

# A GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR COMO MEIO DE PROVA DE JORNADA DE TRABALHO E JUSTA CAUSA

**Mauricio Godinho Delgado**  
**Eduardo Milléo Baracat**  
**Juliana Bortoncello Ferreira**

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa acadêmica é o de analisar o emprego da geolocalização do trabalhador como meio de prova de jornada de trabalho e fatos relativos a dispensa por justa causa. O problema de pesquisa é o de analisar em que medida a utilização da geolocalização do empregado, como prova de jornada de trabalho e justa causa, é proporcional à tutela do direito fundamental à produção de prova, sem causar danos excessivos à intimidade e vida privada do trabalhador. O artigo apresenta os resultados de uma revisão bibliográfica sobre os direitos fundamentais à produção de prova, privacidade, intimidade, como também acerca do princípio da proporcionalidade, analisando, ainda, conceitos e perspectivas sobre a geolocalização e a Lei Geral de Proteção de Dados. A partir dessas premissas, sobretudo do princípio da proporcionalidade, analisa-se a utilização da geolocalização como meio de prova de jornada de trabalho e justa causa. Conclui-se que, no âmbito da jornada de trabalho, a geolocalização do trabalhador não atende aos subprincípios da necessidade e

---

Mauricio Godinho Delgado

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Professor Titular do Programa de Mestrado e Doutorado do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Doutor em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Eduardo Milléo Baracat

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT9). Doutor em Direito das Relações Sociais pela UFPR (2002). Pós-doutor pela Jus Gentium Conimbrigae/Coimbra e pelo UDF. Professor do PPGD do UDF e do UNICURITIBA.

Juliana Bortoncello Ferreira

Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal-UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica. Lattes: <https://link.mpt.mp.br/oGNaOMo>. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0242-1215>.

proporcionalidade em sentido estrito, já que existem meios alternativos de prova, como os controles de ponto, sem necessidade de restringir os direitos à privacidade e intimidade. No tocante à justa causa, contudo, conclui-se que sua utilização, quando se busca proteger a propriedade e a vida e saúde de outras pessoas, atende aos pressupostos da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

**Palavras-chave:** geolocalização; prova; privacidade; intimidade.

## 1 INTRODUÇÃO

A regra geral no tocante à produção de provas sempre reconheceu às partes “o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos”, inclusive aqueles não especificados na lei processual, com a finalidade de “provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz”, conforme dispõe o art. 369 do CPC, aplicável ao processo do trabalho.

Avanços tecnológicos, principalmente no âmbito das comunicações, fez com que a própria Justiça do Trabalho se adaptasse a novas fontes de provas ou intenções das partes em produzi-las, inicialmente com as mensagens trocadas por e-mails e, posteriormente, com mensagens e dados de redes sociais.

Mais recentemente, entretanto, os empregadores têm requerido, para fins de prova, a geolocalização do trabalhador, normalmente com o objetivo de demonstrar jornada de trabalho e fatos relacionados a dispensa por justa causa do empregado.

Com isso, passou-se a avaliar uma nova ferramenta de prova e quais os limites de sua utilização, a fim de balancear o direito fundamental à produção de prova, com os direitos fundamentais do trabalhador à vida privada e intimidade.

Trata-se, em última análise, de verificar em que medida a utilização da geolocalização do empregado, como prova de jornada de trabalho e justa causa, é proporcional à tutela do direito fundamental à produção de prova, sem causar danos excessivos à intimidade e vida privada do trabalhador?

Nota-se, a toda evidência, colisão de direitos fundamentais, necessitando, por isso, do auxílio do princípio da proporcionalidade que será analisado juntamente com os direitos fundamentais mencionados.

Ao fim, propõe-se aplicar o princípio da proporcionalidade na análise da licitude da prova acerca da geolocalização do trabalhador no processo do trabalho, sobretudo no tocante à jornada de trabalho e a justa causa.

### **1.1 O DIREITO FUNDAMENTAL À PRODUÇÃO DE PROVA ANTE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À VIDA PRIVADA E INTIMIDADE EM FACE DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE**

O direito à prova é inerente ao direito fundamental ao contraditório e, por essa razão, também um direito fundamental (Didier Júnior; Braga; Oliveira; 219, p. 53).

Ocorre, entretanto, que, em certas circunstâncias, o direito fundamental à produção da prova pode colidir com outros direitos fundamentais, como o da vida privada e intimidade.

Busca-se, neste capítulo, enfrentar esse debate, sob a ótica do princípio da proporcionalidade.

### **1.2 DIREITO FUNDAMENTAL À PRODUÇÃO DE PROVA E A VEDAÇÃO À PROVA OBTIDA POR MEIO ILÍCITO**

A correta compreensão dos arts. 5º, LVI da Constituição, segundo o qual “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”, e 369 do CPC que prevê 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”, conduz ao “núcleo do direito fundamental à prova no processo” (Marinoni; Arenhart; Mitidiero; 2021, p. 543).

A questão central à produção da prova é a busca da verdade, sem a qual não será possível a garantia de um processo justo (Marinoni; Arenhart; Mitidiero; 2021, p. 543).

Assim, como advertem Marinoni, Arenhart e Mitidiero, o processo justo tem na verdade seu pressuposto ético, de modo que se estabelece “uma relação teleológica entre prova e verdade – a prova visa à apuração da veracidade das alegações de fato” (Marinoni; Arenhart; Mitidiero; 2021, p. 543).

O direito fundamental à prova pressupõe situações jurídicas cuja relevância é importante destacar (Didier Júnior; Braga; Oliveira; 219, p. 53).

A primeira, é o “direito à adequada oportunidade de requerer provas”, garantindo-se às partes o prazo razoável para especificar a prova que entende adequada para comprovar sua tese.

A segunda, o direito de produzir provas admissíveis, cujo principal escopo “é o alcance de uma tutela jurisdicional justa”, sendo, por esta razão, relevante garantir às partes “o emprego de todos meios de prova imprescindíveis para a corroboração

dos fatos (Didier Júnior; Braga; Oliveira; 219, p. 53). Relevante notar que “a Constituição, ao vedar a admissão de prova ilícita (art. 5º, LVI), *contrario sensu* autoriza a admissão de toda e qualquer prova lícita”, o que significa que é apta, em tese, a comprovar fato “controverso, pertinente e relevante”. Nesse contexto, não é possível ao órgão jurisdicional indeferir a produção de prova, sob o fundamento de inadmissibilidade, “porque já convencido a respeito da alegação do fato”, ante a inequívoca confusão entre “juízo de admissibilidade e juízo de valoração da prova” (Sarlet; Marinoni; Mitiero; 2018, p. 840).

A terceira, “o direito de participar da produção da prova”, inerente ao princípio do contraditório, no sentido de que não se deve “admitir prova produzida secretamente”, nem, tampouco, permitir “a utilização de uma prova contra quem não participou de sua produção” (Didier Júnior; Braga; Oliveira; 219, p. 54). Pondera-se, entretanto, que “há hipóteses em que, nada obstante não tenham as partes ou pelo menos uma das partes participado da formação da prova, é plenamente viável a sua admissão ao contraditório pleno no novo processo”, de modo que, observado o contraditório, “a prova emprestada é obviamente admissível” (Sarlet; Marinoni; Mitiero; 2018, p. 840).

A quarta, “o direito de manifestar-se sobre a prova produzida”, também integrante do núcleo do princípio do contraditório, garante a parte, em qualquer circunstância a oportunidade de ter ciência e impugnar a prova produzida pela contraparte.

E a quinta, “o direito ao exame, pelo órgão julgador, da prova produzida”, o que inclui, também, a devida valoração da prova (Marinoni; Arenhart; Mitidiero; 2021, p. 543). Necessário que o órgão julgador fundamente sua decisão em todas as provas produzidas, sejam aquelas que influenciaram diretamente o convencimento, seja, também, daquelas que não lhe serviram para fundamentar a decisão. Assim, se “a prova foi produzida, é porque o órgão julgador a considerou relevante”, o que suscita na parte “a expectativa legítima de que a prova seja valorada” (Didier Júnior; Braga; Oliveira; 219, p. 54).

Autoriza-se, ainda, com base no direito fundamental à prova, a “possibilidade de utilização de provas atípicas no processo”, já que, conforme dicção legal do art. 369 do CPC, admite-se a produção de provas não especificadas, desde que lícito e moralmente legítimo, tais como, a prova emprestada, comportamento processual da parte e a prova cibernética (Sarlet; Marinoni; Mitiero; 2018, p. 839).

Não se trata, contudo, de direito fundamental absoluto, na medida em que o art. 5º, LVI, da Constituição dispõe que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”.

Necessário, nessa quadra, dimensionar o que são provas obtidas por meios

ilícitos.

A prova ilícita “é toda aquela obtida de forma contrária ao direito”, tanto “se a violação concerne ao direito material”, quanto “ao direito processual” (Sarlet; Marinoni; Mitiero; 2018, p. 839).

Argumenta-se que no processo civil deve ser feita uma segunda ponderação acerca do disposto no ar. 5º, LVI, sob o fundamento de que negar a utilização de prova ilícita poderia importar na própria negação, *a priori*, da “tutela jurisdicional a uma das partes”. Essa análise deve ser feita, conforme as circunstâncias do caso concreto, de acordo com o princípio da proporcionalidade (Sarlet; Marinoni; Mitiero; 2018, p. 840-841).

Sarlet, Marinoni e Mitidiero propõem dois critérios que contribuiriam para essa análise, observando que como a regra é a da “inviabilidade do uso da prova ilícita, no processo, sua utilização excepcional deve ser ‘criteriosamente justificada’”. O primeiro, que “os valores postos à ponderação sejam devidamente identificados e explicitados pelo órgão jurisdicional”. O segundo, a verificação se a parte que pretende a utilização da prova ilícita, possui à sua disposição outro meio de prova para demonstrar suas alegações; ou seja, “é imprescindível a análise da necessidade da prova ilícita para formação do convencimento judicial para saber se ela pode ou não ser aproveitada em juízo” (Sarlet; Marinoni; Mitiero; 2018, p. 840-841).

Considerando que o escopo desse trabalho é analisar o cabimento da geolocalização do trabalhador como meio de prova no processo do trabalho, necessário se torna investigar tanto os direitos do trabalhador que supostamente poderiam ser violados – privacidade e intimidade -, como, ainda, a aplicação do princípio da proporcionalidade.

### **1.3 DIREITO À VIDA PRIVADA E INTIMIDADE**

A vida privada pode ser tida como uma esfera contraposta à vida pública, enquanto a intimidade, um núcleo inacessível, onde apenas o indivíduo tem entrada. Assim, em questões afetas, por exemplo, a sigilo bancário e relacionamento profissional, está-se diante do primeiro conceito; já segredos pessoais, dúvidas existenciais e orientação sexual estão atrelados à esfera da intimidade (Araujo; Nunes Júnior, 2007, p. 151-152).

A vida privada, portanto, tem um caráter mais amplo, que abrange as relações das pessoas em geral. É a “faculdade de se optar por estar só e não ser perturbado em sua vida particular, formando uma esfera de autonomia e exclusão dos demais e evitando que, sem o consentimento do titular ou por um interesse público, nela se

intrometam terceiros” (Ramos, 2020, p. 481).

A intimidade, por sua vez, está ligada à preservação de uma esfera mais pessoal da vida de alguém, abrangendo seus laços familiares e suas amizades (Mendes; Branco, 2011, p. 315).

Tratando-se de direitos da personalidade<sup>1</sup> e estando afetos a todos os seres humanos, também repercutem nas relações de trabalho.

Não há dúvidas de que a esfera da privacidade leva em consideração a perspectiva individual. Entretanto, não é a única. O bem social, consequência da privacidade, também é sentido. Nessa linha, expressa-se Bioni (2021, p. 207), para quem a privacidade beneficia, além do indivíduo, também, colateralmente, a própria sociedade, de forma a revelar-se um elemento constitutivo da vida no meio social.

Portanto, o respeito à vida privada e à intimidade de cada um, supera o viés particular. No âmbito do trabalho, espraia-se para a relação entre os trabalhadores e entre estes e os empregadores.

Esse foi um dos intentos da nova Constituição Federal de 1988, fruto de lutas da sociedade para que direitos humanos constitucionalmente fundamentais fossem assegurados, inclusive no meio laboral.

Os princípios, regras e institutos que fazem parte desse arcabouço, conferem a tais direitos uma importante e nova força normativa (Delgado, 2023, p. 739).

Assim sendo, os poderes empregatícios, em qualquer um de seus âmbitos – normativo, diretivo, fiscalizatório e disciplinar -, podem ser atenuados e racionalizados quando em confronto com os direitos da personalidade. Isso não significa a inviabilização ou restrição da livre iniciativa. Mas sim, torna a propriedade, de fato, subordinada à função social, na esteira do art. 5º, XXXIII, CF/88, estabelecendo a livre iniciativa como valor social e, ao lado, do valor do social do trabalho, conforme art. 1º, IV, da Constituição Federal (Delgado, 2023, 738-739).

Nessa linha, o direito do empregado de não ser perturbado na sua vida particular sem o seu consentimento e o direito de preservação da sua esfera pessoal, inclusive de laços familiares e amizades, são constitucionalmente tutelados. Da mesma forma, o sigilo de correspondências, incluindo-se os e-mails, telefonemas e, também a geolocalização dos trabalhadores, mesmo no ambiente laboral, também merecem tutela constitucional.

Esse balanceamento de atitudes é citado por Bioni (2021, p. 250), quando diz

---

1 Os quais não podem ser entendidos, isoladamente, como apenas aqueles constantes nos artigos 11 a 21 do Código Civil, que abrangem, expressamente, a integridade física e psíquica do ser humano, o nome, a imagem, a honra e a privacidade. Isso porque, tais artigos não são *numerus clausus*, e sim, deixam aberta a possibilidade de outros direitos, até em vista das mudanças humanas.

que é razoável que o empregador realize algum tipo de monitoramento das atividades de seus empregados. Entretanto, não implica que tal vigilância seja excessiva, a ponto de desequilibrar completamente a balança.

Os direitos fundamentais, desse modo, devem ser ponderados, proporcionalmente entre os meios e os fins correspondentes.

## 2. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

Quanto ao princípio da proporcionalidade, observa Paulo Bonavides que se trata de “regra fundamental de apoio e proteção dos direitos fundamentais e de caracterização de um novo Estado de Direito”, caracterizando-se como “princípio essencial da Constituição” (2020, p 405).

Salienta Humberto Ávila que o “exame de proporcionalidade aplica-se sempre que houver uma *medida concreta* destinada a realizar uma *finalidade*” (2018, p. 207).

Trata-se de verificar se os meios destinados a realizar um fim “são por si mesmos apropriados e ou quando a desproporção entre meios e fim é particularmente evidente ou seja, manifesta” (Bonavides, 2020, p. 405).

Cuida-se de se analisar se os “direitos fundamentais sociais que o indivíduo definitivamente tem é uma questão de sopesamento entre princípios” (Alexy, 2015, p. 512).

De fato, existem três subprincípios que informam a estrutura do princípio da proporcionalidade.

O primeiro é o da adequação, exigindo-se “uma relação empírica entre o meio e o fim: o meio deve levar à realização do fim”. Assim, deve-se utilizar “um meio cuja eficácia (e não o meio, ele próprio) possa contribuir para a promoção gradual do fim” (Ávila, 2018, p. 207).

O segundo, o da necessidade, que “envolve a verificação da existência de meios que sejam alternativos àquele inicialmente escolhido” e que “possam promover igualmente o fim sem restringir, na mesma intensidade, os direitos fundamentais afetados”. Nessa quadra, a investigação da necessidade compreende duas etapas de análise (Ávila, 2018, p. 2017):

[...] em primeiro lugar, o exame da igualdade de adequação dos meios, para verificar se os meios alternativos promovem igualmente o fim; em segundo lugar, o exame do meio menos restritivo, para examinar se os meios alternativos restringem em menor medida os direitos fundamentais colateralmente afetados.

O terceiro, o da proporcionalidade em sentido estrito, pelo qual, deve-se

proceder “a comparação entre a importância da realização do fim e a intensidade da restrição aos direitos fundamentais”. Ávila sugere a seguinte a ser formulada para a identificação deste subprincípio: “As vantagens causadas pela promoção do fim são proporcionais às desvantagens causadas pela adoção do meio?” (2018, p. 219).

A análise dos subprincípios da proporcionalidade será essencial para a investigação da problemática proposta nesta pesquisa.

### **3 AS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO: GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

A prova digital pode ser entendida, nas palavras de Thamay e Tamer (2020, p. 33), como um recurso legal destinado a evidenciar a ocorrência ou não de um evento específico e suas circunstâncias, seja ele total ou parcialmente ocorrido em meios digitais, ou se ocorrido fora desse ambiente, sirva como meio de sua demonstração. É, pois, o método utilizado para comprovar a ocorrência de um evento que se deu em meio digital, ou no qual o meio digital desempenha um papel na demonstração do evento e seu conteúdo.

Pode ser utilizada no âmbito processual trabalhista, tanto pelo autor, quanto pelo réu, entretanto, há limites para o uso, justamente, por se referir, na maioria das vezes, a dados e situações pessoais.

Essa esfera individual, como direito fundamental, impõe cautela para eventual restrição, que somente pode ocorrer mediante a ponderação de interesses tais, que justifique a medida.

Veja-se que a proteção dos dados pessoais não deve ser interpretada de forma egocêntrica e individualista, mas sim enquadrada dentro dos direitos da personalidade, em contraposição ao direito de propriedade. Destaca-se, assim, a limitação na negociabilidade dos direitos de personalidade, impedindo que o consentimento objetifique a pessoa titular dos dados pessoais (Bioni, 2021, p. 275).

Há de se lembrar que vige no Direito Processual do Trabalho, além do princípio da proteção (ínsito à relação empregado-empregador) e que visa a compensar as diferenças existentes entre as partes, também o princípio da indisponibilidade, que sustenta a “busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores” (Leite, 2005, p. 75).

Outros princípios e direitos, igualmente, devem ser sopesados na utilização da geolocalização como meio de prova no processo do trabalho, dentre os quais o direito fundamental à produção de prova e o princípio da proporcionalidade.

### **3.1 A GEOLOCALIZAÇÃO NO CONTEXTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADO (LGPD)**

A LGPD, editada sob o número nº 13.709/2018, objetiva regulamentar, de forma abrangente, o tratamento de informações pessoais de pessoas naturais em meio físico e digital. Estabelece um conjunto de princípios que orientam a proteção de dados e as possíveis formas de seu tratamento, juntamente com outras normas aplicáveis às relações de trabalho. Depreende-se poucas exceções passíveis de abertura dos dados pessoais dos trabalhadores sem que se invada o campo da privacidade.

Aliás, o objetivo da referida Lei é a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, de acordo com o *caput* do art. 1º.

A importância da regulamentação justifica-se, devido ao avanço das mudanças tecnológicas e da necessidade de imposição de limites à interferência na vida privada das pessoas, ao mesmo tempo em que se promove o progresso da era digital.

Uma das provas digitais que vem sendo objeto de requerimentos em processos trabalhistas, é o uso do registro da geolocalização do trabalhador.

Com efeito, geolocalização consiste, conforme salientam Santana, Dias e Bittencourt (2023, p. 46), na identificação espacial (geográfica) de pessoas, animais e coisas, a partir da internet ou da radiofrequência, tendo seu uso sido ampliado com o desenvolvimento tecnológico da 4ª Revolução Industrial.

Ageolocalização de uma pessoa, de acordo com determinadas circunstâncias, pode ser considerada um dado pessoal sensível, nos termos do art. 5º, II, da LGPD, merecendo, por essa razão, especial proteção.

O deferimento do requerimento pode ir de encontro a direitos fundamentais da privacidade e da intimidade do trabalhador, previstos nos arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal; assim como aos preceitos da LGPD. Portanto, a análise do magistrado deve ser minuciosa, justa e razoável.

O uso da geolocalização como meio de prova nos processos trabalhistas, a partir de requerimentos dos empregadores, contudo, tem suscitado rigoroso debate. Isso porque, poderia haver contraposição de interesses e possível aviltamento ao direito à vida privada e intimidade dos trabalhadores, além de violação a preceitos legais, a exemplo da LGPD.

Embora, inicialmente, pareça uma estratégia inocente para promover transparência nas relações de trabalho, a realidade é que a geolocalização possui um alcance ilimitado e pode, em várias circunstâncias, ultrapassar a delicada fronteira

entre a disponibilidade exigida pelo empregador e a esfera privada do empregado (Santana, Dias e Bittencourt, 2023, p. 47).

A abordagem da LGPD, portanto, pode propiciar um maior entendimento dos limites existentes nessa relação jurídica que envolve o empregado e o empregador, tendo como base os fundamentos descritos no art. 2º, I e IV, da Lei nº 13.709/2018, desde o respeito à privacidade, com vistas a se garantir o direito à dignidade da pessoa humana; até a autodeterminação informativa<sup>2</sup>; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, em respeito ao art. 5º, X, da Constituição Federal; bem como entre outros fundamentos, os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais<sup>3</sup>.

### **3.2 A GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR COMO MEIO DE PROVA PARA JORNADA DE TRABALHO E JUSTA CAUSA**

Há um aspecto da questão que parece relevante para o debate: a localização espacial do trabalhador é obtida a partir de endereço eletrônico ou aparelho, fornecido pelo empregador, ou pertencente ao próprio empregado?

No caso de aparelho ou e-mail fornecido pelo empregador, em razão do trabalho, a geolocalização pode ser informação útil para a própria segurança do trabalhador, como também para controle do horário de trabalho e não oferece maiores questionamentos (Brasil, 2020a). O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, inclusive, (TRT9) aprovou a Súmula nº 77 no sentido de que os “mecanismos e sistemas tecnológicos de rastreamento e monitoramento de veículos por satélite possibilitam o controle da jornada de trabalho do motorista que presta serviços de forma externa” (Brasil, 2018).

Quanto à fiscalização pelo empregador de e-mail que fornece a empregado, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem considerado válido, por se tratar de ferramenta de trabalho (Brasil, 2020b).

Diferente, entretanto, é a hipótese em que a empresa pretende a geolocalização do trabalhador, por meio do aparelho celular deste próprio ou de e-mail particular, para provar jornada de trabalho ou determinado fato relativo a justa causa.

---

2 Segundo Bioni (2021, p. 109), consiste em conceder ao cidadão o controle sobre seus próprios dados pessoais, não apenas por meio da autorização para seu uso, mas também assegurando que o fluxo de informações atenda às suas expectativas, garantindo assim o livre desenvolvimento de sua personalidade.

3 Nesse sentido é a posição de Borelli et al. (2021, p. 53), para quem “A proteção da pessoa humana deve ser entendida como valor máximo do ordenamento jurídico, conforme fundamento estampado no art. 1º, inc. III, da nossa Constituição Federal”.

Existem duas situações que devem ser ponderadas.

A primeira, é quando existe autorização do trabalhador ao acesso a seus dados pessoais, inclusive os de geolocalização. Nesse caso, o livre consentimento do trabalhador atende a previsão da Lei nº 13.709/2018, acima citada, que no art. 7º, I, dispõe que o “tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado”, quando houver “fornecimento de consentimento pelo titular”. Há decisões admitindo a geolocalização do trabalhador, a partir de seu próprio aparelho ou endereço eletrônico, como meio de prova, nos casos de consentimento expresso (Brasil, 2022).

A segunda é quando o empregado se opõe ao acesso a sua geolocalização, por meio de seu e-mail ou aparelho celular, sob o fundamento de violação a privacidade e intimidade. Há, nesse caso, posicionamentos jurisdicionais conflitantes (Brasil, 2023; Brasil, 2024).

Ante o conflito entre direitos fundamentais – direito a produção de prova, privacidade e intimidade -, necessário socorrer-se do princípio da proporcionalidade, e verificar se presentes a adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Assim, quanto à adequação, impõe-se verificar se a geolocalização do trabalhador é eficaz para o fim pretendido. Se se propõe, por exemplo, verificar a jornada de trabalho do trabalhador ou averiguar se o trabalhador se encontrava na sede da empresa quando ocorreu determinado fato de que lhe imputado a autoria, como fundamento para a dispensa por justa causa, o meio (geolocalização) é adequado ao fim a que se propõe, desde que estivesse portando aparelho celular na ocasião. Obviamente, a geolocalização pode não ser eficaz ao fim pretendido se o empregado não carregava consigo aparelho que pudesse emitir o sinal que poderia ser rastreado por satélite.

Quanto à necessidade – segundo subprincípio -, entretanto, constata-se que não se encontra presente em todas as circunstâncias. De fato, no caso de jornada de trabalho, existe na lei (CLT, art. 74, § 2º), meios alternativos ao da geolocalização, que permite ao empregador provar a jornada de trabalho, sem necessidade de restringir os direitos fundamentais à privacidade e intimidade. A utilização de controles de ponto, nesse sentido, restringem em menor medida os direitos fundamentais à privacidade e intimidade do que a geolocalização.

O mesmo fundamento não se pode utilizar, contudo, no caso de prova de determinada ação ou omissão que seja imputada ao trabalhador para provar a justa causa, se inexistir, no caso, outra forma de se provar determinada situação. Nesse caso, a geolocalização poderia ser o único meio para se provar o fato controvertido, justificando, portanto, a sua autorização.

Por fim, no tocante à proporcionalidade em sentido estrito, observa-se que, no caso da geolocalização para comprovar jornada de trabalho durante todo o contrato de trabalho, constata-se que eventuais vantagens para se alcançar a verdade não são proporcionais às desvantagens que podem ser causadas. Imagine-se que a geolocalização venha a tornar público um determinado fato que o trabalhador preferisse preservar em sigilo, como a frequência a prostíbulo, motéis ou local onde ocorriam encontros extraconjugais.

Já em relação ao comportamento inquinado de grave para justa causa, é importante que se avalie a natureza desta. Nos casos de atos de improbidade ou assédio sexual praticado pelo empregado, por exemplo, a tutela da propriedade privada do empregador, ou a proteção a integridade psicofísica de outros empregados, penderiam a balança em favor do deferimento da geolocalização, visto que além do direito fundamental à produção da prova, a defesa de outros direitos fundamentais reforçaria a autorização da medida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O direito fundamental à produção de prova é inerente ao processo justo, por meio do qual a busca da verdade é uma das principais finalidades.

Assim, as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, ainda que não especificados na lei, “para provar a verdade dos fatos, em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz”, conforme preconiza o art. 369 do CPC.

Nesse quadrante, torna-se relevante a análise do cabimento das provas digitais, em especial, a geolocalização do trabalhador.

A utilização da geolocalização do trabalhador, sem o seu consentimento, pode, em tese, violar direitos fundamentais a privacidade e a vida privada, dos quais é titular, de onde decorre colisão entre esses e o direito fundamental à produção da prova do empregador.

A solução depende da aplicação do princípio da proporcionalidade, ou seja, da verificação da presença dos subprincípios da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Analisada o emprego da geolocalização do trabalhador como meio de provar jornada de trabalho, conclui-se que não atendem aos subprincípios da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito, na medida em que existem outros meios – controles de ponto - que permitem ao empregador provar a jornada trabalhada, sem necessidade de restringir os direitos fundamentais à privacidade e intimidade do

trabalhador, e que as vantagens eventualmente obtidas não são proporcionais às supostas desvantagens.

Já com relação a fatos envolvendo a dispensa por justa causa, sobretudo quando afetam o patrimônio do empregador, mas também à saúde e segurança de outros trabalhadores, conclui-se que a utilização da geolocalização como prova, atende aos três subprincípios mencionados, principalmente porque a necessidade de tutela de outros fundamentais, como a propriedade e a integridade psicofísica de outras pessoas, autorizaria a concessão da medida.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Tradução Virgílio Afonso da Silva. SP: Malheiros Editores, 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 18ª ed. SP: Malheiros, 2018.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BONAVIDES, Paulo. **Direito Constitucional**. 35ª ed. SP: Malheiros, 2020.

BORELLI, Alessandra, *et al.* **LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais comentada**. MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Opice (Coord.). 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 9 abr 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. 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: 17 abr 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9). Incidente de Uniformização de Jurisprudência **(IUJ) 0000262-46.2018.5.09.0000**. Tribunal Pleno, Rel. Adilson Luiz Funez. Julgamento em: 27 ago 2018. Publicado em: 18 set 2018. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>. Acesso em: 16 abr 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2). **Agravo de Petição (AP) nº 0024323-36.2018.5.24.0005**. 2ª Turma. Rel. Francisco das Chagas Lima Filho. Julgamento em: 23 set 2020. Publicado em: 28 set 2020a. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>. Acesso em: 16 abr 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14). **Mandado de Segurança (MSCiv) nº 0000269-92.2021.5.14.000**. Tribunal Pleno. Rel. Vania Maria da Rocha Abensur Monteiro. Julgamento em: 30 ago 2022. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>. Acesso em: 16 abr 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5). **Mandado de Segurança (MSCiv) nº 0000854-28.2023.5.05.0000**. Subseção de Dissídios Individuais I. Rel. Eloina Maria Barbosa Machado. Julgamento em: 6 set 2023. Publicado em: 20 set 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT24). Mandado de Segurança (MSCiv) nº 0024138-37.2023.5.24.0000. Tribunal Pleno. Rel. Francisco das Chagas Lima Filho. Julgamento em: 8 fev 2024. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>. Acesso em: 17 abr 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista (RR) nº 1347-42.2014.5.12.0059**. 4ª Turma. Rel. Alexandre Luiz Ramos. Julgamento em: 23 jun 2020. Publicação em: 26 jun 2020b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 17 abr 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DIDIER JR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol. 2. 14ª ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Processo Civil**. Vol. 1. 6ª ed. SP: Thomson Reuters Brasil, 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SANTANA, Paulo Campanha; DIAS, André Cleandro de Castro; BITTENCOURT, Renata Osório Caciquinho. A geolocalização como instrumento probatório no processo do trabalho sob a ótica do direito humano à privacidade e à intimidade: uma análise da jurisprudência do TST e dos TRT's da região centro-oeste. In: DIAS, André Cleandro de Castro, et.al. (org.). **Direito do trabalho e das relações sociais na era digital**: estudos pela ótica dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável em homenagem ao professor Paulo Campanha Santana. Londrina: Thoth, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

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