

Data da aprovação: ___/___/___

GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA DIGITAL: DESAFIOS ÉTICOS E JURÍDICOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Reinan Martins do Nascimento¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

A geolocalização, tecnologia que permite identificar em tempo real a localização de pessoas ou objetos por meio de dispositivos móveis e sistemas GPS, tem sido utilizada para monitoramento de trabalhadores em atividades externas, gerando desafios éticos e jurídicos quanto ao uso dessa tecnologia como prova digital no direito trabalhista. Este artigo analisa o impacto dessa prática em direitos fundamentais, como a privacidade e a intimidade, considerando a Constituição Federal de 1988, que protege a dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade da vida privada, a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) e a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018). Utilizando uma abordagem exploratória, o estudo examina decisões jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelecem critérios para o uso legítimo da geolocalização, como proporcionalidade, finalidade específica e consentimento explícito do trabalhador. A pesquisa também destaca a importância de políticas empresariais transparentes e alinhadas às normativas legais, visando prevenir práticas abusivas e salvaguardar os direitos individuais.

Palavras-Chave: Prova digital. Geolocalização. Privacidade. Intimidade.

¹ Acadêmico do curso de direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN. Email: 2021a037300@a.unirn.edu.br.

² Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Expert Consultant da International Union of Judicial Officers (UIHJ, Paris/FR). Professor de Direito do Trabalho. Pós-doutor em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV). Doutor em Ciências Jurídicas (UFPB). Email: humberto@unirn.edu.br.

GEOLOCATION AS DIGITAL EVIDENCE: ETHICAL AND LEGAL CHALLENGES TO FUNDAMENTAL RIGHTS

ABSTRACT

Geolocation, a technology that allows real-time identification of the location of people or objects through mobile devices and GPS systems, has been widely used to monitor workers in external activities, raising ethical and legal challenges regarding its use as digital evidence in labor law. This article analyzes the impact of this practice on fundamental rights, such as privacy and personal integrity, considering the Federal Constitution of October 5, 1988, which protects human dignity and the inviolability of private life, the Consolidation of Labor Laws (Law No. 5,452 of May 1, 1943), and the General Data Protection Law (Law No. 13,709 of August 14, 2018). Using an exploratory approach, the study examines case law decisions from the Superior Labor Court (TST), which establish criteria for the legitimate use of geolocation, such as proportionality, specific purpose, and explicit consent from the worker. The principle of proportionality ensures that interventions in the right to privacy are strictly necessary and appropriate to legitimate labor relations objectives, avoiding abuses or excessive surveillance. Meanwhile, the principle of authenticity guarantees that the data used as evidence is reliable, legitimate, and unaltered, ensuring legal security in labor disputes. The research also emphasizes the importance of transparent corporate policies aligned with legal regulations to prevent abusive practices and safeguard individual rights. By adhering to these principles and criteria, geolocation can serve as a complementary tool for verifying facts in the workplace, provided its application respects the fundamental rights of workers and maintains ethical and legal standards.

Keywords: Digital Evidence. Geolocation. Privacy. Personal Integrity.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o ambiente empresarial tem se beneficiado significativamente de inovações tecnológicas que aprimoram o controle e a gestão das operações, especialmente em relação ao gerenciamento de equipes que atuam fora das dependências da empresa. Ferramentas tecnológicas que permitem o monitoramento em tempo real de funcionários, tais como entregadores, motoristas e

técnicos de campo, têm oferecido às corporações um controle mais preciso sobre suas atividades, facilitando o cumprimento de prazos, a otimização de rotas e a eficiência na execução das tarefas. A origem dessa tecnologia remonta aos anos 1970, com o desenvolvimento de um sistema inicialmente concebido para fins militares, destinado a aprimorar a navegação e o posicionamento em regiões globais. Posteriormente, na década de 1980, essa inovação foi disponibilizada para uso civil e, ao longo dos anos, se expandiu para diversos setores, tornando-se uma peça fundamental na gestão corporativa. Com o advento dos smartphones no início dos anos 2000, sua utilização se disseminou amplamente, proporcionando às empresas meios mais eficazes de reduzir custos operacionais e aumentar a produtividade.

No cenário jurídico brasileiro, essa tecnologia tem sido alvo de debates acirrados, principalmente no âmbito do direito do trabalho, onde sua aplicação levanta questões sobre a conciliação entre o poder de fiscalização das empresas e a proteção à privacidade dos trabalhadores. Um exemplo notório desse embate ocorreu recentemente, quando a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho autorizou o Banco Santander S.A. a utilizar informações derivadas dessa ferramenta para comprovar a jornada de um bancário. A decisão foi fundamentada na adequação e proporcionalidade do uso da tecnologia, sem que houvesse violação de garantias constitucionais como o sigilo das comunicações. Essa tecnologia, que possibilita o rastreamento e o controle em tempo real das atividades externas dos trabalhadores, é conhecida como geolocalização, e seu uso nas relações laborais ilustra os desafios e complexidades decorrentes da crescente digitalização das operações empresariais.

A evolução tecnológica nas últimas décadas tem transformado diversos aspectos da vida cotidiana, especialmente no ambiente de trabalho. A geolocalização é uma dessas inovações que se destaca como uma ferramenta poderosa, oferecendo vantagens operacionais e de eficiência para as empresas. Com o aumento da adoção de dispositivos móveis e tecnologias de rastreamento, essa ferramenta se tornou crucial para o gerenciamento de operações. No entanto, o uso da geolocalização para monitorar trabalhadores levanta questões complexas relacionadas à privacidade e à admissibilidade como meio de prova em litígios trabalhistas. Assim, o desafio para o direito trabalhista é encontrar um equilíbrio entre a necessidade de controle das atividades laborais e a proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos.

A utilização da geolocalização para rastreamento de trabalhadores pode ser vista como uma invasão da privacidade, especialmente quando aplicada fora do

horário de trabalho ou sem o consentimento explícito do empregado. Tais práticas suscitam dúvidas sobre a compatibilidade com os princípios constitucionais que protegem a intimidade e a privacidade dos cidadãos, conforme estabelecido pelo Art. 5º da Constituição Federal. Além disso, a implementação dessa tecnologia deve estar em conformidade com a Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 (CLT) e com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD), que regulamentam o tratamento de dados pessoais e a proteção da privacidade. Portanto, as empresas devem adotar políticas claras sobre o uso da geolocalização, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que haja transparência nas práticas de monitoramento.

Este trabalho se propõe a analisar de forma abrangente e crítica as implicações legais e práticas do uso da geolocalização como meio de prova nas relações trabalhistas, verificando a aplicação dos direitos fundamentais.

O objetivo é investigar a abordagem da Suprema Corte do Trabalho em relação ao uso da geolocalização, analisando a jurisprudência e a aplicação das legislações pertinentes, como a Constituição Federal, a Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943 (CLT) e a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD). Serão examinados os impactos dessa tecnologia no ambiente de trabalho, considerando a privacidade dos trabalhadores e o equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e os direitos dos empregados. A pesquisa visa fornecer subsídios para o melhor entendimento sobre o tema conciliando a necessidade de monitoramento e controle com o respeito aos direitos individuais e à dignidade dos trabalhadores. A metodologia a ser utilizada no artigo é a exploratória, que consiste na pesquisa sobre temas complexos e pouco conhecidos, com o objetivo de aprofundar o tema. Além disso, será utilizado o método indutivo para o estudo das leis e julgados sobre a utilização da geolocalização como prova digital nos processos trabalhistas, obtendo um estudo sobre a possibilidade do uso da prova e a possibilidade de invasão de privacidade dos sujeitos envolvidos nas lides.

Este trabalho inicia com uma análise da evolução tecnológica e seu impacto nas relações jurídicas, destacando a geolocalização no ambiente de trabalho. Primeiramente, examina-se como essas tecnologias desafiam e transformam as relações jurídicas e o direito digital, oferecendo uma visão abrangente das mudanças que demandam a adaptação das normas jurídicas às novas realidades tecnológicas.

A seguir, a pesquisa aborda a teoria geral das provas digitais, discutindo os princípios que regem a admissibilidade e validade dessas provas no contexto judicial, como autenticidade e integridade.

A investigação proposta examina de maneira crítica a conformidade do uso da geolocalização com os princípios constitucionais e normas trabalhistas vigentes, incluindo a Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943 (CLT) e a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD). Busca-se encontrar um equilíbrio entre o controle exercido pelo empregador e os direitos individuais dos trabalhadores, em especial a privacidade e a dignidade. Esse estudo visa identificar até que ponto o monitoramento tecnológico pode ser compatível com a proteção de dados pessoais e os direitos fundamentais, sem comprometer a integridade e a confiança nas relações laborais.

2 TECNOLOGIA, RELAÇÕES JURÍDICAS E DIREITO DIGITAL

A evolução tecnológica das últimas décadas tem sido um dos principais motores de transformação em diversas esferas da sociedade, influenciando profundamente as relações jurídicas e a prática do direito. Inicialmente, as tecnologias eram predominantemente analógicas, com dados e informações armazenados em formatos físicos e processos que exigiam uma interação manual e direta. No entanto, com a invenção e popularização dos computadores, e a subsequente ascensão da internet e dos dispositivos móveis, houve uma transição fundamental para o mundo digital. O avanço tecnológico permitiu a digitalização de dados, facilitando o armazenamento, a transmissão e o processamento de informações de maneira mais ágil, eficiente e escalável. Esse marco histórico transformou radicalmente a forma como interagimos, nos comunicamos e realizamos negócios, criando um cenário que exige uma adaptação constante das normas e práticas jurídicas tradicionais.

Essa transformação digital trouxe consigo grandes benefícios, como a automação de processos e o aumento da eficiência, mas também apresentou desafios complexos que exigem uma reavaliação das normas jurídicas. A digitalização das informações permitiu a criação de novos métodos de comunicação e interação, promovendo a troca de informações de maneira instantânea e global. No entanto, ao mesmo tempo, esse avanço trouxe à tona questões cruciais sobre a proteção de dados, a privacidade e a validade das informações digitais no contexto jurídico.

A revolução digital, que começou com a invenção dos computadores e a subsequente popularização da internet, conduziu uma transformação radical em todos os aspectos da vida cotidiana. A digitalização de informações e processos não

apenas acelerou a troca de dados, mas também alterou profundamente a dinâmica das relações comerciais e pessoais. A capacidade de processar e analisar grandes volumes de dados em tempo real gerou novas oportunidades e desafios para empresas e indivíduos.

No campo jurídico, essa revolução digital apresentou questões novas e complexas relacionadas à regulamentação e à adaptação das leis existentes para lidar com as especificidades do ambiente digital. A necessidade de criar um arcabouço jurídico capaz de acompanhar o ritmo acelerado das inovações tecnológicas tornou-se evidente. Questões emergentes, como a proteção de dados pessoais e a regulamentação do comércio eletrônico, demandam uma abordagem legal que equilibre a inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos indivíduos. A adaptação das leis e regulamentos se tornou imprescindível para lidar com essas questões, as Leis nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet) e nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), no Brasil, são as respostas legislativas mais importantes a essa nova realidade. A primeira lei trata sobre a regulamentação da utilização da internet no Brasil, por meio de garantias, deveres e princípios, enquanto a Lei nº 13.709/2018 (LGPD) busca regulamentar a coleta, o armazenamento e o tratamento de dados pessoais, assegurando que a privacidade dos indivíduos seja respeitada no ambiente digital.

A expansão do mundo digital tem impactado significativamente o sistema judicial brasileiro. Nos processos que envolvem litígios trabalhistas, por exemplo, é comum o uso de dados e informações obtidas por meios digitais, como evidências trazidas pelas partes envolvidas. Esses dados podem, muitas das vezes, influenciar de maneira decisiva a resolução de conflitos, reforçando a necessidade de adaptar as normas e práticas jurídicas tradicionais. Em conformidade, Sousa e Guimarães (2014, p. 321-344), defendem que as inovações voltadas para esse setor incluem novos métodos, arranjos estruturais e processos de trabalho que auxiliam na eficiência da prestação jurisdicional.

A transformação tecnológica também impacta profundamente o direito privado, especialmente no que diz respeito aos princípios fundamentais dos indivíduos no contexto da internet. Segundo Souza, Barreto, Barbosa-Fohrmann e Ferraro (2024), as legislações precisam ser ajustadas para enfrentar os desafios dessa nova realidade digital. Eles apontam que a interação entre o direito privado e o ambiente digital exige uma reformulação jurídica, particularmente no que tange à reunião de contratos eletrônicos e à proteção de dados pessoais, reforçando a

necessidade de um equilíbrio entre inovação tecnológica e a proteção dos direitos individuais.

A convergência entre tecnologia e direito tem gerado novos paradigmas que desafiam o ordenamento jurídico tradicional. O direito digital, como uma área emergente, aborda as questões legais que surgem no ambiente digital, tornando-se cada vez mais relevante. Esta área abrange temas como a proteção de dados pessoais, a propriedade intelectual e a regulação de crimes cibernéticos.

Os novos paradigmas jurídicos resultantes da digitalização incluem a necessidade de regulamentar a coleta e o uso de dados pessoais, proteger contra fraudes digitais e garantir a segurança cibernética. Muitas vezes, o direito tradicional enfrenta dificuldades em se adaptar rapidamente às novas tecnologias, o que pode criar lacunas na proteção legal e a necessidade de novas legislações. Além disso, a jurisdição e a aplicação das leis em um ambiente globalizado e digitalizado apresentam desafios adicionais, que exigem uma colaboração internacional para desenvolver normas e práticas consistentes.

Dentro desse contexto, a Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 implementou o Processo Judicial Eletrônico (PJe) que representa uma inovação significativa no sistema judicial. Rabelo (2023) observa que a implementação dessa tecnologia modernizou a gestão processual, proporcionando maior agilidade e acessibilidade na tramitação de processos. No entanto, ele também destaca a necessidade de adaptação das práticas jurídicas e capacitação dos profissionais para maximizar os benefícios dessas novas ferramentas digitais.

Esses avanços tecnológicos também levantam questões relacionadas à proteção dos direitos fundamentais, especialmente no que tange à utilização de novas tecnologias no ambiente de trabalho. Um exemplo disso é o uso da geolocalização, que consiste na utilização das informações do GPS, dos aparelhos telefônicos dos empregados como meio de comprovação de fatos. Esse tipo de prática exige uma reflexão cuidadosa sobre até que ponto os direitos fundamentais dos trabalhadores estão sendo respeitados, equilibrando a inovação com a proteção da privacidade.

O direito digital engloba várias áreas de atuação, cada uma enfrentando seus próprios desafios e exigindo regulamentações específicas. Dentre essas áreas, a proteção de dados pessoais destaca-se como uma questão central na era das tecnologias digitais. A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD) no Brasil e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) na União Europeia são

exemplos significativos das respostas legislativas a essas novas demandas de proteção.

Outro aspecto crucial do direito digital é a proteção de dados no contexto das relações trabalhistas, especialmente no que diz respeito ao uso de tecnologias como a geolocalização e a inteligência artificial. A legislação atual, incluindo a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 ainda apresenta lacunas em relação à regulamentação específica desses temas no direito do trabalho. A ausência de diretrizes claras sobre como monitorar e gerenciar o uso de tecnologias de geolocalização pode gerar preocupações quanto à privacidade dos funcionários e ao equilíbrio entre interesses empresariais e direitos individuais. Costa, Mulholland, Nienow e Colombo (2024) enfatizam que, embora haja avanços na proteção de dados, é essencial adaptar continuamente as normas para abordar essas questões emergentes e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam adequadamente protegidos no contexto das novas tecnologias.

As provas digitais, como e-mails, arquivos eletrônicos e registros de atividades online, estão se tornando cada vez mais relevantes no sistema jurídico. Para que essas provas sejam admissíveis, é necessário que atendam a critérios rigorosos de integridade e autenticidade. A autenticação e a garantia da integridade das provas digitais são essenciais para sua aceitação em tribunal.

Entretanto, a avaliação de provas digitais apresenta complexidades devido à sua natureza intangível e à facilidade com que podem ser alteradas ou manipuladas. As práticas para assegurar a integridade dessas provas incluem o uso de criptografia e a documentação detalhada dos processos de coleta e preservação. A jurisprudência tem evoluído para enfrentar esses desafios, estabelecendo precedentes sobre a admissibilidade e o tratamento de provas digitais nos processos judiciais.

Além disso, o direito à privacidade é um dos direitos fundamentais mais impactados pela era digital. A coleta e o uso de dados pessoais por empresas e governos levantam questões significativas sobre a proteção da privacidade dos indivíduos. Tecnologias de rastreamento e monitoramento, quando usadas sem consentimento ou de maneira excessiva, podem infringir a privacidade dos cidadãos. Encontrar um equilíbrio entre a utilização de tecnologias avançadas e a proteção dos direitos individuais é um desafio constante. Leis como a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 regular a coleta e o tratamento de dados pessoais para garantir que os direitos dos indivíduos sejam respeitados. A implementação eficaz

dessas leis e a adaptação das práticas empresariais às novas exigências legais são fundamentais para proteger a privacidade na era digital.

A interseção entre tecnologia, relações jurídicas e direito digital revela as principais transformações e desafios trazidos pela digitalização. À medida que a tecnologia avança, o direito deve evoluir para acompanhar essas mudanças e assegurar a proteção dos direitos dos indivíduos. No próximo capítulo, será explorada a teoria geral das provas digitais, com foco na admissibilidade e validade dessas provas no contexto judicial.

3 APONTAMENTOS FUNDAMENTAIS SOBRE A TEORIA GERAL DAS PROVAS DIGITAIS

A Teoria geral das Provas no Direito Processual do Trabalho assume uma importância particular, dado o caráter distinto das relações laborais e a desigualdade que frequentemente se manifesta entre empregadores e empregados, tornando-se assimétrica a relação entre poderes e recursos. A prova assume não apenas uma função técnica, mas também uma função ética e social, refletindo a necessidade de superar obstáculos gerados pela desigualdade. No contexto do processo trabalhista, a prova não se limita a ser um instrumento para a reconstituição dos fatos, mas também se configura como um mecanismo para equilibrar essa dinâmica, possibilitando que ambas as partes apresentem evidências que sustentem suas alegações, assegurando, assim, a justiça nas deliberações. Neste sentido, a admissibilidade das provas no âmbito laboral é guiada por uma perspectiva ampliada, permitindo o uso de diversos meios, inclusive provas digitais, que têm ganhado crescente importância com a digitalização das relações laborais. Geolocalização, assim como todos os tipos de provas obtidas no meio digital, embora enfrentem desafios quanto à sua autenticidade e integridade, são instrumentos indispensáveis para equilibrar o acesso à justiça. A teoria das provas no âmbito laboral deve ser pautada por princípios e normas que regem a produção, admissibilidade, distribuição do ônus e valoração das provas, garantindo que o juiz tenha os elementos necessários para decidir com base em fatos comprovados.

Dentro do Direito do Trabalho, a coleta de provas enfrenta desafios específicos, especialmente pela dificuldade do trabalhador em acessar documentos e registros que pertencem ao empregador. Essa circunstância torna o ônus da prova um elemento essencial. O artigo 818 da Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943 (CLT),

em combinação com o artigo 373 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (CPC), estabelece que cabe ao reclamante demonstrar os fatos que fundamentam seu direito, enquanto o reclamado deve comprovar aqueles que podem impedir, modificar ou extinguir esse direito. Contudo, o Direito Processual do Trabalho admite a inversão do ônus da prova em determinadas circunstâncias, especialmente quando há uma maior dificuldade para o empregado, devido à sua hipossuficiência econômica e vulnerabilidade na relação laboral.

Tal inversão pode ser observada, por exemplo, na hipótese em que o empregador não apresenta documentos relacionados ao controle de jornada, como as folhas de ponto, em uma ação que demanda o pagamento de horas extras. Nessa situação, a falta de documentos por parte do empregador pode levar à presunção da veracidade das alegações do trabalhador. Além disso, a Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estipula que, se o empregador não mantém registros de ponto ou se recusa a fornecê-los, presume-se que as alegações do empregado sobre sua jornada de trabalho são verdadeiras, cabendo ao empregador o ônus de demonstrar o contrário.

A distribuição do ônus da prova, portanto, representa uma forma de equilibrar as condições de acesso à justiça, tendo em vista que o trabalhador, frequentemente, não possui a capacidade de produzir provas robustas devido à falta de controle sobre os documentos ou a estrutura da sua relação empregatícia. Essa distinção reflete as peculiaridades do Direito do Trabalho, em que a proteção ao trabalhador, considerado a parte mais vulnerável da relação, é um dos princípios fundamentais.

A Teoria Geral das Provas no processo do trabalho, contempla a admissibilidade de provas atípicas, que, embora não estejam especificamente previstas na legislação, podem ser aceitas desde que obtidas de forma lícita.

Com o avanço da tecnologia, a utilização de provas digitais, como e-mails, mensagens em aplicativos e registros eletrônicos de ponto, tornou-se cada vez mais frequente nos processos trabalhistas. Um exemplo que vem se destacando é a utilização de dados de geolocalização como prova digital. Essas informações, obtidas através de sistemas de GPS integrados a dispositivos móveis ou veículos corporativos, podem ser usadas para comprovar a presença ou a ausência do trabalhador em determinados locais e horários.

A utilização da geolocalização revela-se especialmente útil em ações envolvendo motoristas de transporte ou trabalhadores externos que não atuam em locais fixos. Por exemplo, em uma reclamação trabalhista relativa ao pagamento de

horas extras, os dados de geolocalização podem evidenciar que o trabalhador estava em trânsito durante o período reclamado, corroborando sua jornada. De maneira similar, essas informações podem ser utilizadas para contestar alegações de atrasos ou ausências injustificadas, fornecendo detalhes sobre a rota e os tempos de parada do empregado. Com isso, a teoria geral das provas digitais representa uma inovação, especialmente por diminuir a desigualdade vivenciada pelos empregados em relação ao empregador no processo do trabalho, porém por ser obtidas por meio digital e de fácil acesso é necessário ter o devido cuidado ao utilizar a forma probatória. A subordinação a alguns princípios é obrigatória para garantir a eficiência das provas, como o princípio da autenticidade e integridade para assegurar que as provas não sejam violadas ou manipuladas. Nesse sentido, Thamay e Tamer (2020, p.40), defendem que a autenticidade deve ser compreendida como a característica das provas digitais que comprovam a confiabilidade da fonte, em relação aos autores. Diante disso, é evidente que o judiciário trabalhista passa por diversas dificuldades e problemas em relação as provas digitais, em relação a validade da aplicação das provas digitais, a doutrina elencam diversos pontos que devem observados ao utilizar as formas probatórias digitais: autenticidade e não adulteradas, limitações ao controle empresarial, a capacitação dos magistrados em relação a apreciação das provas além da admissibilidade. Por conseguinte, Nascimento (2020, p. 117) defende que a utilização dos dados, com fim probatório, obtidos na internet fica suscetível a indagações quanto a sua veracidade, legitimidade e confiabilidade, elementos necessários ao devido valor probatório que se admite em juízo.

Entretanto, é crucial ressaltar que a utilização de dados de geolocalização como prova também deve respeitar os limites da legalidade e da privacidade. Provas obtidas sem o consentimento do trabalhador ou que invadam sua intimidade podem ser consideradas ilícitas. Assim, a implementação de sistemas de rastreamento deve ser previamente comunicada ao empregado, em conformidade com as normas de proteção de dados e a legislação trabalhista.

Em síntese, a Teoria Geral das Provas no Direito Processual do Trabalho é imprescindível para garantir que o processo se desenvolva de maneira equilibrada, justa e eficiente. Ela possibilita ao juiz formar sua convicção com base em elementos concretos, respeitando os direitos das partes e garantindo a integridade das decisões. A evolução tecnológica e o surgimento de novas formas de prova, como a geolocalização, tornam essa teoria ainda mais dinâmica, adaptando-se às mudanças e mantendo sua relevância para o adequado funcionamento da justiça trabalhista.

No Direito Processual do Trabalho, os diversos tipos de prova exercem um papel crucial na formação da convicção do juiz acerca dos fatos apresentados pelas partes. Entre as modalidades principais, destacam-se a prova documental, que abrange registros escritos ou eletrônicos, como contratos, recibos e mensagens; a prova testemunhal, que se fundamenta no depoimento de pessoas que possuem conhecimento direto dos fatos em questão; a prova pericial, utilizada em situações onde questões técnicas demandam a expertise de um especialista, como em casos de insalubridade ou análise de documentos digitais; e a prova indiciária, que são indícios que levam o juiz a presumir a ocorrência de determinado evento. Ademais, inclui-se a prova digital que de acordo com Cardoso (2023) são a provas obtidas por meio digital desde sua criação até a apresentação, por meio de dispositivos eletrônicos como *smartphones*.

Os dados de geolocalização, enquanto meio de prova digital, podem influenciar em cada uma dessas modalidades. Na prova documental, esses dados podem ser apresentados como documentos eletrônicos que comprovam a localização de um trabalhador em momentos específicos, como registros de aplicativos de transporte ou sistemas de GPS. Na prova testemunhal, a geolocalização pode complementar ou contradizer os depoimentos, reforçando ou minando alegações sobre a presença ou ausência em determinados locais.

No que se refere à prova pericial, a geolocalização pode ser necessária para verificar a autenticidade dos dados, especialmente em casos que questionam a precisão ou validade das informações. Na prova indiciária, a geolocalização pode fornecer indícios significativos, como a presença habitual do trabalhador em determinado local, corroborando alegações de trabalho externo.

Na prova *in loco*, os dados de geolocalização podem oferecer uma visão mais abrangente sobre as condições no local visitado, enquanto, na confessional, podem simplificar a aceitação de uma confissão, caso as partes reconheçam a veracidade dos dados. Por fim, na prova técnica simplificada, a geolocalização pode ser utilizada para uma verificação rápida de deslocamentos ou presenças em locais específicos, sem necessidade de perícias complexas.

Dessa forma, a geolocalização se revela uma ferramenta poderosa e versátil, que complementa e aprimora as diferentes categorias de prova, proporcionando precisão e confiabilidade na apuração dos fatos no âmbito trabalhista.

O princípio da liceidade das provas é essencial no Direito Processual, como defende Santos e Hajel Filho (2020), especialmente no contexto trabalhista, uma vez

que estabelece que apenas provas obtidas de maneira legal e legítima podem ser utilizadas no processo judicial. Esse princípio tem como objetivo proteger os direitos constitucionais, como a privacidade, a dignidade e a inviolabilidade das comunicações das partes envolvidas. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XII, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (CPC), em seu artigo 232, corroboram a necessidade de que as provas sejam colhidas de forma lícita, garantindo que o acesso à justiça ocorra em um ambiente de respeito aos direitos individuais.

Com o avanço da tecnologia, a coleta de dados para fins probatórios, como informações de geolocalização, suscita questões sobre a legalidade de sua obtenção. Os empregadores, ao implementar sistemas de rastreamento, devem assegurar que os trabalhadores estejam cientes e consentam com a coleta de dados, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Se a coleta for realizada sem o consentimento do empregado, os dados podem ser considerados ilícitos e, portanto, inadmissíveis no processo.

Além disso, o princípio da liceidade requer que as provas não infrinjam a privacidade dos trabalhadores, respeitando limites que garantam a dignidade da pessoa humana. Assim, a coleta de dados deve ser realizada de forma proporcional, transparente e sem abusos, assegurando que o uso da tecnologia não se transforme em um mecanismo de vigilância excessiva. Como enfatiza Enoque Ribeiro dos Santos em seu livro "Curso de Direito Processual do Trabalho", o juiz deve avaliar as provas com base na sua utilidade e veracidade, visando sempre à busca da verdade real no processo.

Outro aspecto importante é a necessidade de que as provas sejam relevantes e pertinentes ao caso em questão. No contexto do Direito Processual do Trabalho, essa relevância é especialmente significativa, uma vez que as provas devem contribuir de maneira efetiva para a resolução do litígio. A irrelevância das provas, mesmo que lícitas, pode levar a sua desconsideração pelo juiz.

Em suma, o princípio da liceidade das provas no Direito Processual do Trabalho estabelece um balizamento fundamental para a admissibilidade e utilização das provas no processo. Ele garante que a justiça seja exercida de maneira ética e respeitosa, promovendo a proteção dos direitos dos trabalhadores e assegurando um ambiente processual justo e equitativo. A utilização de dados de geolocalização, assim como outras provas digitais, deve respeitar esse princípio, assegurando que sua obtenção e uso sejam realizados de forma legal, transparente e dentro dos limites éticos estabelecidos pela legislação vigente.

No âmbito do Direito, é fundamental distinguir entre provas lícitas e ilícitas, especialmente em um contexto em que o respeito aos direitos fundamentais é imperativo. As provas lícitas são aquelas que se conformam aos preceitos legais e ao devido processo, ou seja, são obtidas por meios que respeitam a legislação vigente. Exemplos disso incluem documentos fornecidos de forma voluntária, depoimentos coletados mediante observância dos direitos das partes, perícias executadas por profissionais qualificados e, em um contexto contemporâneo, dados digitais adquiridos com o consentimento do titular ou através de ordens judiciais. A licitude dessas provas é garantida pelo princípio da legalidade, o qual permite sua apreciação livre pelo magistrado.

Em contrapartida, as provas ilícitas são aquelas obtidas em desacordo com a legislação ou em violação de direitos fundamentais. Exemplos típicos incluem interceptações telefônicas sem autorização, gravações clandestinas realizadas sem o consentimento dos envolvidos, violações de correspondência e o acesso a dados pessoais sem prévia autorização, como a obtenção de informações de geolocalização de um trabalhador sem seu consentimento explícito. Apesar da relevância que tais provas possam ter para o deslinde da verdade, sua admissibilidade em juízo é inadmissível, uma vez que foram adquiridas de forma a desrespeitar a ordem legal e a ética processual.

No contexto do Direito do Trabalho, a preocupação com a proteção dos direitos do trabalhador é preponderante. O uso de provas ilícitas pode comprometer o equilíbrio e a equidade do processo, dado que a coleta ilegal de informações ou a invasão de privacidade minam a legitimidade das alegações apresentadas. Portanto, o princípio da liceidade das provas é essencial para garantir que a justiça seja alcançada sem a violação de direitos fundamentais, assegurando que os procedimentos judiciais respeitem a legalidade.

A discussão acerca das provas digitais, em particular os dados de geolocalização, demanda atenção especial. Embora tais dados possam ser valiosos para comprovar a presença ou ausência de um trabalhador em determinado local ou a realização de atividades externas, sua admissibilidade como prova está condicionada à sua obtenção de forma lícita. Isso implica que a coleta de dados de localização deve ser feita com a anuência da pessoa ou por meio de ordem judicial, de modo a não infringir o direito à privacidade do trabalhador.

Se obtidos de maneira lícita, os dados de geolocalização constituem uma prova documental que pode elucidar horários, deslocamentos e a realização de

atividades laborais externas. Contudo, se coletados sem consentimento ou por meio de práticas abusivas de vigilância, tornam-se provas ilícitas, sendo, portanto, irrelevantes no processo. As partes que obtiver tais provas de forma irregular poderão ser punida, e a evidência em questão será desconsiderada pelo Judiciário.

Assim, o princípio da liceidade das provas não apenas protege a integridade do processo judicial, mas também impede a utilização de práticas ilegais para a validação ou contestação de alegações. Em se tratando de provas digitais, especialmente no que concerne à geolocalização, esse princípio garante que a obtenção e o uso dessas informações respeitem as garantias legais e os direitos fundamentais, permitindo que a busca pela verdade real se realize sem atropelos à legalidade.

As provas digitais emergiram como ferramentas essenciais no cenário do processo judicial contemporâneo, impulsionadas pela revolução tecnológica e pela crescente digitalização das interações sociais. A capacidade de registrar e armazenar dados eletrônicos em tempo real, por meio de dispositivos móveis, computadores e plataformas online, transformou substancialmente a forma como as provas são coletadas, apresentadas e analisadas nos tribunais. Essa evolução das provas digitais reflete a complexidade crescente das relações sociais e econômicas, levando à introdução de novas formas de comprovação de fatos no sistema jurídico.

Inicialmente, as provas digitais eram limitadas a registros simples, como e-mails e documentos eletrônicos. Contudo, com os avanços tecnológicos e a integração de dispositivos conectados, as possibilidades de coleta de provas expandiram-se enormemente. Mensagens instantâneas, registros de redes sociais, logs de servidores e metadados associados a arquivos digitais tornaram-se comuns nas audiências. Os metadados, por sua vez, desempenham um papel crucial na autenticação e integridade das provas digitais, oferecendo informações detalhadas sobre a criação e a modificação dos arquivos.

Um marco significativo na evolução das provas digitais foi o reconhecimento legal da sua validade. No Brasil, a promulgação da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que regula a informatização do processo judicial, foi um passo decisivo para a aceitação de documentos digitais como provas nos tribunais. Esta norma estabelece diretrizes para a tramitação de processos eletrônicos e a aceitação de provas digitais, modernizando o sistema judiciário e ampliando o uso da tecnologia no Direito. Em uma linha semelhante, a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, estabelece parâmetros para o tratamento de dados pessoais, regulando o uso de informações

digitais, incluindo dados de geolocalização, garantindo que essas provas sejam obtidas e empregadas de maneira lícita e respeitosa em relação aos direitos individuais.

Entre as diversas modalidades de provas digitais que evoluíram nas últimas décadas, a geolocalização se destaca como uma das mais inovadoras. A geolocalização consiste no uso de dados de localização geográfica para rastrear o posicionamento de indivíduos ou objetos em determinado momento. Esses dados são coletados principalmente por meio de dispositivos móveis, sistemas de GPS em veículos, ou aplicativos de redes sociais.

A Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que versa sobre a jornada de trabalho, é um exemplo da aplicação de registros de ponto para verificar o cumprimento do horário de serviço. A geolocalização, por meio de dados extraídos de dispositivos de rastreamento, é uma extensão moderna desses registros, oferecendo uma solução tecnológica que assegura a veracidade das alegações em juízo. Esses dados podem demonstrar, com precisão, se um empregado estava em deslocamento durante o período alegado ou se uma ausência foi realmente injustificada.

Além de sua aplicabilidade prática, a geolocalização suscita questões complexas relacionadas à privacidade e à legalidade, especialmente quando os dados são coletados sem o consentimento do titular. O uso de provas digitais, particularmente os metadados, deve sempre respeitar os limites estabelecidos pela Constituição Federal e pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que regulam o tratamento de dados pessoais. A coleta e a utilização de informações de geolocalização sem a autorização prévia configuram uma violação dos direitos fundamentais à privacidade, sendo, portanto, classificadas como provas ilícitas. Nesse cenário, a questão do consentimento assume um caráter central, obrigando a empresa ou empregador a informar os empregados sobre qualquer monitoramento digital que envolva sua localização.

Outro aspecto crucial na evolução das provas digitais, em especial no que se refere à geolocalização, é a cadeia de custódia. Dada a natureza eletrônica dessas provas, os dados de geolocalização são suscetíveis a manipulações ou adulterações, exigindo uma documentação rigorosa sobre sua coleta, armazenamento e transmissão. A cadeia de custódia é o mecanismo que assegura a integridade desses dados ao longo de todo o processo, preservando sua autenticidade e, conseqüentemente, sua validade judicial. Os metadados associados às provas digitais

funcionam, assim, como "provas sobre as provas", ou metaprovas, garantindo que a evidência digital não tenha sofrido alterações.

As metaprovas, que se referem à prova da prova, desempenham um papel essencial na validação dos meios de prova utilizados no processo, garantindo a integridade e a confiabilidade das evidências apresentadas. No contexto do Direito Processual do Trabalho, a análise crítica das metaprovas torna-se fundamental, especialmente diante do uso crescente de tecnologias digitais que podem comprometer a autenticidade e a legitimidade das informações. Assim, ao se considerar a admissibilidade das provas, é imperativo que o juiz também avalie não apenas a prova em si, mas os métodos e processos que a corroboram, assegurando que a justiça seja realizada de forma robusta e equitativa."

A evolução das provas digitais, e particularmente da geolocalização, espelha a transição para uma sociedade cada vez mais conectada, na qual os registros eletrônicos e a interação constante com dispositivos móveis geram quantidades significativas de dados potencialmente relevantes para os processos judiciais. Se, por um lado, essa evolução proporciona ferramentas poderosas para a obtenção de evidências mais precisas e objetivas, por outro, ela requer um cuidado redobrado em relação aos princípios da legalidade e da privacidade, que devem orientar a utilização de provas digitais, para que sua aplicação não resulte em abusos ou em violação de direitos fundamentais.

Em conclusão, a evolução das provas digitais caminha em paralelo ao desenvolvimento tecnológico, oferecendo novos meios para a coleta de evidências, como é o caso da geolocalização. Contudo, a utilização dessas provas deve sempre ser balanceada com o respeito aos direitos individuais, particularmente em relação à privacidade e à integridade da prova. Assim, as provas digitais e, em especial, os dados de geolocalização representam uma verdadeira revolução no Direito, ao mesmo tempo em que demandam uma adaptação contínua do sistema jurídico, garantindo que sua utilização seja ética, eficaz e segura.

4 O DIREITO À PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO E O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA DIGITAL

O direito à privacidade e à intimidade é consagrado como um dos pilares dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal de 1988 estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral

decorrente de sua violação. Esse dispositivo reflete a importância da proteção da vida privada dos cidadãos, garantindo-lhes a salvaguarda contra interferências indevidas, seja na esfera pessoal, familiar ou profissional.

Maria Helena Diniz define privacidade como o direito de estar só, controlar a divulgação de informações pessoais e ser protegido contra invasões externas. Para ela, esse conceito abrange tanto os aspectos materiais quanto imateriais da vida do indivíduo, como sua imagem, honra e dados pessoais. Privacidade refere-se à esfera pessoal que não deve ser violada sem o consentimento do titular, incluindo a proteção de dados pessoais, correspondências e interações privadas. Assim, pode ser entendida como o direito do indivíduo de gerir informações sobre si mesmo, resguardando-se de invasões arbitrárias por parte de terceiros, empresas ou do Estado (Diniz, 2023).

Por outro lado, o conceito de intimidade está ainda mais ligado às relações pessoais e às informações de foro íntimo. Enquanto a privacidade envolve uma esfera mais ampla, a intimidade diz respeito às informações sensíveis da vida privada de uma pessoa, aquelas que, se reveladas, poderiam causar transtornos ou constrangimentos. No contexto das relações de trabalho, a proteção da intimidade do empregado inclui o respeito às informações pessoais e os limites de interferência em aspectos que não estão diretamente relacionados com suas obrigações profissionais.

Não obstante, o uso da proporcionalidade é essencial para resolver os conflitos envolvendo princípios fundamentais na utilização de provas digitais, principalmente pela necessidade tratamento de diversos dados sensíveis no meio digital, não havendo problema na utilização desse princípio fundamental para nortear a instrução processual probatória (Chaves, Duda, 2024).

Esses direitos são fundamentais para assegurar que os trabalhadores possam exercer suas atividades sem que suas esferas privada e íntima sejam indevidamente violadas. No entanto, com o avanço tecnológico, especialmente com a introdução de mecanismos de monitoramento como a geolocalização, novos desafios emergem para a interpretação e aplicação dessas garantias no ambiente laboral.

A geolocalização, que consiste no rastreamento em tempo real da localização de uma pessoa ou objeto através de dispositivos móveis ou sistemas de navegação por satélite (GPS), tornou-se uma ferramenta amplamente utilizada no ambiente corporativo. Seu uso permite às empresas controlarem atividades externas de seus empregados, como motoristas, técnicos de campo e entregadores, otimizando

operações, melhorando o cumprimento de prazos e garantindo maior eficiência logística.

Contudo, o uso da geolocalização nas relações trabalhistas cria um embate entre os direitos fundamentais à privacidade e à intimidade dos empregados e o poder diretivo do empregador. O principal questionamento que surge é até que ponto o monitoramento por geolocalização pode ser permitido sem infringir os direitos constitucionais dos trabalhadores. A eficácia desse controle deve ser equilibrada com a necessidade de proteger a privacidade do trabalhador.

A legislação trabalhista brasileira, por meio da Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), estabelece que o empregador tem o direito de dirigir e fiscalizar a prestação de serviços de seus empregados. No entanto, o exercício desse poder não pode ultrapassar os limites impostos pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que regula o tratamento de dados pessoais e impõe restrições quanto à coleta e uso dessas informações. A Lei nº 13.709/2018 exige o consentimento do empregado e transparência no tratamento de seus dados pessoais. O consentimento deve ser claro e explícito, garantindo que o trabalhador esteja plenamente ciente do monitoramento a que está sendo submetido.

No contexto do controle de jornada, a geolocalização tem se mostrado uma ferramenta valiosa, mas também controvertida, dada a necessidade de equilíbrio entre a eficiência empresarial e os direitos fundamentais do trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em julgados recentes, delineou critérios essenciais para o uso dessa tecnologia, apontando os limites do poder diretivo do empregador frente à proteção da privacidade e intimidade dos empregados. No Agravo de Instrumento nº 0000636-57.2022.5.07.0039¹, a 8ª Turma do TST decidiu que o monitoramento de rotas predefinidas, utilizado para fiscalizar trabalhadores externos, não caracteriza, por si só, controle absoluto da jornada de trabalho. Contudo, a decisão enfatizou que a aplicação desse recurso deve ser proporcional e limitada ao horário de trabalho, devendo atender exclusivamente à finalidade contratual, como a otimização de rotas ou o acompanhamento de tarefas, sem extrapolar para a esfera pessoal do trabalhador. Assim, a utilização da geolocalização deve estar sempre ajustada às

¹ "I – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TRABALHO EXTERNO. ARTIGO 62, I, DA CLT. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. (RRAg-0000636-57.2022.5.07.0039, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, DEJT 03/07/2024).

necessidades reais da empresa, evitando-se qualquer ingerência desproporcional na vida privada do empregado.

Outra decisão paradigmática é o Agravo de Instrumento nº 905-11.2020.5.06.0002², em que a 5ª Turma do TST examinou o uso de dados de geolocalização para comprovar a jornada de um bancário. Nesse caso, a tecnologia foi considerada admissível e legítima, desde que empregada de forma transparente e com foco exclusivo em aspectos relacionados ao cumprimento do contrato de trabalho. A fundamentação ressaltou que a coleta e o tratamento dos dados respeitaram os limites da proporcionalidade e não expuseram informações irrelevantes ou sensíveis da vida privada do trabalhador. A decisão também reforçou que, ao utilizar tecnologias como a geolocalização, o empregador deve priorizar a proteção da intimidade do empregado, restringindo-se à coleta de informações diretamente vinculadas às obrigações profissionais, em conformidade com os princípios constitucionais e a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Esses julgados refletem o esforço do Judiciário em regular o uso de tecnologias avançadas no ambiente laboral, reconhecendo sua utilidade para a gestão empresarial, mas condicionando sua aplicação ao respeito estrito aos direitos fundamentais. A privacidade, entendida como a proteção de informações pessoais, e a intimidade, que abrange aspectos sensíveis e particulares da vida de um indivíduo, não podem ser comprometidas em nome da eficiência organizacional. A geolocalização, se mal utilizada, tem o potencial de invadir essas esferas, expondo dados que não são pertinentes à relação de trabalho, especialmente quando o monitoramento ocorre fora do horário de expediente ou sem o devido consentimento.

Ademais, a proporcionalidade e a finalidade específica são princípios essenciais para legitimar o uso da geolocalização. O monitoramento deve estar vinculado diretamente ao cumprimento de tarefas ou à segurança operacional, evitando abusos que possam configurar vigilância excessiva ou controle indevido. Quando a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a geolocalização pode ser uma ferramenta eficaz para o gerenciamento de trabalhadores externos, sem comprometer os valores fundamentais que regem as relações trabalhistas.

² "I. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL DE GEOLOCALIZAÇÃO. NULIDADE DO JULGADO POR CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. RECURSO DE REVISTA EM QUE NÃO IMPUGNADOS ESPECIFICAMENTE OS FUNDAMENTOS DO ACÓRDÃO REGIONAL. RECURSO DE REVISTA DESFUNDAMENTADO. ARTIGO 1.010, III, DO CPC. SÚMULA 422/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. " (RRAg-Ag-905-11.2020.5.06.0002, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 11/10/2024).

Assim, as decisões judiciais analisadas deixam claro que o uso da geolocalização nas relações de trabalho não é incompatível com os direitos à privacidade e à intimidade, desde que seja conduzido com rigor e respeito às garantias legais. O grande desafio reside em estabelecer práticas de monitoramento que atendam às demandas operacionais das empresas, ao mesmo tempo em que preservem a dignidade, a confiança e os direitos dos trabalhadores. Esse equilíbrio, como demonstrado pelos julgados do TST, é possível, mas exige transparência, proporcionalidade e um comprometimento ético na implementação de tecnologias no ambiente laboral.

Em consonância, o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, na seção especializada nº 2, decidiu por maioria dos votos que a utilização da geolocalização como meio de prova digital é válida e não fere princípios fundamentais como o da privacidade e intimidade. Na decisão de 1º grau, referente ao processo nº 0000955-41.2021.5.12.0000³, que trata sobre o pagamento de horas extras a uma empregada, a juíza responsável, decidiu que a utilização do instrumento probatório é permitida desde que por amostragem, limitando a utilização a 20% do período contratual. Além disso, a magistrada entende que o meio de prova suscitado não fere as garantias constitucionais e os limites impostos pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, em razão da licitude da prova, assim respeitando o direito à privacidade do empregado.

Dessa forma, o uso da geolocalização como meio de prova digital deve ser considerado legítimo, desde que sejam seguidos critérios essenciais como o consentimento do empregado, a finalidade específica e legítima do monitoramento, a proporcionalidade na sua aplicação e a transparência por parte do empregador. O empregado deve ser informado de maneira clara sobre o uso da geolocalização, e seu consentimento explícito é necessário. A finalidade do monitoramento deve estar

³ PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL, CONSISTENTE EM PESQUISA DE GEOLOCALIZAÇÃO. O requerimento formulado por uma das partes no sentido de produção de determinada prova, inclusive digital, revela o exercício regular de um direito, notadamente considerando a maior solidez e alto grau de confiabilidade das informações que dela possam advir, em comparação com outros meios probatórios clássicos. Não se tratará de prova obtida por meio ilícito, nem tampouco se estará desprezando os direitos à privacidade assegurados pelos arts. 5º, X e XII da CF e arts. 7º, I e II, e 10 da Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) quando conferido aos dados coletados o adequado sigilo, reservada sua análise às partes envolvidas no processo e com vista à confirmação dos fatos afirmados pela própria parte. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000955-41.2021.5.12.0000; Data de assinatura: 18-05-2022; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - Seção Especializada 2; Relator(a): GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE)

relacionada estritamente à atividade laboral, como controle de jornada, otimização de rotas ou segurança operacional, e deve ocorrer apenas durante o horário de trabalho.

Além disso, o monitoramento não pode ser excessivo ou invasivo, particularmente em situações que extrapolam o horário de expediente, garantindo que as informações coletadas respeitem os limites da função e não infrinjam a privacidade do trabalhador. Como estabelecido pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD), é também necessário que a coleta e tratamento de dados respeitem o princípio da minimização, ou seja, os dados devem ser limitados ao que é estritamente necessário para os fins estabelecidos. O uso de informações de geolocalização, por exemplo, deve ser transparente e acessível ao trabalhador, com a garantia de que tais informações não serão compartilhadas indevidamente ou utilizadas para outros fins que não o controle específico de sua jornada.

Esses critérios garantem que a utilização da geolocalização respeite os limites impostos pelos direitos fundamentais, ao mesmo tempo em que atende às necessidades legítimas do empregador de controlar as atividades laborais. A jurisprudência caminha no sentido de reconhecer a validade dessas provas, desde que obtidas de forma ética e dentro dos parâmetros legais.

Por fim, a violação da proporcionalidade no uso da geolocalização pode resultar em consequências legais significativas para o empregador. Se o monitoramento for considerado excessivo ou invasivo, o trabalhador poderá pleitear ações judiciais por danos morais e materiais, argumentando que sua intimidade e privacidade foram comprometidas. Além disso, a aplicação indevida dessa tecnologia pode ensejar sanções administrativas, como multas e outras penalidades, determinadas por órgãos reguladores e pela Justiça do Trabalho. Essas repercussões não apenas acarretam custos financeiros, mas também podem danificar a reputação da empresa, impactando negativamente o clima organizacional e a confiança dos empregados. Assim, é essencial que os empregadores adotem práticas de monitoramento que respeitem a legislação vigente, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018) e na Constituição Federal, para evitar litígios e garantir um ambiente de trabalho que respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

A utilização da geolocalização como prova digital no âmbito das relações trabalhistas apresenta um cenário de grandes desafios e possibilidades. Por um lado, essa tecnologia proporciona ferramentas eficazes para o controle e monitoramento de atividades externas, auxiliando na comprovação de jornadas de trabalho, na otimização de operações e na resolução de disputas. Por outro lado, o seu uso indiscriminado ou desproporcional pode comprometer direitos fundamentais, como a privacidade e a intimidade, gerando conflitos éticos e jurídicos.

Conforme analisado, a geolocalização deve ser implementada em conformidade com as legislações vigentes, especialmente a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) e a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018). Essas normativas estabelecem limites claros para o tratamento de dados pessoais, exigindo o consentimento explícito do trabalhador, a finalidade legítima, a proporcionalidade e a autenticidade das informações. O princípio da proporcionalidade desempenha um papel central, garantindo que a intervenção no direito à privacidade seja estritamente necessária e adequada para atender aos objetivos legítimos da relação laboral, evitando abusos e vigilância excessiva. Já o princípio da autenticidade assegura que os dados utilizados como prova sejam confiáveis, legítimos e não adulterados, conferindo segurança jurídica ao processo trabalhista.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de outros órgãos judiciais reflete a busca pelo equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e os direitos dos empregados. Decisões recentes destacam a proporcionalidade como critério essencial, delimitando que o monitoramento seja realizado apenas durante a jornada de trabalho e com finalidades específicas, como controle de rotas ou segurança operacional. Do mesmo modo, a autenticidade dos dados utilizados como prova digital deve ser verificada, garantindo que a coleta, o armazenamento e o tratamento respeitem a cadeia de custódia e mantenham a integridade das informações. Práticas empresariais transparentes que considerem esses aspectos evitam abusos e promovem um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

Ademais, o uso da geolocalização como prova digital deve ser visto como um instrumento complementar que, embora útil, não substitui outros meios de prova, como documentos e testemunhos. Sua aplicação requer cautela para evitar excessos, bem como a capacitação de magistrados e advogados para avaliar adequadamente a validade, a autenticidade e a integridade de dados digitais.

Em síntese, a integração entre tecnologia e direito demanda um esforço contínuo de adaptação e desenvolvimento normativo. A proporcionalidade e a autenticidade, como princípios estruturantes, garantem que a geolocalização seja aplicada de maneira equilibrada, ética e segura, respeitando tanto os interesses empresariais quanto os direitos constitucionais dos trabalhadores. Quando utilizada em conformidade com esses critérios, a geolocalização contribui significativamente para a eficiência no ambiente de trabalho e para a justiça nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 abr. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338. Estabelece diretrizes sobre a presunção de veracidade da jornada de trabalho na ausência de registros de ponto pelo empregador. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 26 abr. 2003. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 23 nov. 2024.

CARDOSO, Oscar Valente. Dados e metadados, provas e metaprovas: as provas sobre as provas digitais. Revista de Direito e As Novas Tecnologias, São Paulo, v. 21, p. 1-12, dez/2023.

COSTA, CHAVES, Luciano Athayde; DUDA, Maria Fernanda de Araújo. SOCIEDADE E ESTADO EM REDE: O DIÁLOGO NECESSÁRIO ENTRE AS PROVAS DIGITAIS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Portugal : Ano 10, ano 2024, n.º 1, p. 433 - 466. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2024/1/2024_01_0433_0466.pdf. Acesso em: 16 out 2024 Ana Paula Motta et al. Proteção de dados: temas controvertidos. Indaiatuba, SP: Foco, 2024. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 13 set. 2024.

Curso de direito processual do trabalho / Enoque Ribeiro dos Santos, Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho. – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil*. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. 1. ed. São Paulo, SP: Blucher, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 13 set. 2024.

NASCIMENTO, Bárbara Luiza Coutinho do. Provas digitais obtidas em fontes abertas na internet: conceituação, riscos e oportunidades. In: WOLKART, Erik Navarro; LAUX, Francisco de Mesquita; RAVAGNANI, Giovanni dos Santos; LUCON, Paulo Henrique dos Santos. *Direito, processo e tecnologia*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, p. 109-124, 2020.

OPENAI. GPT-4. 2024. Disponível em: <<https://gptonline.ai/pt/>>. Acesso em: 23 nov. 2024.

RABELO, Tiago Carneiro. *Processo judicial eletrônico e Direito digital: simplificando o PJe para a advocacia*. 1. ed. São Paulo, SP: Rideel, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 13 set. 2024.

Santos, Enoque Ribeiro dos. *Curso de direito processual do trabalho / Enoque Ribeiro dos Santos, Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho*. – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

SOUSA, M. M; GUIMARÃES, T. A. Inovação e desempenho na administração judicial: desvendando lacunas conceituais e metodológicas. *Revista de Administração e Inovação*, v. 11, n. 2, p. 321-344, 2014.

SOUZA, Allan Rocha de et al.; MARTINS, Guilherme Magalhães; LONGHI, João Victor Rozatti (coord.); MUCELIN, Guilherme (org.). *Direito digital: direito privado e internet*. 5. ed. Indaiatuba, SP: Foco, 2024. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 13 set. 2024.

THAMAY, Rennan; TAMER, Mauricio. *Provas no direito digital: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.