



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO
DE CONCLUSÃO DE CURSO
TRABALHO DE CURSO II

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA:

A GEOLOCALIZAÇÃO, CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS E PERSPECTIVAS.

ORIENTANDA – AMANDA SAMPAIO FORTES PIEROTE
ORIENTADOR - PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA-GO
2026

AMANDA SAMPAIO FORTES PIEROTE

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA:

A GEOLOCALIZAÇÃO, CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS E PERSPECTIVAS.

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Prof. Orientador- Dr.º Gil César Costa De Paula.

AMANDA SAMPAIO FORTES PIEROTE

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA:
A GEOLOCALIZAÇÃO, CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS E PERSPECTIVAS

Data da Defesa: 20 de maio de 2026.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. DRº. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA.

Nota

Examinadora Convidada: Profª. MSª MARIA NÍVIA TAVEIRA ROCHA

Nota

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA: A GEOLOCALIZAÇÃO, CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS E PERSPECTIVAS

Amanda Sampaio Fortes Pierote

O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisou a utilização das provas digitais de geolocalização no processo do trabalho, buscou compreender sua admissibilidade, validade e compatibilidade com os direitos fundamentais do trabalhador em um contexto de intensa modernização das relações laborais. A pesquisa adotou método dedutivo, com base em revisão doutrinária, legislativa e jurisprudencial, examinando o funcionamento técnico da geolocalização, suas ferramentas de coleta ativa e passiva e sua incorporação crescente ao monitoramento empresarial. Identificou-se que tribunais trabalhistas passaram a admitir esses dados como meio probatório idôneo, sobretudo para controvérsias relacionadas à jornada, à prestação de serviços externos e à verificação de acidentes de trabalho. Os resultados demonstraram que a jurisprudência recente, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, consolidou parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade, reconhecendo a geolocalização como meio legítimo para reconstrução fática, desde que observados limites constitucionais e as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados. Concluiu-se que a prova digital de geolocalização contribuiu para maior precisão e segurança jurídica na instrução processual, mas seu uso exigiu cautela, transparência e respeito à privacidade, de modo a evitar práticas abusivas e assegurar a efetividade da tutela de direitos no processo trabalhista contemporâneo.

Palavras-chave: Provas digitais; Geolocalização; Processo do trabalho; LGPD; Direitos fundamentais.

DIGITAL EVIDENCE IN LABOR LAWSUITS: GEOLOCATION, LEGAL CONTROVERSIES, AND PERSPECTIVES

This undergraduate thesis analyzed the use of digital geolocation evidence in labor proceedings, sought to understand its admissibility, validity, and compatibility with fundamental workers' rights in a context of intense modernization of labor relations. The research adopted a deductive method, based on a doctrinal, legislative, and jurisprudential review, examining the technical functioning of geolocation, its active and passive data collection tools, and its increasing incorporation into corporate monitoring. It was identified that labor courts have begun to admit this data as a valid means of proof, especially for disputes related to working hours, the provision of external services, and the verification of workplace accidents. The results demonstrated that recent jurisprudence, especially from the Superior Labor Court, has consolidated parameters of adequacy, necessity, and proportionality, recognizing geolocation as a legitimate means for factual reconstruction, provided that constitutional limits and the guidelines of the General Data Protection Law are observed. It was concluded that digital geolocation evidence contributed to greater accuracy and legal certainty in procedural instruction, but its use required caution, transparency, and respect for

privacy, in order to avoid abusive practices and ensure the effectiveness of the protection of rights in contemporary labor law proceedings.

Keywords: Digital evidence; Geolocation; Labor law; LGPD (Brazilian General Data Protection Law); Fundamental rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 AS PROVAS DIGITAIS E A GEOLOCALIZAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL	9
1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DAS PROVAS DIGITAIS	10
1.2 A GEOLOCALIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PROVA	13
1.3 FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS DE MONITORAMENTO DE GEOLOCALIZAÇÃO: APLICATIVOS E SOFTWARES	15
2 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROVA DE GEOLOCALIZAÇÃO	17
2.1 A ADMISSIBILIDADE PROBATÓRIA NO PROCESSO TRABALHISTA	18
2.2 PONDERAÇÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS, PROTEÇÃO DE DADOS E LIMITES AO MONITORAMENTO DIGITAL	19
2.3 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: TENDÊNCIAS E CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO	21
3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)	26
3.1 OS PRINCÍPIOS DA LGPD	27
3.2 A LGPD NO CONTEXTO LABORAL: TRATAMENTO DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO E IMPACTOS NA PRODUÇÃO PROBATÓRIA	28
4 CONTROVÉRSIAS E PERSPECTIVAS QUANTO À UTILIZAÇÃO SEGURA DA GEOLOCALIZAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA	30
4.1 BOAS PRÁTICAS NA UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO E SUA HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO	31
4.2 PERSPECTIVAS FUTURAS: EFICIÊNCIA PROBATÓRIA E A GARANTIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS	32
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

A crescente conexão digital das relações de trabalho transforma profundamente a forma como fatos são registrados, analisados e demonstrados no âmbito judicial, e é nesse cenário que se insere o tema central deste estudo: o uso das provas digitais de geolocalização no processo trabalhista. Este trabalho tem por objetivo examinar como essa modalidade probatória se integra à instrução processual, avaliando sua admissibilidade, validade e limites à luz da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

O problema de pesquisa que orienta o presente estudo consiste em investigar em que medida a utilização de dados de geolocalização pode ser admitida como meio de prova no processo do trabalho, sem violar os direitos fundamentais à intimidade, à privacidade e à proteção de dados pessoais, especialmente diante da ampliação das ferramentas tecnológicas de monitoramento no ambiente laboral.

O objetivo geral da presente pesquisa consiste em analisar a admissibilidade, validade e limites da utilização da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Como objetivos específicos, busca-se examinar o conceito e as características das provas digitais no contexto laboral; investigar o regime jurídico da geolocalização como instrumento probatório; analisar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no tratamento de dados de localização; identificar os critérios adotados pela jurisprudência trabalhista, especialmente pelo Tribunal Superior do Trabalho; e avaliar os riscos e perspectivas futuras relacionados ao uso dessas tecnologias no âmbito processual.

Para responder a esse problema, este estudo adota metodologia qualitativa, baseada na análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial. A pesquisa examina normas essenciais: Constituição Federal - CF/88, Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, Código de Processo Civil - CPC, Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) e Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei 13.709/2018), e avalia decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que vêm consolidando parâmetros de adequação, necessidade e proporcionalidade para o uso de dados de geolocalização. A investigação também

considera o avanço institucional da Justiça do Trabalho, como o Programa Provas Digitais do Tribunal Superior do Trabalho e o Sistema Veritas, criado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que modernizaram os métodos de coleta, preservação e análise de registros digitais e revelaram a importância crescente dessas tecnologias na busca da verdade real.

A pesquisa jurisprudencial adotou como recorte temporal o período compreendido entre os anos de 2020 e 2025, em razão da intensificação do uso de provas digitais nesse intervalo e da consolidação da LGPD. Foram selecionados precedentes relevantes dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, priorizando decisões com fundamentação expressa sobre geolocalização e proteção de dados. As fontes secundárias consistiram em doutrina especializada, artigos científicos e publicações institucionais, selecionadas com base em sua pertinência temática e atualidade.

Além disso, a metodologia inclui a revisão crítica de casos práticos amplamente divulgados, como situações envolvendo registros de ponto com geolocalização, dados fornecidos por operadoras de telefonia, informações extraídas de aplicativos corporativos, bem como interpretações divergentes acerca da licitude e dos limites do monitoramento. Esse conjunto de fontes permite analisar como os tribunais tratam o equilíbrio entre eficiência probatória e tutela da dignidade humana, especialmente em demandas que envolvem jornada externa, horas extras, acidentes de trabalho e controvérsias sobre presença no ambiente laboral.

A presente pesquisa encontra-se estruturada em quatro capítulos, organizados de forma a permitir uma análise progressiva e sistemática da temática proposta.

O primeiro capítulo aborda as provas digitais no ambiente laboral, iniciando pela delimitação de seu conceito e de suas principais características. Em seguida, examina-se a geolocalização como instrumento probatório, destacando sua capacidade de fornecer dados objetivos e verificáveis, além de apresentar as principais ferramentas tecnológicas utilizadas para o monitoramento de localização, como aplicativos e softwares.

O segundo capítulo dedica-se aos fundamentos jurídicos da prova de geolocalização no processo do trabalho. Inicialmente, analisa-se sua admissibilidade à luz do modelo probatório brasileiro, passando, posteriormente, à discussão acerca

da necessária ponderação entre direitos fundamentais, proteção de dados e os limites ao monitoramento digital. Por fim, examina-se a evolução da jurisprudência dos tribunais superiores e dos tribunais regionais do trabalho, com destaque para as tendências e critérios de valoração dessa modalidade probatória.

O terceiro capítulo tem como eixo central a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), tratada como parâmetro normativo essencial. Nesse contexto, são analisados seus princípios estruturantes, bem como o tratamento dos dados de geolocalização no âmbito das relações laborais e os impactos dessa legislação na produção da prova no processo do trabalho.

Por fim, o quarto capítulo enfrenta as principais controvérsias relacionadas ao uso da geolocalização, com ênfase nos riscos decorrentes da fiscalização eletrônica excessiva. São apresentadas, ainda, boas práticas para sua utilização, buscando a harmonização com os princípios do processo do trabalho, além de reflexões sobre perspectivas futuras, especialmente quanto à eficiência probatória, à segurança jurídica e à garantia dos direitos fundamentais.

Por meio dessa organização, o trabalho busca oferecer compreensão ampla e crítica acerca do papel da geolocalização no processo do trabalho contemporâneo, destacando suas potencialidades, limites e desafios, bem como a importância de harmonizar inovação tecnológica, efetividade da tutela jurisdicional e proteção dos direitos fundamentais do trabalhador na era digital.

1 AS PROVAS DIGITAIS E A GEOLOCALIZAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

A crescente digitalização das relações de trabalho tem provocado relevantes mudanças no campo probatório, sobretudo com a consolidação das provas digitais como ferramentas essenciais para a reconstrução dos fatos em juízo. Diferentemente dos meios tradicionais, essas provas são formadas por dados eletrônicos, o que demanda tratamento técnico adequado para assegurar sua validade e confiabilidade. Nesse contexto, destaca-se sua capacidade de fornecer registros objetivos e verificáveis, contribuindo para maior segurança na formação do convencimento judicial.

Segundo MEDEIROS; PEREIRA (2025, p. 197), a prova digital pode ser compreendida como a demonstração de fatos por meio de ferramentas tecnológicas, seja quando ocorridos no ambiente virtual, seja quando representados por elementos digitais que evidenciem acontecimentos do mundo real

A geolocalização assume papel de destaque como uma das manifestações mais relevantes das provas digitais. Por meio dela, é possível identificar, com elevado grau de precisão, a localização e o momento em que determinada pessoa se encontrava. A análise integrada de informações espaciais e temporais permite a reconstrução de deslocamentos e permanências, ampliando significativamente as possibilidades de apuração dos fatos no âmbito processual.

Além disso, o uso de ferramentas tecnológicas voltadas ao registro e à organização desses dados potencializa ainda mais sua utilidade probatória. Tais instrumentos são capazes de gerar informações detalhadas sobre rotas, tempos de deslocamento e atividades realizadas, enriquecendo o conjunto de elementos disponíveis para análise judicial. Paralelamente, observa-se o fortalecimento de iniciativas institucionais voltadas ao tratamento técnico dessas informações, evidenciando um movimento de modernização do Judiciário em busca de maior precisão e eficiência.

Diante desse contexto, percebe-se a consolidação de um novo paradigma probatório no processo do trabalho, caracterizado pela crescente utilização de dados tecnológicos. Esse cenário reflete não apenas a evolução das relações laborais, mas também a necessidade de adaptação do sistema jurídico a uma realidade cada vez mais orientada por informações digitais.

1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DAS PROVAS DIGITAIS

As provas digitais englobam todos os elementos informativos armazenados, transmitidos ou produzidos em meio eletrônico e capazes de demonstrar fatos relevantes em um processo judicial. Inserem-se nesse conceito dados provenientes de dispositivos eletrônicos e plataformas digitais, sistemas informatizados e registros de geolocalização. Diferentemente das provas tradicionais (testemunhal, documental ou pericial) as provas digitais possuem natureza imaterial, pois são compostas de dados representados em linguagem binária. Sua obtenção,

preservação e apresentação exigem métodos adequados e o uso de recursos tecnológicos específicos, garantindo que os dados permaneçam íntegros e confiáveis durante todo o processo.

As possibilidades de utilização de provas digitais são amplas. Elas podem ser obtidas em fontes abertas, como redes sociais, buscadores e portais de transparência, ou em fontes fechadas, acessíveis apenas mediante ordem judicial, incluindo bases de dados de empresas públicas e privadas.

No âmbito trabalhista, a utilização de provas digitais apresenta importantes vantagens, sobretudo por permitir a apresentação de dados objetivos e confiáveis sobre fatos controvertidos. Informações colhidas em redes sociais ou outras plataformas digitais funcionam como contraprova concreta em relação às declarações prestadas por testemunhas, reforçando a segurança da instrução processual. Esse cenário se intensifica diante da informatização das relações laborais, que ampliou o volume de registros eletrônicos disponíveis. O uso de sistemas como Processo Judicial Eletrônico - PJe, aplicativos de comunicação, plataformas de gestão e ponto eletrônico produz grande quantidade de dados aptos a compor o conjunto probatório.

As provas digitais apresentam características próprias que demandam atenção específica. A volatilidade é uma delas, pois dados podem ser alterados, excluídos ou sobrepostos com facilidade, tornando essencial o uso de técnicas adequadas de preservação. A reprodutibilidade, por sua vez, permite a cópia dos registros sem perda de qualidade, o que facilita o confronto e a verificação entre as partes. Soma-se a isso a dependência tecnológica, que exige conhecimentos especializados para extrair, interpretar e validar informações, frequentemente impondo a participação de peritos ou assistentes técnicos.

A aceitação judicial das provas digitais depende, em grande medida, da comprovação de sua autenticidade e integridade, elementos que asseguram que os dados não sofreram manipulação. Para isso, utilizam-se assinaturas eletrônicas, metadados, logs de sistemas e certificações digitais emitidas conforme a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), instituída pela Medida Provisória nº 2.200-2/2001. A rastreabilidade completa essa estrutura de confiabilidade, permitindo identificar a origem, o percurso e o contexto de produção dos registros.

A utilização de provas digitais encontra respaldo legal expresse nos arts.

369 e 370 do CPC e no art. 765 da CLT. O Marco Civil da Internet e a LGPD também disciplinam a guarda, o acesso e o tratamento de dados pessoais, permitindo sua utilização para o exercício regular de direitos em processos judiciais. Além disso, esses dispositivos exigem observância dos princípios da necessidade, finalidade, proporcionalidade, legalidade e transparência, garantindo que o uso das informações não viole direitos fundamentais, especialmente intimidade e vida privada.

Entre os diversos tipos de prova digital, a geolocalização tem ganhado destaque recente por sua capacidade de indicar, com precisão técnica, o local e o momento da presença de indivíduos ou equipamentos. Trata-se, porém, de apenas uma das múltiplas manifestações da prova digital contemporânea, ao lado de conversas mantidas por aplicativos, e-mails corporativos, metadados de documentos, registros de acesso a sistemas, fotografias, vídeos e dados extraídos de plataformas online.

Casos amplamente divulgados na mídia também ilustram o papel crescente das provas digitais no processo trabalhista: uma trabalhadora teve a justa causa mantida após publicar fotos em redes sociais incompatíveis com o atestado médico que apresentara; em outro caso, mensagens de WhatsApp permitiram a comprovação de vínculo de emprego de uma babá. Esses exemplos mostram como elementos tecnológicos se tornaram instrumentos acessíveis para verificar fatos controvertidos.

A Justiça do Trabalho, a partir de 2020, passou a intensificar investimentos em iniciativas institucionais voltadas à capacitação de magistrados e servidores para a adequada produção, análise e interpretação de provas digitais. Nesse contexto, destaca-se o Programa Provas Digitais, desenvolvido em cooperação entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT). Por meio de cursos, oficinas e webinários, o programa promoveu a formação de centenas de profissionais, abordando ferramentas tecnológicas, técnicas de preservação e critérios de verificação da autenticidade e integridade dos dados. Esse movimento institucional evidencia a necessidade de atualização do modelo tradicional de instrução processual, historicamente centrado na prova testemunhal, em direção a um paradigma mais técnico e aderente à realidade digital contemporânea.

Em síntese, as provas digitais constituem instrumentos essenciais para a busca da verdade real e para a eficiência da justiça do trabalho contemporânea. Seu

uso adequado, sobretudo no que concerne à preservação, análise e verificação de autenticidade, colabora para decisões mais seguras e efetivas. Contudo, esse avanço exige comprometimento com padrões éticos, respeito aos direitos fundamentais e observância rigorosa das normas que regulam o tratamento de dados pessoais na era digital.

1.2 A GEOLOCALIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PROVA

A geolocalização corresponde ao processo de determinação da posição geográfica de um objeto, dispositivo ou pessoa por meio de tecnologias que utilizam sistemas de satélite (GPS - Global Positioning System), redes de telefonia celular, pontos de acesso Wi-Fi e sensores embutidos em dispositivos eletrônicos. Do ponto de vista técnico, consiste na coleta e no tratamento de coordenadas geográficas - latitude, longitude e, eventualmente, altitude - associadas a marcadores temporais, formando registros espaço-temporais. A conexão desses dados permite identificar, com elevado grau de precisão, onde e quando determinado indivíduo ou equipamento se encontrava, possibilitando a reconstrução de trajetórias, deslocamentos e permanências.

No ambiente corporativo, a geolocalização passou a integrar sistemas de controle e gestão, como softwares de monitoramento de jornada, aplicativos de logística e plataformas de produtividade. A difusão do trabalho intermediado por plataformas digitais consolidou essa tecnologia como ferramenta indispensável ao poder diretivo do empregador e à própria execução da atividade econômica.

Nas relações de trabalho, seu uso ganhou relevância sobretudo em ocupações que exigem deslocamento constante, como motoristas, técnicos de campo, entregadores e representantes comerciais. Para o empregador, constitui instrumento de controle da jornada externa, gestão logística, monitoramento da produtividade e prevenção de fraudes, bem como auxilia na tomada de decisões estratégicas. Por outro lado, para o trabalhador, a geolocalização pode servir como meio de prova para comprovar a jornada efetivamente cumprida, a realização de horas extras, os deslocamentos realizados e a própria prestação de serviços. Ademais, favorece maior transparência na relação de trabalho e pode contribuir para a segurança pessoal em atividades externas, embora também desperte preocupações

relacionadas à vigilância, à privacidade e aos limites do monitoramento.

No âmbito probatório, os dados de geolocalização vêm sendo cada vez mais utilizados na Justiça do Trabalho, especialmente em demandas que envolvem jornada externa, horas extras, acidentes de trabalho e controvérsias acerca da permanência no local de trabalho. Esses registros permitem confirmar horários e locais de início e término da jornada, reconstruir percursos realizados durante o expediente e fornecer subsídios para a apuração de acidentes ocorridos em serviço, bem como em situações fora do estabelecimento empresarial.

Além disso, mostram-se úteis em casos de abandono de emprego ou justa causa, quando é necessário comprovar ausência reiterada ou descumprimento de obrigações contratuais. Também podem auxiliar na verificação do cumprimento de rotas previamente estabelecidas, na comprovação de visitas a clientes e execução de atividades externas, bem como na análise de desvios de função ou utilização indevida de veículos e equipamentos da empresa.

Ainda, são relevantes na apuração de condutas faltosas, como descumprimento de ordens, abandono de posto de trabalho ou permanência injustificada em locais não relacionados à atividade laboral, podendo, inclusive, contribuir para a identificação de tempo à disposição em deslocamentos e para a análise de responsabilidade em casos de extravio de mercadorias.

A evolução da prova digital de geolocalização no processo do trabalho revela um percurso marcado por resistência inicial e posterior consolidação jurisprudencial. Em um primeiro momento, os tribunais mostravam-se reticentes quanto ao uso desses dados, alegando ausência de regulamentação específica e receios relacionados à privacidade. Contudo, o rápido avanço tecnológico e a ampliação do uso de dispositivos móveis transformaram a geolocalização em fonte relevante de informação, sendo progressivamente admitida, ainda que de forma inicialmente não uniforme.

Entretanto, o uso da geolocalização como meio de prova exige atenção rigorosa aos direitos fundamentais e às regras de proteção de dados. A Constituição Federal assegura, em seu art. 5º, incisos X e XII, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada. A LGPD determina que a coleta e o tratamento de informações devem respeitar os princípios da finalidade, necessidade, adequação e proporcionalidade, o que significa que o monitoramento somente é legítimo quando houver base legal e

finalidade compatível com a atividade laboral. Assim, o poder diretivo do empregador encontra limite na proteção da esfera privada do trabalhador.

Em síntese, a geolocalização representa um instrumento inovador e relevante de prova digital no processo do trabalho contemporâneo. Sua utilização permite a produção de elementos objetivos e verificáveis, capazes de conferir maior segurança à instrução processual e contribuir para a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional. Contudo, seu emprego deve observar rigorosos critérios de admissibilidade, validade e ética, a fim de que a tecnologia não se transforme em fonte de violação de direitos fundamentais. A consolidação de uma cultura probatória digital equilibrada, pautada pela boa-fé, pela transparência e pelo respeito aos limites constitucionais, é essencial para garantir que a geolocalização sirva à justiça, e não à vigilância desmedida, nas relações de trabalho da era digital.

1.3 FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS DE MONITORAMENTO DE GEOLOCALIZAÇÃO: APLICATIVOS E SOFTWARES

O avanço tecnológico e a digitalização das relações laborais transformaram a dinâmica probatória no processo do trabalho, conferindo às provas digitais papel central na reconstrução dos fatos. Entre elas, destaca-se a geolocalização, que, como observa Miskulin (2025, p. 78; 87), tornou-se instrumento estratégico ao fornecer dados objetivos e verificáveis sobre a presença, o deslocamento e a atividade de trabalhadores, sem deixar de impor ao sistema jurídico o desafio de compatibilizar eficiência tecnológica e proteção de direitos fundamentais.

A geolocalização consiste na identificação da posição de pessoas ou objetos a partir de coordenadas geográficas obtidas por GPS, Wi-Fi, antenas de telefonia, endereços IP e metadados digitais. Esses dados podem ser coletados de forma ativa, quando o trabalhador voluntariamente compartilha sua localização, ou de maneira passiva, mediante registro automático por sistemas corporativos. Essa dualidade exige cuidado especial, sobretudo diante dos princípios de necessidade, minimização e finalidade previstos na Lei Geral de Proteção de Dados.

No ambiente empresarial, a geolocalização tornou-se indispensável em atividades externas, como transporte, logística, entregas e manutenção em campo. Aplicativos amplamente utilizados no cotidiano laboral, como Google Maps Timeline,

Waze, aplicativos com geotagging, como Uber, 99 e Loggi, registram trajetos, rotas, tempos de deslocamento e locais visitados, gerando informações que podem ser judicialmente aproveitadas para comprovar jornada, itinerários e efetiva prestação de serviços. Da mesma forma, sistemas de ponto eletrônico baseados em localização, como PontoTel e Tangerino (Sólides), vinculam a marcação da jornada à posição exata do empregado, reduzindo fraudes e aumentando a confiabilidade dos registros.

Além disso, softwares corporativos especializados, como Fleet Complete e Control iD, também se destacam, pois fornecem relatórios detalhados de deslocamentos e paradas de veículos, utilizados em disputas relativas ao tempo à disposição do empregador ou ao cumprimento de rotas previstas. Somam-se a eles os dados fornecidos pelas operadoras de telefonia móvel, que, por meio das Estações Rádio Base (ERBs), indicam o posicionamento aproximado de aparelhos em determinados horários, sempre mediante ordem judicial e observância das exigências constitucionais e da LGPD.

Assim, os aplicativos e softwares que utilizam geolocalização constituem instrumentos probatórios cada vez mais relevantes na Justiça do Trabalho, por permitirem identificar, com precisão técnica, o local, o tempo e o modo de execução das atividades. Essa utilização, contudo, deve ser cuidadosamente equilibrada com a proteção da privacidade e dos direitos fundamentais do trabalhador, preservando a finalidade legítima e a proporcionalidade no tratamento dos dados pessoais.

Nesse cenário, ganha destaque o Sistema Veritas, desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, considerado por Miskulin (2025, p. 68) como uma das principais inovações institucionais brasileiras em tratamento de provas digitais. O Veritas reúne módulos especializados para importação, leitura e análise de dados de geolocalização fornecidos por operadoras e pelo Google Takeout, convertendo informações complexas em mapas e relatórios intuitivos, o que facilita a interpretação judicial e aumenta a precisão probatória. Este sistema permite tratar e filtrar dados de forma objetiva, direcionada e proporcional ao interesse processual, bem como analisar dados de geolocalização de forma objetiva, restrita e direcionada às necessidades específicas do processo, reduzindo o alcance de informações sensíveis e reforçando a proteção à privacidade. Ao mesmo tempo, contribui para o fortalecimento da segurança jurídica e para a efetividade da prestação jurisdicional, sobretudo em um cenário de crescente digitalização das relações laborais. Dessa

forma, o Veritas contribui para uma análise probatória mais robusta, técnica e fundamentada, alinhada às demandas contemporâneas do Judiciário trabalhista.

Atualmente, o fluxo de trabalho das unidades judiciárias, secretarias de execução e núcleos de provas digitais ainda depende, em grande parte, da expedição de ordens judiciais às operadoras. As respostas, em regra, retornam em planilhas sem padronização, o que exige suporte técnico específico para a correta leitura, organização e validação das informações. Esse quadro gera obstáculos operacionais, morosidade e potencial inconsistência na interpretação dos dados.

A solução proposta pelo TRT da 12ª Região busca integrar o Veritas diretamente aos webservices das operadoras, conferindo automação ao processo de solicitação e recebimento de provas digitais. Essa integração tende a proporcionar maior celeridade, padronização e assertividade na obtenção, no tratamento e na análise dos dados, reduzindo o trabalho manual e eliminando divergências decorrentes de formatos variados. Os webservices disponibilizados pelas operadoras seguem o padrão SITTEL, especificação regulamentada pela Anatel, voltada justamente à padronização e automação da comunicação entre operadoras, Poder Judiciário, Ministérios Públicos e forças policiais.

O sistema Veritas já é utilizado por diversos Tribunais Regionais do Trabalho, como TRT-1 (RJ), TRT-2 (SP), TRT-5 (BA), TRT-7 (CE), TRT-8 (PA/AP), TRT-10 (DF), TRT-11 (AM/RR), TRT-12 (SC), TRT-15 (SP/Campinas), TRT-17 (ES), TRT -18 (GO) e TRT-23 (MT). A expansão do Veritas reflete sua eficácia e seu impacto positivo no tratamento de provas digitais, consolidando-se como instrumento estratégico para a modernização e a eficiência da Justiça do Trabalho.

2 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROVA DE GEOLOCALIZAÇÃO

A afirmação da geolocalização como instrumento probatório no âmbito do processo do trabalho não resulta somente do progresso tecnológico, mas também da exigência de ajustar o ordenamento jurídico à realidade digital que permeia as relações laborais atuais. O aumento do emprego de dispositivos móveis, de aplicativos corporativos e de sistemas de monitoramento alterou de forma significativa a maneira

como os acontecimentos são registrados e, posteriormente, comprovados em juízo. Nesse contexto, a geolocalização deixou de ser um mero recurso logístico para passar a desempenhar função relevante na reconstrução fática do processo.

O regime jurídico da prova digital de geolocalização é estruturado a partir da articulação entre normas constitucionais, processuais e de proteção de dados pessoais. Ele não se restringe à análise da licitude da coleta, mas engloba a admissibilidade, os limites, os critérios de produção e a valoração judicial, bem como representa um avanço na busca pela verdade real, equilibrando eficiência probatória e a proteção aos direitos fundamentais. Trata-se, portanto, de um campo jurídico que exige ponderação e técnica, afastando tanto posições de vedação absoluta quanto permissões irrestritas.

Portanto, a assimilação desse regime exige, obrigatoriamente, a avaliação da admissibilidade das provas, a identificação dos direitos fundamentais em conflito e o exame da trajetória jurisprudencial que tem fixado critérios objetivos para seu emprego.

2.1 A ADMISSIBILIDADE PROBATÓRIA NO PROCESSO TRABALHISTA

A admissibilidade da prova digital de geolocalização fundamenta-se no modelo probatório aberto adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Nos termos dos arts. 369 e 370 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, consagra-se o princípio da liberdade probatória, permitindo às partes a utilização de todos os meios legais e moralmente legítimos para a demonstração da verdade dos fatos.

No processo do trabalho, essa lógica é reforçada pelo art. 765 da CLT, que confere ao magistrado ampla liberdade na condução do processo e na determinação das provas necessárias ao esclarecimento da controvérsia.

Nessa perspectiva, a geolocalização insere-se como meio probatório atípico, mas plenamente legítimo, desde que respeitados os limites constitucionais. Ainda que não haja previsão expressa na CLT, isso não prejudica sua utilização, pois o sistema jurídico brasileiro adota a regra da não taxatividade dos meios de prova, ou seja, a base principal não é a tipicidade, mas a idoneidade e a licitude.

No entanto, a admissibilidade não se confunde com aceitação automática. A produção da prova digital de geolocalização deve cumprir exigências rigorosas de adequação, necessidade e proporcionalidade. Essa adequação exige que o meio seja capaz de demonstrar o fato controvertido; a necessidade obriga que não haja alternativa menos invasiva igualmente eficaz; e a proporcionalidade requer equilíbrio entre a utilidade probatória e possível restrição a direitos fundamentais.

Logo, os tribunais autorizam a sua validade para comprovar determinados fatos, contudo, a utilização da geolocalização deve ser delimitada temporal e espacialmente, restringindo-se ao período efetivamente controvertido, com tramitação, por vezes, em segredo de justiça, a fim de preservar a intimidade. A admissibilidade, portanto, é condicionada à pertinência concreta da prova para o deslinde do caso.

2.2 PONDERAÇÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS, PROTEÇÃO DE DADOS E LIMITES AO MONITORAMENTO DIGITAL

A utilização da geolocalização no processo do trabalho evidencia um conflito de interesse entre dois pontos fundamentais do sistema constitucional: de um lado, a proteção da esfera privada do trabalhador e, de outro, o direito à prova como instrumento essencial para a realização da justiça.

A Constituição Federal assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e do sigilo das comunicações, além de reconhecer expressamente a proteção de dados pessoais como direito fundamental. Tais garantias revelam a centralidade da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro e estabelecem limites tanto ao poder de vigilância do empregador quanto à atuação do próprio Estado-juiz na produção de provas.

Conjuntamente, são assegurados constitucionalmente o direito ao contraditório e à ampla defesa, o acesso à justiça e o direito à prova como instrumentos necessários para a efetividade da tutela jurisdicional, pois a impossibilidade de produzir prova tecnicamente idônea pode comprometer a reconstrução dos fatos debatidos em juízo e, consequentemente, a justiça da decisão.

Diante de conflito entre esses direitos fundamentais, não haverá hierarquia abstrata entre eles, mas a aplicação da técnica da ponderação no caso concreto.

Nesse contexto, a geolocalização não constitui, por si só, violação à intimidade, pois a irregularidade só surge quando há monitoramento excessivo, permanente ou desvinculado de finalidade contratual ou processual legítima. Quando a coleta de dados é delimitada aos períodos efetivamente discutidos no processo, com os horários e dias indicados pelas partes, e utilizada exclusivamente para fins de instrução probatória, prevalece o entendimento de que a geolocalização é uma medida pertinente e proporcional.

A jurisprudência trabalhista tem adotado esse entendimento, distinguindo os dados de localização dos conteúdos de comunicação, que permanecem protegidos pelo sigilo constitucional. No entanto, apesar da evolução jurisprudencial, diversas controvérsias jurídicas ainda persistem.

O avanço tecnológico ampliou significativamente os instrumentos de controle empresarial. Há softwares de monitoramento, aplicativos de produtividade, sistemas de rastreamento por GPS e registros digitais que permitem o acompanhamento detalhado das atividades laborais. No entanto, embora tais ferramentas possam contribuir para a organização do trabalho e para a solução de controvérsias judiciais, também criam ambiente potencialmente propício à fiscalização excessiva.

A vigilância eletrônica permanente pode gerar sensação contínua de controle, com reflexos na autonomia psicológica e na liberdade individual do trabalhador, pois um ambiente laboral marcado por monitoramento constante tende a comprometer a confiança e o equilíbrio da relação contratual, e em situações extremas, práticas abusivas podem configurar assédio moral ou violação à esfera íntima, fundamentando a responsabilização civil e o dever de indenização por danos morais do empregador.

Também se observa preocupação acerca do monitoramento indireto fora da jornada de trabalho. A ferramenta de geolocalização não pode ultrapassar a sua finalidade técnica e converter-se em controle permanente da vida do empregado. O poder diretivo do empregador, que compreende os poderes de organização, fiscalização e disciplina, possui limites intransponíveis à dignidade da pessoa humana, na função social da empresa e nos direitos fundamentais do trabalhador.

Outro ponto relevante diz respeito à extensão temporal da diligência probatória, pois pedidos genéricos que solicitam dados por períodos amplos (semanas

ou meses) além do intervalo controvertido, apontam para um evidente excesso. Por isso ressalta-se a importância de a produção da prova ser delimitada com precisão, restringindo-se aos dias e horários efetivamente discutidos no processo, sob pena de transformar a diligência em verdadeira invasão de privacidade digital.

Um dos pontos mais sensíveis refere-se à origem dos dados utilizados. O acesso a informações extraídas de celulares pessoais do trabalhador requer maior cautela, pois tais dispositivos fazem parte da sua vida privada, e a requisição indiscriminada de registros de localização pode revelar deslocamentos ou atividades totalmente alheias à relação de trabalho. Logo, a prova deixaria de cumprir função de esclarecimento fático e passaria a representar violação indevida da intimidade.

Há ainda o risco de naturalização do controle digital e uma aceitação acrítica dessa situação. A banalização dessas práticas pode conduzir à aceitação social de formas invasivas de monitoramento, enfraquecendo de forma gradativa as garantias individuais. Por essa razão, o debate jurídico deve manter postura crítica e preventiva, assegurando que o uso das ferramentas tecnológicas permaneça subordinado aos valores constitucionais.

Com isso, percebe-se que a análise das controvérsias demonstra que o problema não reside na tecnologia em si, mas na forma de sua utilização, pois a geolocalização pode ser instrumento legítimo de prova quando empregada de maneira direcionada, fundamentada e proporcional, tornando-se abusiva apenas quando utilizada de forma ampla, genérica ou desnecessária.

Em síntese, o desafio atual consiste em harmonizar o direito à prova e a proteção de dados pessoais, garantindo que os recursos tecnológicos contribuam para a busca da verdade processual sem comprometer os direitos fundamentais do trabalhador. A solução jurídica, portanto, não está na proibição do uso da tecnologia, mas o estabelecimento de balizas éticas e normativas na sua utilização responsável e juridicamente controlada.

2.3 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: TENDÊNCIAS E CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO

A evolução da jurisprudência demonstra uma trajetória relevante na consolidação da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho. Em um

primeiro momento, os tribunais manifestavam certa resistência à sua utilização, principalmente em razão da inexistência de regulamentação específica e das preocupações relacionadas à proteção da privacidade.

Com o avanço tecnológico e a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o entendimento jurisprudencial passou a se tornar mais estruturado e técnico, admitindo a utilização dessa modalidade probatória de forma mais criteriosa.

Atualmente, nos Tribunais Regionais do Trabalho, observa-se tendência majoritária de admitir esse tipo de prova, desde que respeitados filtros de proteção à intimidade, pois em situações em que a geolocalização se mostra relevante, seu indeferimento pode caracterizar cerceamento de defesa. Ainda assim, as decisões têm restringido o acesso a dados de celulares pessoais quando não demonstrada a pertinência da medida ou quando caracterizar interferência na esfera privada do trabalhador.

Exemplo favorável ao uso da geolocalização ocorreu no TRT da 1ª Região, no Processo nº 0100476-34.2021.5.01.0074, em que o tribunal reconheceu a nulidade processual decorrente do indeferimento da produção dessa prova, determinando a reabertura da instrução. A geolocalização foi considerada essencial para verificar a idoneidade dos registros de ponto, demonstrando o impacto direto desse tipo de dado na reconstrução dos fatos.

No entanto, a prática judicial revela decisões divergentes, pois, em sentido oposto, o TRT da 8ª Região, ao julgar o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR nº 0000613-07.2022.5.08.0000, afirmou a inadmissibilidade do acesso à geolocalização de celular pessoal do trabalhador sem sua autorização. A decisão reforçou a centralidade da privacidade e o limite do poder fiscalizatório do empregador.

A jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho tem admitido a utilização de elementos digitais como meio de prova, desde que preservados os princípios da autenticidade, integridade e rastreabilidade. Ilustra esse entendimento o julgamento do TST-ROT-0111878-38.2024.5.01.0000, em que a impetrante buscava, por mandado de segurança, cassar decisão que havia autorizado a obtenção de dados de geolocalização para esclarecer controvérsia sobre horas extras. O relator deferiu parcialmente a liminar, restringindo a prova aos dias e horários de efetiva prestação

de serviços indicados na inicial e determinando o segredo de justiça, preservando a intimidade da trabalhadora.

A decisão de origem havia justificado a medida por considerar insuficientes os documentos apresentados, entendendo que a geolocalização poderia indicar a Estação Rádio Base (ERB) à qual o celular da reclamante se conectava nos horários alegados, especialmente porque ela residia em município distinto daquele em que trabalhava. Para tanto, foram expedidos ofícios às operadoras Claro, Vivo, Oi e Tim, requisitando informações sobre ERB, endereço aproximado, latitude, longitude, raio, setorização e azimuth.

Ao apreciar o recurso, a SDI-II do TST confirmou a viabilidade da geolocalização como prova digital, desde que observados os critérios de necessidade, proporcionalidade e adequação. Destacou, ainda, que o CPC, a CLT e a LGPD autorizam o tratamento desses dados para o exercício regular de direitos em juízo, exigindo delimitações subjetiva, temporal e espacial, além da tramitação em segredo de justiça para resguardar a privacidade.

O marco decisivo na consolidação do uso da geolocalização como meio de prova no processo trabalhista ocorreu com o acórdão proferido pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-II), no julgamento do ROT-23218-21/2023-5-04-0000. Trata-se de precedente paradigmático que uniformizou entendimentos divergentes existentes nos tribunais regionais e conferiu maior segurança jurídica à admissibilidade e ao tratamento desse tipo de prova digital.

A ementa do julgado revela, de forma expressa, a adoção de um modelo probatório aberto, ao afirmar que:

[...] as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Tal entendimento evidencia que a geolocalização se insere plenamente no sistema jurídico brasileiro, não como exceção, mas como desdobramento natural da liberdade probatória, permitindo a adaptação do processo às transformações tecnológicas contemporâneas.

Na sequência, o acórdão atribui à prova digital uma função de elevada precisão na reconstrução dos fatos, ao consignar que:

[...] por isso a utilização da prova digital visa sobretudo dar efetividade ao princípio filosófico do terceiro excluído, em que para qualquer proposição há

duas possibilidades: ou ela é verdadeira ou a sua negação é verdadeira. Logo, se há duas proposições contraditórias uma delas é verdadeira e a outra é falsa. Assim sendo, a prova digital, na espécie, visa determinar se são ou não verdadeiras as alegações das partes no que tange ao sobrelabor, ou seja, por meio da prova digital é levado a efeito a 'prova dos 9', excluindo qualquer possibilidade de dúvida sobre a matéria controvertida.

A partir dessa construção, observa-se que o TST reconhece na geolocalização um instrumento capaz de reduzir a incerteza probatória, conferindo maior objetividade à análise judicial.

O julgado também enfrenta, de maneira direta, o conflito entre direitos fundamentais, ao registrar que se trata de hipótese de:

[...] colisão de princípios. proteção dos dados pessoais. (CF, art. 5º, LXXIX). direito ao contraditório e à ampla defesa. ponderação de interesses. medida adequada, necessária e proporcional para obtenção da verdade processual.

Nesse ponto, o Tribunal afasta soluções simplistas e adota a técnica da ponderação, reconhecendo que a admissibilidade da prova de geolocalização depende da verificação concreta de critérios de proporcionalidade, e não de uma vedação genérica.

Em reforço à legitimidade do uso desses dados, a ementa explicita que:

[...] tanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018, 7º, VI), quanto a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011, 21 c/c 31, § 4º) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014, 22) possibilitam o acesso a dados pessoais e informação para defesa de interesses em Juízo.

Dessa forma, o TST reconhece que o próprio ordenamento jurídico oferece suporte normativo suficiente para o tratamento de dados pessoais em contexto judicial, afastando a exigência de consentimento e conferindo segurança jurídica à produção da prova digital.

Além disso, o Tribunal estabelece parâmetros objetivos para o controle de validade da prova, ao afirmar que:

[...] o escrutínio da validade das provas digitais exige que elas sejam adequadas (aptas ao fim colimado); necessárias (produzidas com o menor nível de intrusão possível) e proporcionais (o grau de afetação de um princípio deve ser diretamente proporcional à importância da satisfação do outro).

Trata-se de verdadeiro teste jurídico de admissibilidade, que transforma princípios abstratos em critérios operacionais concretos, orientando a atuação judicial.

No plano principiológico, a decisão também ressignifica institutos clássicos do Direito do Trabalho, ao estabelecer que:

[...] o princípio da 'primazia da realidade', segundo o qual o conteúdo prevalece sobre a forma, não deriva do princípio da proteção, de modo que constitui 'via de mão dupla', podendo ser utilizado tanto por empregados como por empregadores". Essa interpretação amplia o alcance do princípio, afastando sua aplicação exclusivamente protetiva e reforçando sua função como instrumento de busca da verdade dos fatos.

Em complemento, o TST reafirma o equilíbrio processual ao destacar que:

[...] violaria o princípio da 'paridade de armas', que assegura oportunidades iguais e meios processuais equivalentes para apoiar reivindicações, o deferimento de geolocalização somente quando requerida pelo empregado - pois ele consentiria com o tratamento de seus dados - e não pelo empregador - pois isso supostamente afrontaria o direito à intimidade/privacidade.

Assim, a Corte rejeita qualquer assimetria na utilização da prova, garantindo tratamento isonômico entre as partes.

Ainda no âmbito processual, o acórdão vincula a produção da prova ao dever de cooperação, ao consignar que:

[...] a diligência de geolocalização do trabalhador, nos períodos e horários por ele indicados como de trabalho efetivo, só invade a intimidade no caso de ele descumprir o dever de cooperação (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, 77, I).

Dessa forma, a eventual restrição à intimidade é relativizada diante da necessidade de colaboração para a adequada instrução processual.

No que se refere ao sigilo de dados, o Tribunal esclarece que:

[...] não há violação ao sigilo telemático e de comunicações (CF, 5º, XII) na prova por meio de geolocalização, haja vista que a proteção assegurada pela constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si.

Essa distinção técnica entre comunicação e dados revela-se fundamental para legitimar a utilização da geolocalização sem configurar quebra de sigilo constitucional.

Ademais, a decisão valoriza o avanço tecnológico institucional, ao reconhecer que:

[...] o programa VERITAS, criado e aperfeiçoado pelo TRT da 12ª Região, possui filtros que permitem reduzir os dados ao específico espaço de interesse judicial, como por exemplo, o local da execução dos serviços do trabalhador (o que afasta completamente a ideia de violação de sigilo, afinal servirá apenas para demonstrar que o trabalhador estava, ou não, no local da prestação de serviços, sendo apenas mais preciso e confiável do que o depoimento de uma testemunha)".

Tal constatação evidencia que o uso da geolocalização pode ser tecnicamente delimitado, reduzindo riscos de abusos.

Por fim, o TST adota postura coerente com a modernização do Judiciário ao afirmar que:

[...] desenvolver sistemas e treinar magistrados no uso de tecnologias essenciais para a edificação de uma sociedade que cumpra a promessa constitucional de ser mais justa (CF, 3º, I), para depois censurar a produção dessas mesmas provas, seria uma enorme incoerência", concluindo que "é tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando, porém, o quanto possível, o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador.

Dessa forma, o julgado consolida um modelo equilibrado de admissibilidade da prova de geolocalização, no qual se harmonizam a busca pela verdade processual,

a eficiência da instrução e a proteção dos direitos fundamentais, representando importante marco na evolução do processo do trabalho na era digital.

Assim, o julgado da SDI-II consolidou entendimento claro e técnico sobre a validade da prova de geolocalização, fixando diretrizes que equilibram o direito à prova, a proteção de dados pessoais e os direitos fundamentais do trabalhador. Trata-se de avanço interpretativo que reforça a modernização da instrução probatória e orienta a atuação dos tribunais regionais do trabalho diante das complexas demandas da era digital.

Portanto, de modo geral, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas caminha para um modelo de admissibilidade equilibrado da prova digital de geolocalização, pois afasta tanto a proibição genérica quanto a autorização irrestrita. A tendência atual favorece critérios de integridade e rastreabilidade dos dados, como análise de metadados e certificação digital, associados à observância dos direitos fundamentais, de modo a equilibrar a busca pela verdade processual com a proteção da esfera privada dos envolvidos.

3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

A Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) constitui marco normativo fundamental na disciplina do tratamento de dados pessoais, inclusive no que se refere à utilização da geolocalização como meio de prova. A legislação estabelece parâmetros para a coleta, o uso, o armazenamento e o compartilhamento de informações, sendo aplicável tanto às relações de trabalho quanto ao âmbito judicial.

No processo do trabalho, a LGPD atua como instrumento de equilíbrio entre a incorporação de tecnologias e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Ao mesmo tempo em que permite a utilização de dados como meio de prova, impõe limites ao seu tratamento, prevenindo abusos e assegurando a observância da intimidade, da vida privada e da autodeterminação informativa.

Mais do que autorizar o uso de dados, essa legislação qualifica a atividade probatória ao exigir critérios técnicos e jurídicos mais rigorosos. A validade da prova

passa a depender da demonstração de sua pertinência, da delimitação do seu alcance e da justificativa de sua necessidade no contexto da controvérsia.

Nesse contexto, a legislação não atua como obstáculo à geolocalização, mas como parâmetro de legitimidade, contribuindo para a construção de um modelo probatório mais seguro, confiável e alinhado às garantias constitucionais.

3.1 OS PRINCÍPIOS DA LGPD

A utilização de dados de geolocalização no âmbito laboral e probatório deve observar rigorosamente os princípios estruturantes da Lei Geral de Proteção de Dados, os quais orientam todo o tratamento de dados pessoais e funcionam como parâmetros de legitimidade jurídica.

O princípio da finalidade exige que a coleta e o tratamento dos dados de localização estejam vinculados a objetivos específicos, explícitos e legítimos, sendo vedada sua utilização para finalidades diversas daquelas que justificaram sua obtenção. No contexto da geolocalização, isso significa que os dados devem ser utilizados exclusivamente para fins relacionados à atividade laboral ou à instrução processual, não podendo ser empregados para monitoramento genérico ou indiscriminado da vida do trabalhador.

Em complemento, o princípio da adequação impõe que o tratamento seja compatível com a finalidade informada, de modo que haja coerência entre a coleta dos dados e o uso que será dado a eles. Assim, a utilização de dados de geolocalização deve guardar pertinência direta com o objeto da controvérsia, sendo inadequada a utilização de informações que extrapolem o contexto fático discutido no processo.

Já o princípio da necessidade determina que o tratamento se limite ao mínimo de dados indispensáveis para atingir a finalidade pretendida. No campo da geolocalização, esse princípio assume especial relevância, pois impõe a delimitação temporal e material da coleta, restringindo-a aos períodos e situações efetivamente controvertidos, de forma a evitar a obtenção excessiva de informações e a consequente invasão da esfera privada do trabalhador.

Somam-se a esses os princípios da transparência, da segurança e da prevenção. A transparência exige que o titular dos dados tenha ciência acerca do

tratamento realizado, inclusive quanto à existência de mecanismos de monitoramento, enquanto a segurança impõe a adoção de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados contra acessos não autorizados, vazamentos ou usos indevidos. Já o princípio da prevenção orienta a adoção de práticas destinadas a evitar a ocorrência de danos, especialmente aqueles relacionados à exposição indevida da vida privada.

No contexto da produção de prova, tais princípios atuam como verdadeiro filtro de admissibilidade e valoração dos dados de geolocalização. Não basta que a informação seja tecnicamente acessível; é imprescindível que sua obtenção e utilização estejam em conformidade com os parâmetros legais, sob pena de comprometimento da sua validade jurídica.

Dessa forma, os princípios da LGPD não apenas regulam o tratamento de dados, mas também condicionam a própria legitimidade da prova digital, assegurando que a busca pela verdade processual se desenvolva em harmonia com a dignidade da pessoa humana, a proteção da privacidade e os limites constitucionais impostos ao poder de fiscalização no ambiente de trabalho.

3.2 A LGPD NO CONTEXTO LABORAL: TRATAMENTO DE DADOS DE GEOLOCALIZAÇÃO E IMPACTOS NA PRODUÇÃO PROBATÓRIA

A Lei Geral de Proteção de Dados instituiu um regime jurídico de proteção de dados no Brasil, cuja fiscalização compete à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), órgão responsável por regulamentar, orientar e aplicar sanções em caso de descumprimento. No âmbito trabalhista, a ANPD exerce papel relevante na supervisão do tratamento de dados pessoais ao longo de toda a relação de emprego, exigindo a observância de bases legais adequadas, transparência e medidas de segurança, especialmente quando envolvem dados sensíveis. Ademais, tem contribuído para a consolidação de boas práticas, notadamente no que se refere à minimização de dados, responsabilização dos agentes de tratamento e implementação de mecanismos de governança.

A relação de emprego envolve intenso fluxo de dados pessoais, o que impõe ao empregador, na condição de controlador de informações, rigorosas obrigações legais. Nesse contexto, evidencia-se a tensão entre o poder diretivo do

empregador e o direito à autodeterminação informativa do trabalhador. Embora o empregador detenha prerrogativas de fiscalização e organização da atividade laboral, o trabalhador mantém o direito ao controle sobre seus dados pessoais, inclusive quanto às finalidades de sua utilização.

Tal conflito não pode ser resolvido pela prevalência automática de um interesse sobre o outro, devendo ser equacionado à luz dos princípios da proporcionalidade, da boa-fé e da finalidade legítima do tratamento. Assim, o monitoramento por geolocalização somente se legitima quando estritamente necessário à execução da atividade laboral ou à instrução processual, sendo vedadas práticas invasivas, contínuas ou desvinculadas do contrato de trabalho.

No contexto laboral, a LGPD estabelece as bases legais que autorizam o tratamento de dados de geolocalização, conferindo segurança jurídica à sua utilização, inclusive no âmbito judicial. Destaca-se, como fundamento central, o art. 7º, VI, que permite o tratamento de dados para o exercício regular de direitos em processo judicial, afastando a exigência de consentimento quando a coleta decorre de determinação judicial. Além disso, o tratamento pode se apoiar na execução do contrato, no cumprimento de obrigação legal ou regulatória e, em determinadas hipóteses, no legítimo interesse do controlador, desde que respeitados os direitos do titular e os princípios da finalidade, necessidade e adequação.

Por sua vez, o consentimento revela-se, em regra, inadequado nas relações de emprego, em razão da desigualdade estrutural entre empregado e empregador, que compromete a liberdade de manifestação da vontade. Assim, devem ser priorizadas bases legais objetivas e juridicamente verificáveis. Durante e após o vínculo empregatício, o tratamento de dados deve observar os princípios da segurança, finalidade e necessidade, inclusive quanto à retenção de informações para fins legais.

A LGPD também impactou significativamente a produção, admissibilidade e valoração das provas digitais no processo do trabalho. A simples apresentação dos dados não é suficiente, sendo necessária a demonstração de sua legitimidade, com indicação da base legal, delimitação temporal e pertinência do conteúdo à controvérsia. Nesse sentido, a legislação não impede o uso da prova digital, mas a qualifica, exigindo maior rigor técnico, transparência e responsabilidade em seu

tratamento. O descumprimento desses parâmetros pode acarretar a ilicitude da prova, enquanto sua observância reforça sua validade e confiabilidade.

Dessa forma, a LGPD harmoniza a proteção de dados pessoais com o direito à prova, ao autorizar o tratamento para fins judiciais e exigir a demonstração concreta da base legal que legitima a coleta. Com isso, assegura-se que a produção probatória observe os princípios da minimização, adequação e necessidade, elevando o grau de segurança jurídica e a qualidade da instrução processual trabalhista.

O descumprimento da LGPD pode ensejar sanções administrativas pela ANPD, nos termos do art. 52, bem como responsabilidade civil e trabalhista. As sanções incluem advertência, multa de até 2% do faturamento bruto (limitada a R\$ 50 milhões por infração), bloqueio ou eliminação dos dados e publicização da infração. No âmbito judicial, o tratamento irregular de dados pode gerar indenização por danos morais, especialmente quando envolver dados sensíveis.

A doutrina especializada reconhece o papel estruturante da Autoridade Nacional de Proteção de Dados na consolidação da LGPD no Brasil. Nesse contexto, destaca-se que sua atuação é fundamental para a uniformização interpretativa da legislação e para a promoção de maior segurança jurídica. Além disso, o adequado desenvolvimento de suas atribuições relaciona-se diretamente à proteção da pessoa humana e aos direitos da personalidade no tratamento de dados pessoais (POSSI; POSSI, 2021, p. 81; 90).

Assim, a consolidação da atuação da ANPD, aliada ao amadurecimento interpretativo da LGPD, tende a fortalecer um modelo de governança de dados mais transparente, responsável e alinhado aos direitos fundamentais, promovendo maior segurança jurídica e equilíbrio nas relações de trabalho

4 CONTROVÉRSIAS E PERSPECTIVAS QUANTO À UTILIZAÇÃO SEGURA DA GEOLOCALIZAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA

A consolidação da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho representa avanço significativo na reconstrução técnica dos fatos controvertidos. Contudo, sua incorporação ao sistema jurídico não se dá sem tensões.

Ao mesmo tempo em que amplia a precisão probatória e fortalece a busca da verdade processual, também suscita debates sensíveis acerca dos limites do poder empregatício, da proteção da intimidade e da preservação da dignidade da pessoa humana.

No âmbito da 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), e dedicada ao tema “A internet das coisas, direito dos humanos”, foi aprovado o Enunciado nº 5, elaborado pelas Comissões n. 4 e 5 (Acesso à justiça e provas digitais), segundo o qual os dados de geolocalização obtidos por meio de dispositivos móveis, especialmente via GPS, constituem meio de prova digital válido para a comprovação da prestação de serviços, bem como dos dias e horários trabalhados, desde que relacionados à controvérsia judicial (MEDEIROS; PEREIRA, 2025, p. 197).

O uso de dados de localização envolve informações profundamente vinculadas à esfera privada do indivíduo. A localização geográfica revela hábitos, deslocamentos, rotinas e padrões de comportamento. Por isso, ainda que tecnicamente útil, a geolocalização exige reflexão ética e jurídica rigorosa. O desafio contemporâneo não é decidir entre tecnologia ou proteção de direitos, mas estabelecer parâmetros que permitam sua coexistência harmoniosa.

4.1 BOAS PRÁTICAS NA UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO E SUA HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO PROCESSO DO TRABALHO

A utilização da geolocalização no processo do trabalho exige a adoção de boas práticas que garantam não apenas a conformidade com a LGPD, mas também a observância dos princípios estruturantes da seara trabalhista.

No contexto empresarial, recomenda-se a elaboração de políticas internas claras e transparentes, com a definição da finalidade do monitoramento, dos períodos de ativação do rastreamento e das formas de armazenamento dos dados. O trabalhador deve ser previamente informado acerca da existência do controle e da finalidade específica do tratamento de seus dados, sendo indispensável a observância dos princípios da transparência e da necessidade.

A limitação do monitoramento ao horário de trabalho constitui diretriz essencial, uma vez que a coleta de dados fora da jornada amplia indevidamente a esfera de ingerência do empregador sobre a vida privada do empregado. Ademais, os dados coletados devem ser armazenados com segurança, mediante a adoção de padrões técnicos que evitem vazamentos e acessos indevidos, bem como a realização de auditorias periódicas e a eventual anonimização de dados desnecessários.

No âmbito judicial, a produção da prova de geolocalização deve ser precedida de decisão fundamentada, com a demonstração da sua relevância para o deslinde da controvérsia. A delimitação temporal e espacial da diligência deve ser expressa, e, quando necessário, o processo poderá tramitar sob segredo de justiça, a fim de preservar informações sensíveis. Devem ser utilizadas ferramentas tecnológicas que permitam a filtragem dos dados, restringindo a análise ao que for pertinente ao objeto da demanda, contribuindo para a proporcionalidade da medida.

Paralelamente, a utilização da geolocalização revela-se compatível com os princípios processuais trabalhistas. O princípio da primazia da realidade é fortalecido, na medida em que os dados de localização permitem confrontar as alegações das partes com a realidade fática. A paridade de armas também é assegurada quando ambas as partes podem requerer a produção dessa prova, evitando desequilíbrios na instrução processual.

O dever de cooperação processual, previsto no art. 6º do CPC, igualmente se aplica, impondo às partes a colaboração para o esclarecimento da verdade, desde que respeitados os limites constitucionais. Ademais, a utilização adequada da geolocalização pode contribuir para a celeridade processual, sem afastar os princípios da oralidade e da simplicidade que caracterizam o processo do trabalho.

Assim, a geolocalização não se apresenta como elemento estranho ao processo trabalhista, mas como instrumento que, quando utilizado com responsabilidade, proporcionalidade e fundamentação adequada, reforça a efetividade da tutela jurisdicional e a busca pela verdade real.

4.2 PERSPECTIVAS FUTURAS: EFICIÊNCIA PROBATÓRIA E A GARANTIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

O futuro do processo trabalhista aponta para uma crescente integração tecnológica, especialmente no campo da produção e análise de provas digitais. Nesse contexto, a geolocalização se consolida como uma das ferramentas mais relevantes e inovadoras, permitindo a reconstrução objetiva de fatos e contribuindo para a celeridade e efetividade da prestação jurisdicional.

A tendência é de maior automatização na requisição de dados, com padronização de respostas e utilização de sistemas capazes de realizar análises técnicas mais precisas. Nesse cenário, a Inteligência Artificial - IA - assume papel central ao viabilizar o processamento e a organização de grandes volumes de dados geoespaciais, promovendo ganhos de eficiência, rapidez e acurácia na instrução processual.

A aplicação da IA à geolocalização permite, por exemplo, o cruzamento de dados de localização com registros de jornada, possibilitando a identificação de rotas, deslocamentos e eventuais inconsistências na prestação de serviços. Tais recursos ampliam significativamente a capacidade de análise probatória, superando limitações dos métodos tradicionais.

Entretanto, essa evolução tecnológica impõe desafios éticos e jurídicos relevantes. A coleta e o tratamento de dados de geolocalização podem revelar aspectos sensíveis da vida do trabalhador, como hábitos, deslocamentos e relações pessoais, intensificando riscos de vigilância excessiva. A utilização de sistemas automatizados também pode comprometer a transparência e dificultar o exercício do contraditório.

Além disso, destacam-se riscos relacionados a vieses algorítmicos, capazes de reproduzir discriminações, e à utilização indevida de dados para finalidades diversas daquelas originalmente previstas. A ausência de explicabilidade das decisões automatizadas pode gerar desequilíbrios entre as partes e comprometer a confiabilidade da prova.

Sob o aspecto jurídico, o tratamento de dados de geolocalização deve observar rigorosamente os parâmetros da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, especialmente os princípios da finalidade, necessidade e proporcionalidade. O monitoramento excessivo ou indiscriminado pode violar direitos fundamentais, como a intimidade e a vida privada, ensejando responsabilização civil e eventual nulidade da prova.

Diante desse cenário, impõem-se medidas voltadas à utilização ética e responsável dessas tecnologias. Destacam-se a limitação da coleta de dados ao estritamente necessário, a transparência no tratamento das informações, a adoção de mecanismos de anonimização e a delimitação temporal e espacial do monitoramento, evitando-se o controle fora da jornada de trabalho.

Ademais, é essencial assegurar a auditabilidade e a explicabilidade dos sistemas de inteligência artificial, permitindo que seus resultados sejam compreendidos e contestados. A implementação de políticas de governança de dados e a elaboração de relatórios de impacto à proteção de dados constituem instrumentos relevantes para a mitigação de riscos.

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução CNJ nº 615/2025, reforça a necessidade de um modelo de governança robusto para o uso da inteligência artificial no Poder Judiciário, estabelecendo diretrizes pautadas na transparência, explicabilidade, auditabilidade e supervisão humana contínua. O normativo reconhece expressamente que as soluções de IA devem atuar como instrumentos auxiliares à atividade jurisdicional, vedando sua utilização como mecanismo autônomo de decisão e exigindo a possibilidade de revisão e contestação de seus resultados. No âmbito da produção probatória digital no processo do trabalho, tais diretrizes assumem especial relevância, pois impõem limites claros ao uso de ferramentas automatizadas na análise de dados de geolocalização, classificando como de alto risco aplicações que envolvam valoração de provas ou inferências sobre comportamentos. Dessa forma, a Resolução contribui para a construção de um ambiente probatório mais seguro e confiável, ao mesmo tempo em que condiciona o uso da inteligência artificial ao respeito aos direitos fundamentais, ao contraditório e à ampla defesa, exigindo mecanismos de controle que assegurem a legitimidade da prova digital e a transparência na formação do convencimento judicial.

Assim, o grande desafio contemporâneo consiste em equilibrar eficiência tecnológica e proteção de direitos fundamentais. Portanto, a inovação não deve ser restringida, mas orientada por critérios jurídicos e éticos que assegurem sua compatibilidade com a dignidade da pessoa humana.

Em síntese, a inteligência artificial aplicada à geolocalização representa importante avanço para a efetividade da prova no processo do trabalho. Contudo, sua utilização deve permanecer condicionada ao respeito aos direitos fundamentais,

garantindo que a tecnologia atue como instrumento de justiça, e não como mecanismo de vigilância indevida.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa evidenciou que a geolocalização se consolidou como relevante instrumento probatório no processo do trabalho contemporâneo, inserindo-se no contexto mais amplo de modernização das relações laborais e da própria atividade jurisdicional. Mais do que uma inovação tecnológica, trata-se de ferramenta capaz de conferir maior precisão à reconstrução dos fatos, contribuindo diretamente para a efetividade da tutela jurisdicional, desde que observados limites jurídicos e constitucionais que assegurem sua utilização legítima e proporcional.

A análise do regime jurídico demonstrou que o ordenamento brasileiro oferece base normativa suficiente para a utilização da prova digital de geolocalização, ancorada na liberdade probatória e na possibilidade de utilização de meios atípicos, desde que respeitados critérios rigorosos de adequação, necessidade e proporcionalidade. Nesse cenário, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho desempenha papel central ao consolidar parâmetros técnicos e jurídicos que afastam tanto a vedação genérica quanto a utilização indiscriminada desses dados, promovendo um modelo de admissibilidade equilibrado e fundamentado.

Verificou-se, entretanto, que a legitimidade da geolocalização não decorre da tecnologia em si, mas da forma como é produzida e utilizada no processo. O risco de violação de direitos fundamentais emerge quando há extrapolação dos limites constitucionais, especialmente diante de práticas de monitoramento excessivo ou de coleta indiscriminada de dados. Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados assume função estruturante, ao estabelecer princípios e bases legais que qualificam o tratamento das informações pessoais e impõem limites claros à atuação das partes e do próprio Poder Judiciário.

A ponderação entre o direito à prova e a proteção da intimidade revelou-se, portanto, elemento central para a construção de um modelo probatório adequado. Não há hierarquia abstrata entre esses direitos, devendo prevalecer, no caso concreto, a

solução que melhor harmonize a busca pela verdade processual com a preservação da dignidade da pessoa humana. Esse equilíbrio se materializa na exigência de fundamentação específica da medida, na delimitação temporal e espacial da prova e na observância dos princípios que regem o processo do trabalho.

Diante desse cenário, conclui-se que o verdadeiro desafio contemporâneo não reside na contenção do avanço tecnológico, mas na sua incorporação responsável ao sistema de justiça, pois a geolocalização, quando utilizada com técnica, transparência e respeito aos direitos fundamentais, representa instrumento legítimo de aprimoramento da segurança jurídica, da celeridade processual e da qualidade das decisões judiciais.

Impõe-se ao Poder Judiciário, aos empregadores e aos trabalhadores o compromisso de assegurar que a inovação digital permaneça subordinada aos valores do Estado Democrático de Direito, pois a tecnologia deve atuar como meio de concretização da justiça e da verdade processual, jamais como instrumento de vigilância excessiva ou de ampliação indevida do poder fiscalizatório.

Assim, a geolocalização firma-se como prova idônea e relevante no processo trabalhista, desde que utilizada de forma proporcional, transparente e juridicamente controlada, contribuindo para a construção de uma justiça mais eficiente, equilibrada e comprometida com a proteção da dignidade do trabalhador.

Como limitação da presente pesquisa, destaca-se a rápida evolução tecnológica, que torna o tema dinâmico e em constante transformação, o que dificulta a estabilização de parâmetros interpretativos e a consolidação de entendimentos uniformes sobre o uso da geolocalização no âmbito trabalhista. Verificou-se que, a geolocalização, embora já reconhecida como meio probatório legítimo no processo do trabalho, ainda carece de um modelo normativo mais denso e sistematizado que assegure sua utilização uniforme, segura e compatível com os direitos fundamentais. Verificou-se também que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de fundamentos suficientes para sua admissibilidade, sobretudo a partir da liberdade probatória e das bases legais da proteção de dados, mas ainda apresenta lacunas relevantes quanto à definição de critérios objetivos para requisição, tratamento e valoração desses dados no âmbito laboral.

Destaca-se, nesse cenário, a ausência de regulamentação específica voltada às relações de trabalho e a necessidade de maior atuação da Autoridade

Nacional de Proteção de Dados na construção de diretrizes aplicáveis ao contexto empregatício, especialmente diante das assimetrias próprias dessa relação.

Sob uma perspectiva propositiva, ainda é necessária a criação de parâmetros mais claros e operacionais, capazes de orientar magistrados e partes quanto aos limites e possibilidades da prova de geolocalização. Além disso, é imprescindível o fortalecimento de mecanismos de governança e controle, especialmente diante da crescente incorporação de ferramentas de inteligência artificial na análise probatória, de modo a assegurar a auditabilidade, a explicabilidade e a revisão humana das decisões.

Por fim, quanto às perspectivas futuras, a pesquisa aponta a necessidade de investigações que examinem, de forma concreta, como os tribunais vêm aplicando a prova de geolocalização e quais critérios têm sido efetivamente adotados na prática decisória. Também se mostra relevante o aprofundamento dos estudos sobre o impacto da inteligência artificial na formação do convencimento judicial, especialmente no que se refere aos riscos de vieses algorítmicos e à preservação das garantias processuais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Orlando José de. Provas digitais - geolocalização: processo do trabalho. Migalhas, 21 jun. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/409758/provas-digitais--geolocalizacao-processo-do-trabalho>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BELTRAMINI, Franciano; GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; MEDEIROS, Adriana Cavalcante de Souza; SILVA, Aurélio Miguel Bowens da. Prova digital e geolocalização: implicações para o uso de dados no Direito e Processo do Trabalho. Leme, SP: Editora Mizuno, 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. Código de Processo Civil: Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001. Institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas_2001/2200-2.htm. Acesso em: 22 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Princípios da LGPD. 30 abr. 2021. Atualizado em: 26 jul. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acesso-a-informacao/lgpd/principios-da-lgpd>. Acesso em: 08 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão. SDI-1. Mandado de Segurança Cível: MSCiv 100273456.2022.5.02.0000. 88ª VARA DO TRABALHO DE

SÃO PAULO. Relatora: Ivete Bernardes Vieira de Souza. São Paulo, 26 abr. 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002734-56.2022.5.02.0000/2#ba7fa7c>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Acórdão PJe TRT3 / 1ª SDI / 2024-12-12. Minas Gerais, 12 dez. 2024. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;justica.trabalho;regiao.3:tribunal.regional.trabalho;secao.dissidios.individuais.1:acordao:2024-12-12;0015514-47.2024.5.03.0000>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. 3ª Turma. ROT 000076287.2023.5.12.0054. Relator: Hélio Henrique Garcia Romero. Santa Catarina, 31 jul. 2025. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000762-87.2023.5.12.0054/2#8b3d1c7>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12). Provas Digitais – Geolocalização. Santa Catarina, s.d. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2022-11/Provas%20Digitais%20Geolocaliza%C3%A7%C3%A3o%20Telefonia%20e%20Google.pdf>. Acesso em: 05 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12). Projeto: Desenvolvimento de ferramentas para auxiliar na interpretação de dados – Veritas. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/Planejamento_Estrategico/portfolio_projetos_estrategicos/Veritas. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. 1ª Turma. ATOrd 0010343-75.2023.5.18.0017, 17ª Vara do Trabalho de Goiânia. Relatora: Girlene de Castro Araújo Almeida. Diário de Justiça Eletrônico. Goiânia, 24 dez. 2023. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010343-75.2023.5.18.0017/1#212aa3f>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18). Veritas: TRT-GO adota sistema que transforma dados de geolocalização em provas digitais. 10 abr. 2025. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/veritas-trt-go-adota-sistema-que-transforma-dados-de-geolocalizacao-em-provas-digitais/>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21). Babá consegue comprovar vínculo empregatício com mensagens do WhatsApp no RN. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/noticias/noticia/baba-consegue-comprovar-vinculo-empregaticio-com-mensagens-do-whatsapp-no-rn>. Acesso em: 22 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais. 13 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/provas-digitais>. Acesso em: 22 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Laboratório e banco poderão usar geolocalização como prova em pedidos de horas extras. 28 out. 2025. Disponível

em: <https://www.tst.jus.br/-/laboratorio-e-banco-poderao-usar-geolocalizacao-como-prova-em-pedidos-de-horas-extras>. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. Servidores da Justiça do Trabalho participam de evento sobre produção de provas por meios digitais. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/pt/web/csjt/inicio-old/-/asset_publisher/E6rq/content/id/8472599. Acesso em: 22 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social (SECOM/TST). Juízes do Trabalho participam de curso sobre produção de provas por meios digitais. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/ju%C3%ADzes-do-trabalho-participam-de-curso-sobre-produ%C3%A7%C3%A3o-de-provas-por-meios-digitais-para-instru%C3%A7%C3%A3o-probat%C3%B3ria>. Acesso em: 22 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. AgR em MS – ROT 23218-21.2023.5.04.0000. Rel. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Brasília, DF, j. 14 maio 2024, publ. 14 jun. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c4378254b25dcd997ae5953958fb21d8>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST valida geolocalização como prova digital de jornada de bancário. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-valida-geolocalizacao-como-prova-digital-de-jornada-de-banc%C3%A1rio>. Acesso em: 11 fev. 2026.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Provas digitais. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0/provas-digitais>. Acesso em: 22 nov. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 615, de 11 de março de 2025. Estabelece diretrizes para o desenvolvimento, utilização e governança de soluções de inteligência artificial no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1555302025031467d4517244566.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2026.

CONTROL ID. Sistemas de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). Disponível em: <https://www.controlid.com.br/relogio-de-ponto/software-apuracao-de-ponto/>. Acesso em: 1 abr. 2026.

CORREIA, Henrique. Direito do trabalho: para os concursos de analistas de Tribunais e MPU. 15. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024.

CORTEZ INTELLIGENCE. Geolocalização: o que é, como funciona e benefícios. 22 out. 2024. Disponível em: <https://www.cortex-intelligence.com/blog/geomarketing/geolocalizacao>. Acesso em: 18 nov. 2025.

EXTRA (Globo). Enfermeira usa atestado para faltar ao trabalho, mas é demitida

após postar fotos de maratona. 13 out. 2014. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/enfermeira-usa-atestado-para-faltar-ao-trabalho-mas-demitida-apos-postar-fotos-de-maratona-14230431.html>. Acesso em: 22 nov. 2025.

GEOCLUE. O paradoxo da privacidade: limites éticos na inteligência de geolocalização. 14 jul. 2025. Disponível em: <https://geoclue.lux.re/pt/blog/the-privacy-paradox-ethical-boundaries-in-geolocation-intelligence>. Acesso em: 27 mar. 2026

JOTA. Geolocalização como meio de prova na Justiça do Trabalho. 26 set. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/geolocalizacao-como-meio-de-prova-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 11 mar. 2026.

LIMA, Andréa Ferreira; NUNES, Vanessa Ester Ferreira; VIEIRA, Carolina Mesquita. Provas digitais no processo do trabalho: a validade do uso da geolocalização. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 90, n. 3, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/93>. Acesso em: 11 mar. 2026.

LIMA JÚNIOR, Francisco de Assis Ferreira; RODRIGUES, Ian de Almeida Bispo; MORAES, Yan Gomes. Responsabilidade civil em casos de violação da LGPD por algoritmos de inteligência artificial. Revista FT – Ciências Sociais Aplicadas, v. 29, ed. 146, mai. 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/responsabilidade-civil-em-casos-de-violacao-da-lgpd-por-algoritmos-de-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 27 mar. 2026.

MEDEIROS, Patrícia. Prova de geolocalização na Justiça do Trabalho: o papel do Veritas. 2 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-02/prova-de-geolocalizacao-na-justica-do-trabalho-impactos-e-o-papel-do-veritas/>. Acesso em: 18 nov. 2025.

MEDEIROS, Breno; PEREIRA, Adelmo José. Provas digitais no processo do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 183-199, jul./set. 2025. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/issue/view/13/15>. Acesso em: 29 mar. 2026.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (coord.). Processo do trabalho: tribunais e MPU – para os concursos de técnico e analista de tribunais e MPU. 11. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Geolocalização: um novo horizonte nas provas judiciais. 1. ed. Campinas, SP: Editora Lacier, 2025.

PONTOTEL. Controle de ponto, tratamento e cálculo de horas trabalhadas. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/>. Acesso em: 1 abr. 2026.

POSSI, Ana Beatriz Benincasa; POSSI, Ana Carolina Benincasa. A importância da Autoridade Nacional de Proteção de Dados no cenário econômico global. In: LIMA, Cíntia Rosa Pereira de (coord.). ANPD e LGPD: desafios e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2021. p. 81–90.

POWER FLEET. Inteligência de frota conectada para segurança e escalabilidade no transporte. Disponível em: <https://www.fleetcomplete.com/industries/transportation-logistics/>. Acesso em: 1 abr. 2026.

QUEIROZ CAVALCANTI ADVOCACIA. TST reconhece uso da geolocalização como prova em processo trabalhista. 2 jan. 2026. Disponível em: <https://www.qca.adv.br/tst-reconhece-uso-da-geolocalizacao-como-prova-em-processo-trabalhista/>. Acesso em: 11 mar. 2026.

SOLIDES. Tangerino Sólides: recursos do controle de ponto digital para sua empresa. Disponível em: <https://solides.com.br/controle-de-ponto-digital/>. Acesso em: 1 abr. 2026.