explícitos. Logo, a utilização do monitoramento não é irrestrita e deve respeitar uma finalidade específica, deve ser comunicada ao empregado, para que seu direito à privacidade continue assegurado.

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, ao cancelar o uso da geolocalização como prova principal em uma ação trabalhista, evidencia a complexidade e a importância do equilíbrio entre os direitos dos empregadores e a privacidade dos empregados. Embora o banco tenha conseguido utilizar a geolocalização para comprovar a jornada de trabalho do bancário, a divergência entre os ministros revela a sensibilidade do tema.

Em outro caso semelhante ao apresentado acima, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais prolatou acórdão (processo número TST-ROT-23218-21.2023.5.04.0000), diante de um Recurso Ordinário em Mandado de Segurança relacionado à produção de prova digital mediante a geolocalização do trabalhador para verificar a jornada de trabalho.

O impetrante, empregado do Banco Santander, impetrou mandado de segurança com pedido liminar contra ato praticado pela magistrada em ação trabalhista postulada por ele. O impetrante pretendia a concessão da segurança para que fosse o juízo impedido de determinar novas diligências objetivando obtenção de mais dados de geolocalização. O Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região admitiu a ação mandamental e concedeu parcialmente a segurança postulada. Ambas as partes, impetrante (empregado) e litisconsorte (Banco Santander) recorreram.

Em acórdão, os ministros decidiram pelo parcial provimento ao recurso do litisconsorte para que a segurança fosse concedida parcialmente, apenas para limitar a prova de geolocalização aos dias e horários apontados na petição inicial como sendo de trabalho realizado, além de determinar que o processo fosse mantido em segredo de justiça, a fim de restringir essas informações às partes e ao juiz da causa e julgar prejudicado o recurso ordinário do impetrante.

Para sustentar a decisão, os ministros argumentaram que o Supremo Tribunal Federal estabelece que nenhum direito é absoluto e, em situações de conflito entre princípios, deve-se realizar uma ponderação prática para alcançar a finalidade da norma. No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a Lei de Acesso à Informação e o Marco Civil da Internet permitem o acesso a dados pessoais para a defesa de interesses judiciais.

Foi defendido, também, que as provas digitais precisam ser adequadas, necessárias e proporcionais, e o princípio da «primazia da realidade» deve ser observado, garantindo que o conteúdo prevaleça sobre a forma. Nesse sentido, a paridade de armas é fundamental para assegurar igualdade de oportunidades processuais, não restringindo o uso de geolocalização apenas ao empregado. A inclusão de provas deve ser ampliada para obter a verdade real.

Em relação à obtenção da verdade real por meio da utilização de provas digitais, Dias e Junior afirmam que:

Quanto ao paradigma probatório dos processos judiciais, diante da atual realidade da sociedade, onde vários dados das pessoas trafegam e são armazenados pela internet, por certo os fatos ocorridos no meio digital ou que por intermédio deste possam ser reproduzidos são um importante instrumento na busca da verdade real nos processos e relevantes à solução justa da lide (2024: 47).

Dessa forma, ampliam-se as alternativas para comprovar os fatos apresentados pelas partes no processo, bem como para verificar a autenticidade das provas pro-

duzidas. Isso ocorre porque o juiz, em busca da verdade real, pode acessar todas as informações disponíveis na internet e trazidas pelas partes no processo.

Portanto, a geolocalização do trabalhador, quando limitada aos períodos e horários indicados como de trabalho efetivo, não invade a intimidade se houver cooperação do trabalhador com a verdade dos fatos em juízo. Além disso, a proteção constitucional ao sigilo telemático refere-se à comunicação dos dados e não aos dados em si, permitindo investigações.

Assim, a quebra do sigilo de dados para fins de geolocalização foi considerada adequada, necessária e proporcional pelos ministros. A decisão limitou a prova de geolocalização aos dias e horários apontados na petição inicial e determinou que o processo seja mantido em segredo de justiça para proteger as informações das partes envolvidas. O acórdão, portanto, buscou equilibrar a necessidade de obtenção da verdade processual com a proteção dos dados pessoais e a privacidade do trabalhador.

Essas posições nos levam a refletir sobre quais outras ferramentas de controle utilizadas pelos empregadores podem ser discutidas judicialmente, tais como monitoramento de correios eletrônicos corporativos, uso de câmeras de vigilância, rastreamento de dispositivos fornecidos pela empresa e softwares de monitoramento de produtividade.

Os julgamentos apresentados destacam, portanto, a necessidade de uma abordagem criteriosa e equilibrada na utilização de provas digitais, garantindo a justiça e a equidade nos processos trabalhistas. Nesse sentido, certamente a discussão sobre o uso de geolocalização e outras ferramentas de controle continuará a evoluir, exigindo uma análise cuidadosa e criteriosa por parte dos tribunais para proteger tanto os interesses empresariais quanto os direitos individuais. Em tal novo contexto social, as provas digitais estão assumindo papel fundamental no processo judicial, sendo empregadas com o propósito de alcançar a verdade real, visando, acima de tudo, a promoção da justiça.

Outras ferramentas de controle e o ambiente de trabalho

Outro exemplo relevante de ferramentas de controle no ambiente de trabalho é o uso de correios eletrônicos institucionais. O Tribunal Superior do Trabalho já analisou casos em que a discussão principal era o direito ao sigilo de correspondência frente ao uso de correio eletrônico institucional da empresa pelo trabalhador.

O entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho é de que o correio eletrônico institucional se configura como um instrumento de trabalho de propriedade do empregador, cujo uso pode sofrer limitações e fiscalizações, desde que previamente comunicado ao trabalhador (Damilano e outros, 2023). Essa posição reflete a necessidade de transparência e comunicação clara sobre as políticas de mo-

monitoramento, garantindo que os empregados estejam cientes das regras e limitações associadas ao uso de ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa.

O empregador tem o dever de informar de forma clara e objetiva suas políticas de uso e monitoramento, especificando os limites e as condições em que a fiscalização será realizada. Ademais, esse monitoramento deve respeitar a dignidade e a intimidade dos trabalhadores, não podendo ser invasivo. Por exemplo, acessar correios eletrônicos pessoais enviados por meio do correio eletrônico corporativo, sem o consentimento do trabalhador, configura uma violação de privacidade (Sionek, 2021).

Os operadores do direito não devem permitir que as novas tecnologias possam levar os trabalhadores a uma nova dimensão de exclusão e prejuízos, mas sim possibilitar que o uso dessas novas tecnologias promova um ambiente de trabalho produtivo e equilibrado, sem qualquer violação de direitos da pessoa humana (Emerick Abaurre e outros, 2021: 63).

Percebe-se portanto que os juízes têm conciliado, em sua maioria, os direitos de ambas as partes na relação de trabalho, para que não sejam violados. Contudo, por se tratar de um tema moderno, ainda está sujeito à certa insegurança jurídica quanto à forma que essas práticas serão reguladas no futuro, uma vez que as relações de trabalho continuam avançando permeadas pelas novas tecnologias. Nesse sentido, a autora Carla Teresa contribui para o tema enfatizando que em 2020, a Justiça do Trabalho lançou o Programa Provas Digitais, uma iniciativa voltada à formação e especialização de magistrados e servidores no uso de tecnologias para a produção de provas digitais. O objetivo do programa é otimizar a instrução processual e contribuir para a resolução de questões controversas, promovendo maior celeridade e precisão na busca da verdade (Romar, 2023).

Entre os recursos utilizados para a produção de provas digitais estão a geolocalização, as redes sociais, biometria, *data scraping*, mensagens em aplicativos, correios eletrônicos e análise de grandes bancos de dados.

É importante enfatizar, por último, que o direito fundamental à prova também se insere nas discussões acerca da conciliação entre os direitos fundamentais do trabalhador e o exercício legítimo de controle do empregador. Isso porque a parte pode valer-se de qualquer meio de prova, quando não for ilícita, para convencer o magistrado da ocorrência ou não de um fato.

A Consolidação das Leis do Trabalho é clara ao determinar em seu artigo 765 que ao juiz é conferido «ampla liberdade na direção do processo», com autonomia para «determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento» das questões controversas. Justamente por isso, com a chancela do magistrado, os processos trabalhistas têm admitido o uso das provas digitais, evidenciando que a recusa da prova digital, quando não examinada cautelosamente pelo juiz, pode acarretar enorme prejuízo processual e cerceamento de defesa.

Está se tornando evidente que as provas digitais complementam os meios tradicionais como a prova testemunhal e documental, contribuindo para aprimorar a qualidade da prestação jurisdicional e fortalecendo a efetivação do princípio da primazia da realidade (Soares, 2023). Logo, para uma maior segurança das partes envolvidas, a recusa da prova digital deve se basear nas justificativas plausíveis dispostas no artigo 404 do Código de Processo Civil.⁵

O juiz possui o desafio, atualmente, de sopesar a preservação dos dados coletados, o direito à privacidade dos litigantes e o direito à produção de prova, diante da busca pela verdade real e formação do seu convencimento, evitando que uma das partes da relação de trabalho tenha seus direitos violados.

Considerações finais

O avanço das tecnologias de controle e supervisão no ambiente de trabalho trouxe à tona importantes discussões sobre os limites éticos e legais dessas práticas, especialmente em relação à dignidade e privacidade dos trabalhadores. Os casos discutidos evidenciam que o uso de provas digitais, como a geolocalização, podem ser ferramentas válidas e eficazes para a elucidação de controvérsias na justiça do trabalho, desde que respeitem os princípios de adequação, necessidade e proporcionalidade.

Ademais, deve-se levar em conta a proteção de direitos da personalidade que tutelam os trabalhadores, exigindo a utilização dessas novas tecnologias com respeito aos limites legais do poder de direção pertencente ao empregador, deixando de maneira clara a captação e tratamento dos dados pessoais de geolocalização do empregado, evitando eventuais lesões à direitos arduamente conquistados, como o direito à privacidade.

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre a geolocalização é, portanto, um marco na jurisprudência brasileira, indicando uma direção clara sobre como essas tecnologias podem ser utilizadas de forma equilibrada. No entanto, também destaca a necessidade do uso responsável dessas tecnologias para evitar abusos e resguardar os direitos dos trabalhadores.

5. Artigo 404. A parte e o terceiro se escusam de exhibir, em juízo, o documento ou a coisa se: I concernente a negócios da própria vida da família; II sua apresentação puder violar dever de honra; III sua publicidade redundar em desonra à parte ou ao terceiro, bem como a seus parentes consanguíneos ou afins até o terceiro grau, ou lhes representar perigo de ação penal; IV sua exibição acarretar a divulgação de fatos a cujo respeito, por estado ou profissão, devam guardar segredo; V subsistirem outros motivos graves que, segundo o prudente arbítrio do juiz, justifiquem a recusa da exibição, e VI houver disposição legal que justifique a recusa da exibição.

PARÁGRAFO único. Se os motivos de que tratam os incisos I a VI do *caput* disserem respeito a apenas uma parcela do documento, a parte ou o terceiro exhibirá a outra em cartório, para dela ser extraída cópia reprográfica, de tudo sendo lavrado auto circunstanciado.

Portanto, é imprescindível que os empregadores utilizem tais tecnologias de forma ética, comunicando claramente suas políticas de monitoramento e assegurando que qualquer coleta de dados respeite a privacidade dos empregados.

Os magistrados, por outro lado, têm o desafio de equilibrar o direito à produção de prova com a proteção dos direitos fundamentais, evitando o cerceamento de defesa e garantindo a não banalização do monitoramento e consequente invasão de privacidade das partes nos processos trabalhistas, ou até mesmo, durante o período de vigência do contrato de trabalho.

Propor soluções para esses desafios requer um esforço coletivo de empregadores, trabalhadores, legisladores e juristas. Deve-se ponderar que o avanço tecnológico é inevitável e pode ser benéfico tanto para empresa quanto para os trabalhadores. Contudo, o uso equilibrado desses mecanismos deve ser levado em conta para não ferir direitos fundamentais e de personalidade, e sim atingir a finalidade para a qual se deseja em violações à direitos da pessoa humana. Dessa forma, somente com uma abordagem integrada será possível aproveitar os benefícios das tecnologias de monitoramento, minimizando os riscos associados ao seu uso e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

Referências

- ALVES, Lurdes Dias (2020). *Proteção de dados pessoais no contexto laboral: O direito à privacidade do trabalhador*. Coimbra: Almedina.
- ANTUNES, Ricardo (2020). «Qual é o futuro do trabalho na era digital?». *Laborare*, 3 (4): 6-14. DOI: [10.33637/2595-847X.2020-46](https://doi.org/10.33637/2595-847X.2020-46).
- DAMILANO, Cláudio Teixeira (2022). *O uso da inteligência artificial pelo empregador na seleção e no controle das atividades executadas pelo empregado*. Londrina: Thoth.
- DAMILANO, Cláudio Teixeira, Eugênio Facchini Neto, João Theotonio Mendes de Almeida Junior, Marcos Dias de Castro, Murilo Siqueira Comério, Ricardo Peake Braga e Tainá Aguiar Junquilha (2023). *Manual de direito na era digital: Trabalho*. Cotia: Foco.
- DIAS, Clara Angélica e Carlos João de Gois Junior (2024). «Prova digital no processo do trabalho e o direito à privacidade». *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 17 (1): 3101-3119. DOI: [10.55905/revconv.17n.1-185](https://doi.org/10.55905/revconv.17n.1-185).
- EMERICK ABAURRE, Helena, Ricardo José Macedo de Britto Pereira e Cláudio Jannotti da Rocha (2021). «La algoritmización del trabajo en la cuarta revolución industrial». *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 12 (24): 47-66. DOI: [10.5354/0719-7551.2021.58606](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2021.58606).
- FINCATO, Denise Pires e Jaqueline Mielke Silva (2019). «Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re)construção do direito do trabalho». *Re-*

- vista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 10 (19): 1-22. DOI: [10.5354/0719-7551.2019.53753](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2019.53753).
- MACIEL, Rafael Fernandes (2019). *Manual prático sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei número 13.709/18)*. Porto Alegre: RM Digital Education.
- PAGANI, Marcella, Giovanna Chagas Duarte e Sâmara de Oliveira Gomes (2023). «O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador: Reflexões sobre a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas». *Revista Foco*, 16 (1): 1-10. DOI: [10.54751/revistafoco.v16n1-025](https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n1-025).
- PASTORE, Guilherme de Siqueira (2020). «Considerações sobre a autenticidade e a integridade da prova digital». *Cadernos Jurídicos*, 21 (53): 63-79.
- PRAUN, Luci e Ricardo Antunes (2020). «A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital». Em Ricardo Antunes (organizador), *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0* (pp. 179-192). Rio de Janeiro: Boitempo.
- ROMAR, Carla Teresa M. (2023). *Direito processual do trabalho*. 4.^a ed. Barueri: Grupo Editorial Nacional.
- SARLET, Ingo Wolfgang e Giovani Agostini Saavedra (2020). «Fundamentos jusfilosóficos e âmbito de proteção do direito fundamental à proteção de dados pessoais». *Direito Público*, 17 (93): 33-57. Disponível em <https://tipg.link/MxHF>.
- SIONEK, Rafaela (2021). *Debates sobre o direito empresarial trabalhista*. Londrina: Thoth.
- SOARES, Pollyana Lúcia Rosado (2021). «As provas digitais no processo do trabalho». *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região*, 67 (104): 287-295.
- THAMAY, Rennan e Mauricio Tamer (2020). *Provas no direito digital: Conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil.
- WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira e Leda Maria Messias da Silva (2019). «O princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade nas relações de trabalho». *Direito Público*, 15 (85): 61-87. Disponível em <https://lc.cx/5PBo8M>.

Sobre os autores

MATHEUS RIBEIRO DE OLIVEIRA WOLOWSKI é doutor em Direito pela Universidade Unicesumar e bolsista do Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares. É mestre em Ciências Jurídicas e bacharel em Direito e em Teologia pela Universidade Unicesumar. Tem experiência na área de direito, com ênfase em direito civil, direito do trabalho e direito financeiro e tributário. Atualmente é professor adjunto do curso de Direito da Universidade Estadual de Maringá e é sócio-advogado no escritório Wolowski & Oliveira Advogados Associados. Seu correio eletrônico é matheuswolowski@hotmail.com.  <https://orcid.org/0000-0001-6877-7666>.

POLYANA MAURER PASCOALIN é graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Maringá. Tem experiência na área de direito, com ênfase em direito do trabalho e direito civil. Atua no escritório Moreira Suzuki Advocacia para Negócios, nos setores trabalhista e imobiliário. Seu correio eletrônico é polyanamaurer@gmail.com.  <https://orcid.org/0009-0001-7053-4169>.

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

EDITORA

Verónica Fernández Omar

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)