

GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA NOS PROCESSOS TRABALHISTAS: ANÁLISE DO TRT-8

GEOLOCATION AS EVIDENCE IN LABOR LAWSUITS: AN ANALYSIS
OF THE TRT-8

**Gustavo Barbosa
Marilaine Moreira de Jesus**

RESUMO

Este artigo analisa a utilização da geolocalização como prova digital nos processos trabalhistas julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8). Aborda os fundamentos jurídicos e as ponderações necessárias para admissibilidade, enfatizando o equilíbrio entre a eficiência probatória e a proteção dos direitos fundamentais, como a privacidade e a intimidade. O estudo destaca a jurisprudência do TRT-8, que prioriza meios menos invasivos, e compara com as diretrizes do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

PALAVRAS-CHAVE: Geolocalização, Prova Digital, LGPD, Direito Trabalhista, Privacidade.

ABSTRACT

This article analyzes the use of geolocation as digital evidence in labor lawsuits judged by the Regional Labor Court of the 8th Region (TRT-8). It addresses the legal foundations

Gustavo Barbosa

Bacharel em Direito pelo UNICURITIBA. Pós-Graduado em Advocacia Digital e Proteção de Dados pelo UNICURITIBA. Pós-Graduado em DPO e Gestão Empresarial pela Universidade Positivo. Pós-Graduando em Inclusão e Direitos da Pessoa com Deficiência pelo CBI of Miami. Especialista em Contratos Empresariais. Estudante de Administração e Ciências Contábeis pelo Centro Universitário UniDombosco. E-mail: gustavo@gustavobarbosa.adv.br

Marilaine Moreira de Jesus

Doutoranda bolsista PROSUP/CAPES pelo programa de Pós-graduação stricto sensu em Direito do Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL. Mestre em Direito. Especialista em Direito Notarial e Registral pelo grupo IBMEC. Especialista em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná, Núcleo de Curitiba. Advogada. E-mail: laine.adv@gmail.com

and necessary considerations for admissibility, emphasizing the balance between evidentiary efficiency and the protection of fundamental rights such as privacy and intimacy. The study highlights TRT-8 jurisprudence, which prioritizes less invasive methods, and compares it with the guidelines of the Superior Labor Court (TST).

KEYWORDS: Geolocation, Digital Evidence, LGPD, Labor Law, Privacy.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Análise de Julgados do TRT-8; 3. Aspectos jurídicos e desafios na utilização da geolocalização como prova; 3.1 O Direito à Prova e sua Limitação pelos Direitos Fundamentais; 3.2 O Papel da LGPD e do Marco Civil da Internet; 4. Comparativo jurisprudencial: teses do TRT-8 e análises interpretativas; 5. Conclusão; Referências Bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço das tecnologias digitais tem impactado profundamente o universo das relações de trabalho e a dinâmica processual nos tribunais trabalhistas. Em particular, a geolocalização emerge como uma ferramenta que oferece dados precisos sobre a localização de indivíduos, sendo frequentemente utilizada como meio de prova em processos judiciais. Apesar de sua utilidade em apurar fatos relacionados à jornada de trabalho e ao vínculo empregatício, o uso de tais dados suscita controvérsias sobre os limites legais e constitucionais, especialmente em relação à privacidade e à proteção de dados pessoais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8), que abrange os estados do Pará e do Amapá, tem enfrentado desafios relacionados à admissibilidade e à ponderação da prova de geolocalização nos litígios trabalhistas. O debate nesse âmbito ganha relevância diante da necessidade de equilibrar o direito à produção de provas e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, como a intimidade, a privacidade e o sigilo de dados, garantidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Diante desses desafios, é essencial compreender como o TRT-8 tem interpretado a geolocalização no contexto probatório trabalhista. A jurisprudência desse tribunal oferece um panorama significativo sobre a admissibilidade e os critérios de ponderação dessa prova, especialmente em casos que envolvem o controle da jornada de trabalho, a caracterização do vínculo empregatício e a tutela

da privacidade do trabalhador. A seguir, analisamos os principais julgados sobre o tema, destacando tendências interpretativas e diretrizes adotadas pela corte.

Para tanto, serão explorados aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais, bem como será realizada uma comparação com outros tribunais regionais e com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de destacar as especificidades regionais e contribuir para um debate mais amplo sobre o tema. A orientação jurisprudencial foi obtida no site do Tribunal (TRT-8). Nas buscas realizadas, utilizou-se o termo “geolocalização” entre aspas, aplicando os filtros “Sentença” e “Acórdão”, além de especificar o período de pesquisa, com a data de Início (01/01/2024) e Fim (31/12/2024), no campo referente às datas de assinatura.

Com os parâmetros estabelecidos no programa Falcão, foram identificadas 53 (cinquenta e três) acórdãos e 105 (cento e cinco) sentenças, das quais algumas foram selecionadas para compor este estudo.

Dentre os acórdãos verificou-se as seguintes divisões, 21 acórdão na Primeira Turma, 13 da Segunda Turma, 8 da Terceira Turma, 9 da Quarta Turma, 1 Pleno e 1 da Seção Especializada II.

Dessa forma, busca-se compreender como o TRT-8 tem conciliado o uso de tecnologias digitais com a garantia de um processo justo e equilibrado, respeitando os direitos fundamentais e promovendo a efetividade da tutela jurisdicional.

2. ANÁLISE DE JULGADOS DO TRT-8

A análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região revela aspectos essenciais do Direito do Trabalho, especialmente no que concerne à jornada de trabalho, ônus da prova, pejetização, responsabilidade civil e negociação coletiva. A jurisprudência abordada demonstra a aplicação dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Código de Processo Civil (CPC), além de conceitos doutrinários que sustentam as decisões proferidas.

Um dos pontos recorrentes nos julgados é a questão do trabalho externo e seu enquadramento no artigo 62, inciso I, da CLT. Nos casos analisados, verificou-se a discussão acerca do ônus da prova, que, conforme os artigos 818 da CLT e 373 do CPC, cabe à parte que alega o fato constitutivo, impeditivo, modificativo ou extintivo do direito. Em determinados acórdãos, a responsabilidade de comprovação do enquadramento no artigo 62, I, foi transferida ao empregador, uma vez que este afirmava a inexistência de controle de jornada, conforme defendido por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 150), que enfatiza a necessidade de prova robusta nesses

casos.

No que tange à pejetização, observa-se a aplicação do artigo 3º da CLT, que define a relação de emprego com base na subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. O entendimento jurisprudencial seguiu a linha de que, admitida a prestação de serviços, mas negado o vínculo empregatício, cabe ao empregador comprovar a inexistência dos elementos caracterizadores. Maurício Godinho Delgado (2023, p. 310) reforça essa tese ao apontar que a subordinação jurídica é o elemento central na distinção entre contrato de trabalho e contrato civil.

Outro ponto relevante é a responsabilidade civil do empregador, tema tratado à luz dos artigos 927 e 188, inciso I, do Código Civil. A jurisprudência analisada reforça a necessidade de comprovação de conduta ilícita, dano e nexos causal para a configuração da responsabilidade. No caso concreto, a simples comunicação de um aparente crime à autoridade policial não foi considerada ato ilícito, configurando-se como exercício regular de direito, conforme ensina Carlos Roberto Gonçalves (2021, p. 95).

O cerceamento de defesa também foi tema relevante, com destaque para o indeferimento de provas digitais, como dados de geolocalização. O fundamento principal para tal decisão foi a proteção à privacidade do trabalhador, assegurada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X. José Afonso da Silva (2022, p. 400) destaca que a admissibilidade da prova deve respeitar princípios fundamentais, evitando-se a invasão desproporcional da intimidade.

A questão da fidúcia especial nos cargos de confiança foi abordada com base no artigo 224, § 2º, da CLT. O TRT-8 reafirmou o entendimento de que, para a exclusão da jornada de seis horas, é necessária a comprovação de poderes de gestão e decisão, indo ao encontro do entendimento doutrinário de Alice Monteiro de Barros (2022, p. 235), que ressalta a diferença entre fidúcia comum e fidúcia especial.

Por fim, o reconhecimento da prevalência do negociado sobre o legislado, em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 1046, evidencia a segurança jurídica na aplicação dos acordos e convenções coletivas.

A jurisprudência reafirma a possibilidade de limitação de direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, desde que respeitados direitos absolutamente indisponíveis, conforme entendimento de Rodrigo Garcia Schwarz (2023, p. 45). Dessa forma, a análise dos acordos demonstra a consolidação de entendimentos fundamentais do Direito do Trabalho, equilibrando a proteção ao trabalhador com a necessidade de segurança jurídica para as relações laborais.

3. ASPECTOS JURÍDICOS E DESAFIOS NA UTILIZAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO PROVA

3.1 O Direito à Prova e sua Limitação pelos Direitos Fundamentais

A admissibilidade da geolocalização como meio probatório no âmbito trabalhista requer um exame minucioso de seus fundamentos jurídicos e de sua compatibilidade com princípios constitucionais e infraconstitucionais. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), há precedentes que reconhecem a validade de provas digitais, desde que respeitados os princípios da proporcionalidade e da necessidade. Em casos envolvendo registros eletrônicos de jornada, por exemplo, o TST tem entendido que a prova digital pode ser considerada válida, desde que haja elementos que garantam sua autenticidade e fidedignidade.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) já se manifestou sobre a necessidade de ponderação entre o direito à privacidade e a obtenção de provas em ações judiciais, especialmente em temas que envolvem proteção de dados pessoais. O *leading case* RE 1.010.606, que tratou do uso de dados bancários sem autorização judicial, destaca a importância de uma justificativa robusta para qualquer restrição à privacidade do indivíduo. Esse entendimento pode ser aplicado por analogia à geolocalização no contexto trabalhista, reforçando que sua obtenção deve ser fundamentada em necessidade probatória evidente e em conformidade com a legislação vigente.

O direito à prova encontra amparo nos artigos 369¹ e 371² do Código de Processo Civil (CPC), que autorizam as partes a utilizarem meios legais e moralmente legítimos para comprovar a verdade dos fatos. No processo do trabalho, o artigo 765³ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) confere ao magistrado ampla liberdade na condução do processo e na avaliação das provas necessárias para a formação de seu convencimento. Entretanto, essa liberdade deve ser exercida em conformidade com os direitos e garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal, como a inviolabilidade da intimidade, da privacidade e do sigilo de dados (art. 5º, incisos X e XII,

1 Art. 369. 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.

2 Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

3 Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

da CF)⁴.

Adicionalmente, o uso de geolocalização como prova demanda a análise de princípios fundamentais, como os da necessidade, adequação e proporcionalidade, amplamente reconhecidos pela doutrina jurídica e pela jurisprudência. Esses princípios funcionam como parâmetros para a admissibilidade de qualquer medida que envolva a coleta e o tratamento de dados pessoais sensíveis. Conforme ensina Gilmar Ferreira Mendes (2021) o princípio da proporcionalidade é essencial para a proteção dos direitos fundamentais, garantindo que qualquer medida restritiva seja adequada, necessária e não excessiva em relação aos fins que se pretende alcançar. Este princípio visa equilibrar os interesses conflitantes, permitindo a aplicação de restrições, mas sempre de forma a respeitar os direitos mais basilares dos indivíduos.

Assim, a geolocalização só deve ser admitida como prova se demonstrada sua indispensabilidade para o esclarecimento de fatos controvertidos, sendo considerada uma medida de última instância.

Outro ponto relevante é a proteção conferida pelo artigo 11 da LGPD, que determina que o tratamento de dados sensíveis deve observar finalidades específicas, explicitamente informadas, e amparadas por fundamentos jurídicos claros. Dessa forma, o simples interesse probatório não basta para justificar a obtenção de dados de geolocalização, sendo imprescindível a comprovação de que sua coleta respeita os limites estabelecidos pela legislação. Autores como Ricardo Lobo Torres (2004, p. 92) destacam que “a dignidade da pessoa humana deve ser o norte interpretativo de qualquer aplicação prática do direito”, especialmente no que concerne à salvaguarda da intimidade e da privacidade. Nesse contexto, os tribunais precisam equilibrar os direitos em disputa, evitando que a produção de provas digitais viole as garantias constitucionais fundamentais.

3.2 O Papel da LGPD e do Marco Civil da Internet

A geolocalização, por sua natureza, constitui um dado sensível que demanda tratamento especial, conforme disposto no artigo 5º, inciso II, da LGPD. Além disso, a

4 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
XII - e inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; (Vide Lei nº 9.296, de 1996)

jurisprudência vem gradativamente consolidando parâmetros para a admissibilidade desse tipo de prova.

Em um caso julgado pelo TRT-2 (Processo 1003594-57.2022.5.02.0000), um trabalhador alegou que cumpria jornada superior ao registrado no ponto eletrônico. A empresa apresentou dados de geolocalização extraídos de um aplicativo corporativo como meio de prova. O tribunal, no entanto, entendeu que a coleta desses dados sem consentimento expresso do empregado violava a LGPD e os princípios do Marco Civil da Internet, especialmente no que diz respeito à finalidade e necessidade do tratamento de dados.

Por outro lado, em um caso analisado pelo TRT-15 (Processo 0040449-55.2023.5.15.0000), a geolocalização foi aceita como prova após se demonstrar que os dados haviam sido coletados mediante consentimento expresso do trabalhador no momento da contratação. Esse contraste entre decisões reforça a necessidade de um critério bem definido para o uso da geolocalização como prova, observando os princípios da transparência, finalidade e proporcionalidade.

De acordo com Ricardo Schiavi (2017, p. 672) o direito à prova constitui garantia fundamental processual e um direito fundamental da cidadania para a efetividade do princípio do acesso à justiça e, acima de tudo, o acesso a uma ordem jurídica justa.

Essa afirmação reforça que a admissibilidade de meios probatórios, como a geolocalização, deve ser condicionada à sua compatibilidade com os direitos fundamentais.

Além disso, o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) estabelece garantias para o uso de informações pessoais no ambiente digital, impondo requisitos para sua coleta e armazenamento. Em processos trabalhistas, a obtenção de dados de geolocalização deve observar os limites impostos por essas normas, sendo admissível apenas em situações excepcionais, quando não houver meios menos invasivos para alcançar o mesmo objetivo probatório.

Na prática, os magistrados do TRT-8 têm adotado uma abordagem cautelosa em relação à geolocalização como prova, priorizando a utilização de evidências tradicionais, como documentos, depoimentos testemunhais e registros de ponto. Em casos nos quais a geolocalização foi admitida, destaca-se a análise rigorosa das circunstâncias do caso concreto, a fim de assegurar que sua utilização seja indispensável para a elucidação dos fatos.

A LGPD, ao proteger dados pessoais, assegura que o tratamento de informações sensíveis, como a geolocalização, seja realizado de maneira transparente,

lícita e segura. Isso implica que, antes da coleta desses dados, as empresas devem obter o consentimento explícito do titular ou demonstrar que o tratamento é necessário para o cumprimento de obrigações legais ou contratuais. Além disso, a legislação impõe a obrigação de implementar medidas de segurança para evitar o uso indevido ou o vazamento dessas informações, o que exige um controle rigoroso por parte dos responsáveis pelo tratamento.

Como afirma Viviane Maldonado (2019, p. 256) a proteção dos dados pessoais é um reflexo da garantia da privacidade e da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para assegurar a liberdade individual em face da crescente utilização das tecnologias.

No contexto do direito do trabalho, a aplicação da geolocalização como prova deve ser particularmente cuidadosa, uma vez que o ambiente laboral é marcado por uma relação de subordinação e vulnerabilidade do trabalhador. O uso dessa tecnologia pode, em muitos casos, representar uma invasão à privacidade do empregado, sendo necessário que o empregador justifique de maneira clara e objetiva a necessidade de utilizar tais dados no processo. O Tribunal Superior do Trabalho tem, de forma consistente, determinado que a admissibilidade de provas deve sempre ponderar os interesses de ambas as partes, especialmente quando se trata de dados que afetam diretamente a intimidade e os direitos fundamentais do trabalhador.

Por fim, a aplicação do Marco Civil da Internet e da LGPD no âmbito trabalhista busca garantir que a evolução tecnológica não comprometa os direitos constitucionais dos indivíduos. A utilização de geolocalização, embora uma ferramenta poderosa, deve ser limitada por princípios éticos e legais, respeitando o equilíbrio entre a necessidade de provas e a proteção da privacidade. O desafio é encontrar soluções que, ao mesmo tempo, possibilitem a eficácia da justiça, sem abrir mão da proteção dos dados pessoais e da dignidade do trabalhador, conforme preconizado pela Constituição Federal.

4. COMPARATIVO JURISPRUDENCIAL: TESES DO TRT-8 E ANÁLISES INTERPRETATIVAS

A análise das decisões do TRT-8 que contêm o termo “geolocalização” revela tendências interpretativas que refletem a complexidade do tema. No caso do incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) 0000613- 07.2022.5.08.0000, o tribunal afirmou que a coleta de dados de localização do celular de empregados sem consentimento viola o direito à privacidade e ao sigilo de comunicações, conforme

disposto no artigo 5º, XII, da Constituição Federal.

Os magistrados enfatizaram que a admissibilidade dessa prova deve ser limitada a situações em que a necessidade probatória seja evidente e não haja alternativas menos invasivas. Por outro lado, o Recurso Ordinário Trabalhista 0000562-40.2021.5.08.0126 ilustra que, em casos onde há controles de ponto adequados, a geolocalização foi considerada dispensável.

O estudo de Ingo Wolfgang Sarlet (2019, p. 232), enfatiza-se que a dignidade da pessoa humana, alçada à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito, exige que todas as manifestações de poder, sejam públicas ou privadas, respeitem o núcleo essencial dos direitos fundamentais, entre os quais se destaca a proteção à privacidade e aos dados pessoais. No contexto da sociedade digital, essa proteção assume uma relevância ainda maior, uma vez que o uso indiscriminado de tecnologias pode potencializar riscos de discriminação, controle e violação da autonomia dos indivíduos.

Esse entendimento está alinhado às decisões do TRT-8, que priorizam meios menos invasivos e proporcionais à finalidade probatória.

Além disso, a LGPD em seu artigo 11 reforça que o tratamento de dados sensíveis deve observar requisitos rigorosos de necessidade e adequação. Em conformidade com essa legislação, o TRT-8 tem reiterado que a coleta de dados de geolocalização sem consentimento explícito é medida excepcional, cabível apenas quando demonstrada a ausência de alternativas menos invasivas.

A comparação com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) revela que, embora a geolocalização seja ocasionalmente admitida como prova, o TST também adota uma postura cautelosa. Decisões recentes indicam que a admissibilidade depende da contextualização do caso concreto e da observância estrita dos princípios de proporcionalidade e razoabilidade (NOVELINO, 2014, p. 503).

Portanto, a jurisprudência do TRT-8 destaca o cuidado em equilibrar o uso da tecnologia como ferramenta probatória e a proteção dos direitos fundamentais, contribuindo para um modelo mais garantista e em conformidade com os avanços legislativos no âmbito do direito digital e trabalhista.

5. CONCLUSÃO

A utilização de geolocalização como prova digital em processos trabalhistas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região revela um cenário de avanço tecnológico aliado a desafios jurídicos e constitucionais. Embora seja

inegável a relevância desses dados na elucidação de controvérsias relacionadas à jornada de trabalho e ao vínculo empregatício, sua admissibilidade exige uma análise criteriosa que equilibre a efetividade da prestação jurisdicional e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. As decisões do TRT-8 destacam uma abordagem cautelosa e garantista, priorizando a proporcionalidade, a razoabilidade e a necessidade na admissão de provas de geolocalização. A legislação brasileira, especialmente a LGPD e o Marco Civil da Internet, impõe limites claros ao tratamento de dados sensíveis, ressaltando a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.

O comparativo com outros tribunais, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, reforça a importância de observar os princípios constitucionais e processuais ao se lidar com tecnologias digitais. A jurisprudência analisada aponta para a necessidade de utilizar a geolocalização como medida excepcional e subsidiária, garantindo a primazia de meios probatórios menos invasivos sempre que possível.

Em conclusão, o TRT-8 tem demonstrado um compromisso com a proteção dos direitos fundamentais, buscando equilibrar o avanço tecnológico com a necessidade de garantir um processo judicial justo e proporcional. A análise da jurisprudência indica que a geolocalização tem sido admitida apenas em situações excepcionais, priorizando meios menos invasivos de prova sempre que possível.

No entanto, à medida que o uso de tecnologias digitais cresce no contexto trabalhista, novos desafios surgirão. Entre eles, destaca-se a necessidade de maior regulamentação sobre o uso de provas digitais nos processos judiciais, bem como a criação de diretrizes claras para a coleta e utilização de dados de geolocalização. Uma possível solução seria a elaboração de um enunciado pelo TST estabelecendo parâmetros específicos para a admissibilidade dessa prova, alinhados às disposições da LGPD e do Marco Civil da Internet.

Além disso, as empresas e empregadores devem investir em mecanismos transparentes de coleta e armazenamento de dados, garantindo que os trabalhadores sejam devidamente informados sobre o uso dessas informações. A implementação de boas práticas na gestão de dados pessoais contribuirá para evitar litígios desnecessários e fortalecerá a segurança jurídica das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.** Marco Civil da Internet. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso

em: 12 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 12 jan. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 2022. p. 235-270.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão: **0049499-08.2023.5.15.0000.** Disponível em: [https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/89586189/B*-Z\\$I2%5DIR%28L?highlight=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o](https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/89586189/B*-Z$I2%5DIR%28L?highlight=geolocaliza%C3%A7%C3%A3o). Acesso em 09/11/2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: Editora LTr, 2023. p. 310-350.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 17. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2022. p. 150-190.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil.** 18. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. p. 95-130.

LOPES, Mônica Sette. **Informação e imagem:** A Internet e a Preservação da Intimidade das Partes. Curitiba: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2009. ISSN: 0100-5448. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1608892>. Acesso em: 12 jan. 2025.

MALDONADO, Viviane. **Proteção de Dados Pessoais: A LGPD e seus Desafios.** 1. ed. São Paulo: Editora RT, 2019. p. 256.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional.** 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 541.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional.** 9. ed. Rio de Janeiro: Forense;

São Paulo: Método, 2014.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. IRDR nº **0000613-07.2022.5.08.0000**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000613-07.2022.5.08.0000>. Acesso em 31/01/2025.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ ROT **0000562-40.2021.5.08.0126**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000562-40.2021.5.08.0126>. Acesso em 11/01/2025.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000595-71.2022.5.08.0101**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/1n3Sf7>. Acesso em 12/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000595-71.2022.5.08.0101**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/0Mq1aB>. Acesso em 10/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000808-53.2022.5.08.0109**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/cgEbyB>. Acesso em 10/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0001065-68.2023.5.08.0101**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/uqYs96>. Acesso em 11/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000165-42.2024.5.08.0007**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/v4gxfD>. Acesso em 11/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0001005-62.2023.5.08.0209**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hRQmg5>. Acesso em 12/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000120-50.2024.5.08.0003**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/OZly5R>. Acesso em 12/12/2024

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000499-07.2023.5.08.0009**. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/BM5h5Q>. Acesso em 12/12/2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Acórdão: **0000846-34.2023.5.08.0011**.

Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9Da3hY>. Acesso em 12/12/2024.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. MSCiv **1003594-57.2022.5.02.0000**. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/a35a44db0fbcfbf6cbd62251caacd2f3>. Acesso em 09/11/2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. p. 232.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Negociação Coletiva no Direito do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2023. p. 45-80.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Ricardo. **Direito Processual Civil: Teoria e Prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 672.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Negociação Coletiva no Direito do Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Editora Juruá, 2023. p. 45-80.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 40. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2022. p. 400-450.

TORRES, Ricardo Lobo. **Direito Constitucional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 48.