

# **A GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA DIGITAL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS TRTS DA 20ª, 21ª, 23ª E 24ª REGIÕES**

GEOLOCATION AS DIGITAL EVIDENCE:  
JURISPRUDENTIAL ANALYSIS OF THE 20TH, 21ST, 23RD, AND  
24TH REGIONAL LABOR COURTS

**Erika Paula de Campos**

## **RESUMO**

Este artigo examina o uso da geolocalização como prova digital em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho das 20ª, 21ª, 23ª e 24ª regiões do Brasil, destacando sua aplicabilidade e as implicações jurídicas decorrentes. Através da análise de acórdãos proferidos entre janeiro e dezembro de 2023, a pesquisa identifica como a geolocalização é empregada para resolver disputas trabalhistas, especialmente em relação ao controle de jornada de trabalho e à autonomia de trabalhadores externos. O estudo também aborda as preocupações éticas e de privacidade relacionadas ao uso desses dados, sublinhando a necessidade de equilíbrio entre a obtenção de evidências e a proteção dos direitos dos indivíduos sob a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

## **Palavras-chave**

Geolocalização; Prova Digital; Direito do Trabalho; Privacidade; Tribunais Regionais do Trabalho; LGPD.

## **ABSTRACT**

This article explores the use of geolocation as digital evidence in the decisions of the

---

Erika Paula de Campos

Aluna especial do Pós-Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania pelo Programa do Centro Universitário Curitiba - PPGD – UNICURITIBA. Mestre e Doutora em Relações Sociais pelo programa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Membro do grupo de pesquisa - Proteção de dados e os Direitos da Personalidade – UNICURITIBA - PR. E-mail: erikapaulacampos@hotmail.com

Regional Labor Courts of the 20th, 21st, 23rd, and 24th regions of Brazil, highlighting its applicability and the legal implications that arise. Through the analysis of judgments issued from January to December 2023, the research identifies how geolocation is employed to resolve labor disputes, particularly concerning the monitoring of work hours and the autonomy of external workers. The study also addresses ethical and privacy concerns associated with the use of this data, emphasizing the need to balance evidence gathering with the protection of individual rights under the General Data Protection Law (LGPD).

### **Keywords**

Geolocation; Digital Evidence; Labor Law; Privacy; Regional Labor Courts; LGPD.

## **INTRODUÇÃO**

O presente artigo explora a aplicação crescente da geolocalização como prova digital dentro dos contextos jurídicos brasileiros, especificamente nos Tribunais Regionais do Trabalho das 20<sup>a</sup>, 21<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup> e 24<sup>a</sup> regiões. A geolocalização, que envolve o uso de tecnologia para determinar a localização geográfica de uma pessoa ou objeto tem se tornado uma ferramenta cada vez mais vital em uma variedade de contextos legais, desde a verificação da jornada de trabalho até a investigação de fraudes.

A utilização da geolocalização como prova digital oferece oportunidades e desafios únicos. Por um lado, ela pode fornecer evidências claras e objetivas que ajudam a esclarecer disputas relacionadas à localização de indivíduos em horários de trabalho, rotas de transporte e presença em locais específicos. Por outro lado, levanta questões significativas sobre privacidade, consentimento dos envolvidos e a precisão dos dados coletados.

Este estudo tem como objetivo analisar como a geolocalização está sendo utilizada pelos tribunais trabalhistas brasileiros e quais os impactos jurídicos decorrentes de seu uso. Através de uma metodologia empírica, o artigo examina decisões judiciais recentes de 2023 que mencionam ou discutem o uso da geolocalização como evidência.

Para essa pesquisa foram utilizados os seguintes parâmetros: no sítio de cada tribunal, no campo “jurisprudência”, “consulta” e pesquisa livre a palavra “geolocalização”. Definido o período de 01/01/2023 a 31/12/2023, no campo Data de Assinatura do acórdão, foram pesquisadas decisões de Recursos Ordinários Trabalhistas (ROT) e Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo (RORSum), na classe judicial.

Além disso, a pesquisa incorpora uma revisão da doutrina e da legislação aplicável, buscando entender como a prática atual se alinha ou diverge dos marcos legais e teóricos.

## 1. **TECNOLOGIA DE GEOLOCALIZAÇÃO E DIREITO**

A geolocalização, fundamentalmente, utiliza tecnologias como GPS (Global Positioning System), Wi-Fi, e torres de celular para determinar a localização geográfica de dispositivos móveis e, por extensão, de seus usuários. No contexto jurídico, essa capacidade tem sido aproveitada para questões como a verificação de alegações em processos de trabalho, investigações criminais, e monitoramento de condições de liberdade condicional, entre outros.

Nos processos trabalhistas, tanto empregados como empregadores podem utilizar as provas por geolocalização, especialmente para a prestação de serviço externa ou remota, para comprovar o horário de entrada e saída no local de trabalho ou a presença do empregado em clientes ou locais específicos, validando a realização das tarefas.

### **Jurisprudência e Legislação Relevantes**

No Brasil, a utilização de dados de geolocalização é regulamentada pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente nos artigos 7º e 11. O artigo 7º detalha as condições sob as quais o tratamento de dados pessoais é considerado lícito, incluindo o consentimento do titular, a necessidade para execução de um contrato ou o cumprimento de obrigação legal. Já o artigo 11 especifica as condições para o tratamento de dados sensíveis, como os relacionados à localização geográfica. Esse tratamento só é permitido com o consentimento específico e destacado do titular para finalidades bem definidas ou em situações previstas em lei. Dessa forma, a LGPD enfatiza a proteção da privacidade e do consentimento do usuário, impondo restrições e condições ao uso lícito desses dados.

O consentimento específico, conforme estabelecido nos artigos 7º e 11 da LGPD, exige que o titular dos dados seja informado de maneira clara e precisa sobre o uso específico de seus dados pessoais sensíveis. No caso da geolocalização, isso inclui informar o titular sobre:

- A finalidade da coleta, como monitoramento da jornada de

trabalho ou verificação de tarefas externas, e como estes dados serão utilizados.

- Detalhes sobre armazenamento, compartilhamento e períodos de retenção dos dados.
- As implicações de suas escolhas em relação ao consentimento.

O artigo 5º, inciso XII, da LGPD define consentimento como a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada. Em relações laborais, é essencial que o titular compreenda plenamente as finalidades do tratamento, a possibilidade de revogação do consentimento e as garantias oferecidas pela lei, conforme previsto nos artigos 8º, §5º, 9º, inciso I, e 18, inciso VI, da LGPD.

Segundo Débora Sirotheau (2022), a liberdade de escolha do titular é fundamental. Para que o consentimento seja livre, deve refletir uma escolha autônoma, sem coerção ou consequências negativas para o titular em caso de recusa ou revogação. Em contextos laborais, o desequilíbrio de poder entre empregador e empregado exige que o consentimento seja coletado apenas quando houver uma verdadeira possibilidade de escolha por parte do titular.

No ambiente de trabalho, a complexidade do consentimento específico é amplificada devido à relação desigual de poder. A LGPD estabelece requisitos rigorosos para assegurar que o consentimento do empregado seja uma expressão real de sua autonomia, protegendo-o contra coerção. Os artigos 7º e 11 reforçam que o consentimento deve ser claro, informado e voluntário, garantindo que qualquer prática de monitoramento respeite essas premissas.

A coleta de dados para uso em processos judiciais também deve respeitar os princípios de legitimidade, necessidade e proteção da privacidade e dados sensíveis dos indivíduos envolvidos. O Código de Processo Civil brasileiro, nos artigos 369 e 372, permite o uso de dados de geolocalização como provas, desde que obtidos de forma lícita e relevantes para o caso.

No âmbito do direito do trabalho, o modelo de consentimento apresenta desafios significativos. Laura Schertel Ferreira Mendes e Gabriel C. Soares Da Fonseca (2020, p.513 e ss), no artigo "Proteção de Dados para Além do Consentimento", destacam que, mesmo com informações claras, existem limitações cognitivas significativas que podem impedir uma verdadeira compreensão. Estas limitações são agravadas por práticas de "take it or leave it" onde os empregados podem sentir que não têm outra escolha a

não ser consentir se quiserem manter seus empregos, comprometem a capacidade do empregado de tomar decisões plenamente autônomas. Estudos comportamentais indicam que muitas vezes os indivíduos consentem sem compreender completamente as implicações de suas escolhas (SOLOVE, 2013, p. 1880; SCHWARTZ, 2000, p.820; apud MENDES e FONSECA, 2020, p. 513).

Essa realidade é particularmente preocupante no uso de dados de geolocalização, cujo valor e potencial de uso muitas vezes não são plenamente conhecidos no momento do consentimento (CATE; MAYER-SCHÖNBERGER, 2013, P. 67; apud MENDES e FONSECA, 2020, p. 514). O consentimento, embora essencial, é insuficiente para garantir proteção efetiva, exigindo uma abordagem mais ampla que inclua informações transparentes, processos justos e consideração das capacidades cognitivas dos empregados.

### **A geolocalização como meio de prova**

A pesquisa realizada em decisões judiciais de 2023 dos TRTs das 20<sup>a</sup>, 21<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup> e 24<sup>a</sup> regiões analisou casos envolvendo geolocalização. Foram considerados acórdãos que mencionavam diretamente o uso de geolocalização ou tratavam de situações em que a localização do empregado foi crucial para a resolução do litígio.

Os resultados apurados foram:

- TRT 20: 2 acórdãos.
- TRT 21: 56 acórdãos.
- TRT 23: 4 acórdãos.
- TRT 24: 13 acórdãos.

Houve uma disparidade significativa no volume de casos entre os tribunais, com o TRT 21 lidando com um número substancialmente maior de casos relacionados à geolocalização. A pesquisa examinou:

- As circunstâncias legais que levaram ao uso da geolocalização.
- Os argumentos dos juízes sobre admissibilidade e relevância dessa prova.
- O impacto da geolocalização nos desfechos dos casos.

Essa análise destaca a importância de uma aplicação criteriosa das normas,

garantindo que o uso da geolocalização como prova respeite tanto a LGPD quanto os princípios do processo justo.

## **ANÁLISE DE ACÓRDÃOS**

### **1. TRT da 20ª Região:**

#### **• Verificação de Vínculo Empregatício:**

Para validar as alegações sobre a inexistência de habitualidade na prestação de serviços no **Acórdão 0000647-20.2023.5.20.0001**, as informações de geolocalização foram cruciais para resolução da questão. A perícia realizada em comum acordo entre as partes constatou que a Reclamante somente laborou de forma contínua, por três dias em todas as semanas do mês

Decisão: O tribunal reconheceu a validade da geolocalização como prova, resultando na negativa do vínculo empregatício postulado.

#### **• Prova digital somente deve ser permitida quando inexistir outros meios de prova aptas à comprovação da jornada de trabalho**

O juízo de 1º grau entendeu que a privacidade do reclamante deve ser assegurada e que a prova *"e considerando que a prova oral produzida foi suficiente, desnecessária a produção de prova digital de geolocalização."*

Decisão: O tribunal decidiu no acórdão que julgou o **Recurso Ordinário nº 0000207-07.2023.5.20.0003** que: *"a utilização de dados de geolocalização do empregado para fins de provada duração de sua jornada de trabalho, por importar em ofensa ao direito à intimidade e à privacidade do trabalhador, somente deve ser permitida quando inexistir outros meios de prova aptas à comprovação da jornada de trabalho."*

### **2. TRT da 21ª Região:**

#### **• Geolocalização e privacidade:**

Autos nº 0000143-70.2023.5.21.0002: menciona a geolocalização, discutindo sua aplicabilidade como prova digital no contexto trabalhista. O juiz de primeiro grau expressou preocupação com a generalidade do pedido de geolocalização e sua potencial intrusão em direitos fundamentais, como a privacidade. Assim, o pedido de produção de prova digital por geolocalização foi indeferido para evitar violações aos direitos fundamentais da parte promovente.

• **Controle de Jornada para Trabalhadores Externos:**

Acórdão 0000560-45.2022: geolocalização como ferramenta para monitoramento de vendedores externos, invalidando a exceção do art. 62, I, da CLT e garantindo direitos a horas extras. Comprovação da existência de controle de jornada pela utilização de meios telemáticos para acompanhamento das vendas dos promotores de vendas.

Autos nº 0000035-93.2023.5.21.0017: a geolocalização não é meio de prova específico para controle de jornada.

• **Provas Digitais e Cerceamento de Defesa:**

Acórdãos Diversos: discussões sobre a admissibilidade de provas digitais, com foco em geolocalização, em contextos em que a privacidade e a validade das provas foram questionadas.

Autos 0000050-32.2022.5.21.0006: neste caso, o tribunal discute a legalidade da utilização de dados de localização como prova digital, mas nega a produção dessa prova por violar a privacidade da reclamante, conforme os direitos fundamentais à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem.

Autos 0000174-72.2023.5.21.0008: este acórdão menciona a monitoração da jornada de trabalho de um empregado através de aplicativos, indicando que mesmo com atividades externas, havia possibilidade de controle da jornada. Este caso destaca o uso prático da geolocalização inclusive para controle de produtividade do trabalhador.

• **Autonomia de Motoristas de Aplicativos:**

Acórdãos Diversos: análise da independência operacional de motoristas de aplicativo, utilizando dados de geolocalização para debater a existência ou não de vínculo empregatício.

**Autos nº 0000021-34.2023.5.21.0042: o Reclamante recorrente aduz que a escolha do motorista que irá atender o cliente/passageiro é “por critérios de geolocalização, de forma que não é possível que o motorista fidelize o passageiro.”**

**Autos nº 0000031-80.2023.5.21.0009:** a sentença reconheceu a fiscalização da prestação de serviços, caracterizando o vínculo. O tribunal reformou a sentença sob o argumento *“no que concerne ao modo de realização dos serviços, definição de valores, padrão de atendimento, forma de pagamento, entre outros, não significa que exista ingerência típica de relação de emprego.”* Nega a pretensão do reclamante.

### 3. TRT da 23ª Região:

#### • **Autonomia e Vínculo Empregatício:**

Autos 0000434-19.2023.5.23.000: menção da testemunha sobre a necessidade de os vendedores enviarem a localização ao término das vendas, não caracteriza controle de jornada: *“tal controle não ultrapassa o exercício do poder diretivo, essencial a qualquer relação de emprego, e não se confunde com controle de jornada de trabalho.”*

**Autos 0000827-68.2020.5.23.0026:** há uma menção específica à geolocalização relacionada ao uso de um dispositivo (“tablet”) que possui funcionalidade de geolocalização. A referência é feita no contexto de uma discussão sobre a autonomia do representante comercial, e não implica necessariamente um controle direto ou monitoramento invasivo por parte do empregador.

“Embora a testemunha Diego tenha dito que o ‘tablet’ tinha geolocalização, sendo possível saber onde foi feito o pedido, entendo que tal fato também não revela o controle vindicado pelo reclamante, mesmo porque a testemunha Paulo informou que não havia controle do tempo de trabalho.”

Este trecho indica que, embora o dispositivo possa tecnicamente rastrear a localização, o tribunal considerou que isso não constitui prova de controle empregatício suficiente para estabelecer um vínculo trabalhista, destacando a falta de controle sobre o tempo de trabalho.

- **Os demais acórdãos** não mencionam diretamente a geolocalização.

### 4. TRT da 24ª Região:

#### • **Autonomia de Motoristas de Aplicativos:**

Acórdão 0024487-34.2023: debate sobre a natureza da relação entre um motorista de aplicativo e a empresa, questionando se a geolocalização poderia provar um vínculo de emprego.

Decisão: o tribunal decidiu que as características do trabalho via aplicativo, incluindo a flexibilidade de horários e a autonomia sobre como e quando trabalhar, indicavam uma parceria comercial em vez de um vínculo empregatício, apesar do uso de geolocalização para organizar corridas.

#### • **Geolocalização e privacidade:**

Acórdão 0024255-59.2022.5.24.0001: discussão sobre o indeferimento do

uso de prova digital (geolocalização) para comprovar a presença do reclamante nas dependências do banco nos horários alegados.

Decisão: o tribunal considerou que o indeferimento não caracterizava cerceamento de defesa, pois a coleta de dados de geolocalização poderia invadir a privacidade do reclamante. A decisão sublinhou que o juiz tem discricionariedade para dirigir o processo e determinar a necessidade de provas, além de considerar outras provas disponíveis suficientes para o julgamento da causa.

“Não se pode descurar que a busca de dados por meio de provas digitais invade a privacidade e a intimidade, garantidas constitucionalmente (CF, 5º, X). Assim, não basta requerer a produção de provas digitais a esmo, sem a efetiva demonstração de que no período laboral em análise a parte dispunha do aparato digital (contas no google, facebook, twitter) capaz de oferecer algum efeito probatório substancial no deslinde da causa e, sobretudo, que seja ela indispensável à comprovação dos fatos alegados em detrimento de outros meios.”

• **Geolocalização e controle de jornada:**

Acórdão 0024946-64.2022.5.24.0004: o bancoreclamado alegou cerceamento de defesa pelo indeferimento da realização de prova digital (geolocalização) que pretendia usar para comprovar a presença da autora no local de trabalho.

Decisão: o tribunal rejeitou a alegação de cerceamento de defesa, justificando que a prova de geolocalização não era necessária e que o juízo tinha poderes para decidir sobre a propriedade e a necessidade de sua realização.

Acórdão 0025124-10.2022.5.24.0005: controvérsia sobre a validade dos registros de jornada realizados por meio de aplicativo de smartphone que usava geolocalização.

Decisão: o tribunal manteve a decisão de origem que considerou válidos os registros de jornada apresentados pela ré, baseados na geolocalização, e indeferiu o pedido de horas extras do reclamante, pois as provas demonstraram que a jornada era corretamente registrada.

## **CONCLUSÃO**

Este artigo discutiu as complexidades, implicações legais e éticas da utilização da geolocalização como prova digital nos acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais

do Trabalho das 20<sup>a</sup>, 21<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup> e 24<sup>a</sup> regiões do Brasil no ano de 2023. A análise revelou como a geolocalização tem sido aplicada de maneiras variadas, mostrando-se crucial para questões como controle de jornada e determinação de autonomia de trabalhadores, especialmente em contextos de trabalho externo e economia compartilhada.

As reflexões legais e éticas enfatizam a necessidade de um equilíbrio cuidadoso entre os benefícios da geolocalização e a proteção da privacidade individual, conforme estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Este equilíbrio é necessário para garantir que o uso da tecnologia não só cumpra com os requisitos legais, mas também respeite os direitos fundamentais dos indivíduos. É essencial que os empregadores pratiquem transparência e obtenham um consentimento explícito e informado antes de empregar tecnologias de rastreamento.

As decisões judiciais destacadas sugerem uma preferência judicial por um uso restritivo e bem fundamentado da geolocalização, reiterando a importância de clareza nos procedimentos e nas finalidades de seu uso.

Os desafios técnicos e legais em aceitar a geolocalização como prova refletem a necessidade de os tribunais desenvolverem uma compreensão mais profunda das capacidades tecnológicas e suas implicações legais. A precisão dos dados coletados e sua relevância direta para cada caso são essenciais para determinar a admissibilidade da geolocalização como prova judicial.

A criação de diretrizes jurídicas claras e precisas para regulamentar o uso da geolocalização é crucial. Tais diretrizes ajudarão a equilibrar a necessidade de provas eficazes com a proteção dos direitos individuais. Sem esquecer da necessidade de os profissionais jurídicos receberem formação contínua sobre as capacidades e limitações da geolocalização para garantir sua aplicação correta e ética em contextos judiciais.

É apenas o início de estudos para explorar os impactos da evolução tecnológica na coleta e no uso de dados de geolocalização, ampliando o conhecimento legal e técnico na área.

## REFERÊNCIAS

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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em 30 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 30 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 30 nov 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2016**. Código de Processo Civil, DF: Presidência da República. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em 30 nov. 2024.

SIROTHEU, Débora. **O consentimento na LGPD**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/debora-sirotheau-consentimento-lgpd/> >Acesso em: 19 dez 2024

BRASIL, Rio Grande do Norte, TRT 21, Processo nº **0000211-84.2023.5.21.0013 (ROT)**, Acórdão - Data de assinatura: 14/12/2023, Relator(a): CARLOS NEWTON DE SOUZA PINTO, Órgão julgador: Segunda Turma de Julgamento - Gabinete do Desembargador Carlos Newton Pinto, Disponível em <https://pje.trt21.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000211-84.2023.5.21.0013> acesso em 19 nov 2024

BRASIL, Sergipe, **TRT 20**. Disponível em <https://www.trt20.jus.br/jurisprudencia/banco-de-acordaos> , acesso em 19 nov 2024.

BRASIL, Rio Grande do Norte, **TRT 21**. Disponível em <https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/> , acesso em 19 nov 2024.

BRASIL, Mato Grosso, **TRT 23**. Disponível em <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/> , acesso em 19 nov 2024

BRASIL, Mato Grosso do Sul, **TRT 24**. Disponível em <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/> , acesso em 19 nov 2024

MENDES, Laura Schertel e FONSECA, Gabriel C. Soares da. **PROTEÇÃO DE DADOS PARA ALÉM DO CONSENTIMENTO: TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS DE MATERIALIZAÇÃO**. Disponível em: [https://www.academia.edu/44165325/Prote%C3%A7%C3%A3o\\_de\\_dados\\_para\\_al%C3%A9m\\_do\\_consentimento\\_tend%C3%A2ncias\\_contempor%C3%A2neas\\_de\\_materializa%C3%A7%C3%A3o](https://www.academia.edu/44165325/Prote%C3%A7%C3%A3o_de_dados_para_al%C3%A9m_do_consentimento_tend%C3%A2ncias_contempor%C3%A2neas_de_materializa%C3%A7%C3%A3o) >Acesso em: 19 dez 2024