

Ivana Santos: Arquivos de celular como prova de assédio moral

09/09/2022

Tem crescido o debate sobre as relações interpessoais dentro do ambiente de trabalho, principalmente na internet e nas grandes redes sociais voltadas para a área, como *LinkedIn* e perfis profissionais no *Instagram*. As novas redes permitem que os profissionais compartilhem as experiências positivas e negativas que vivenciam dentro deste ambiente.



Na mesma esteira, os relatos de assédio moral no ambiente de trabalho

têm se tornado cada vez mais frequentes, diversos os depoimentos das relações de trabalhos em que o colaborador se encontra em situação de coação moral por parte de seu superior, situação insalubre que dificulta não apenas o exercício da profissão como de significativo dano emocional ao colaborador.

Diante desses novos cenários e das novas frentes e espaços para "desabafar" e se identificar com os dilemas do cotidiano corporativo, novas decisões emergem desses conflitos dentro do ambiente de trabalho.

Por exemplo, o entendimento de que o assédio como fator que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho tem sido validado pela jurisprudência da Justiça do Trabalho. Tal instituto compreende que o trabalhador que sofrer assédio moral no ambiente de trabalho pode pedir demissão com direito a receber todas as verbas, como se estivesse sido demitido, sem prejuízo da indenização pelo dano sofrido.

Tal hipótese se daria na rescisão ou a despedida indireta, uma forma de rescisão unilateral do contrato individual de trabalho, por iniciativa do empregado, em virtude de uma justa causa ou falta praticada pelo empregador. Aqui a prática da coação moral caracteriza um grave descumprimento do contrato de trabalho. Neste caso a justa causa corresponde ao não cumprimento das obrigações contratuais estabelecidas entre empregador e empregado, mas causada pelo empregador.

Com o advento da internet e do home office, o contato entre gestores e equipe tem se diversificado, e principalmente pelo crescente uso de celulares e do aplicativo WhatsApp como meio de contato tem criado um novo ambiente em que diálogos e arquivos compartilhados podem ficar gravados e conseqüentemente utilizados em possíveis ações judiciais.

Assim, as provas produzidas com o uso da tecnologia, como gravações, fotos, conversas em aplicativos de mensagens instantâneas e e-mails podem ser utilizadas como meios de provas.

O Ministério Público do Trabalho possui, inclusive, um aplicativo que mantém como canal de denúncias: o MTP Pardal, no qual o trabalhador pode baixar o aplicativo em seu smartphone, atualmente disponível para os sistemas IOS e Android, o app é gratuito.

O aplicativo possui como objetivo facilitar a produção de provas relacionadas a denúncias e direitos dos trabalhadores, o aplicativo garante o sigilo da identidade do denunciante.



Os arquivos podem ser utilizados como provas em reclamações trabalhistas, ainda que o agressor não tenha conhecimento das gravações.

Importante observar que a regra prevista no artigo 5º da Constituição a respeito da inviolabilidade das correspondências e dados das comunicações telefônicas, pode ser mitigada nestes casos em que há conduta abusiva do superior, seja pela relação de hipossuficiência do empregado na produção de provas, em que não há prova técnica, o registro em documento, as gravações ou mensagens são os poucos meios disponíveis ao alcance do empregado, além da prova testemunhal, que nem sempre é possível a depender do caso concreto.

A própria Justiça do Trabalho vem numa crescente sobre as hipóteses em que admite tais provas como úteis ou lícitas, os servidores a cada dia se deparam com novas espécies de provas digitais. Tais como geolocalização, fotos, vídeos, conversas de *WhatsApp*.

Exemplo disso foi a decisão unânime dos magistrados que compõem a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG), que consideraram válidas como provas as mensagens trocadas por meio do aplicativo *WhatsApp*, juntadas pelo trabalhador em ação ajuizada na Justiça do Trabalho contra a sua ex-empregadora.

Diante disso emerge a necessidade de que a empresa crie um ambiente seguro para o contato entre os colaboradores, a fim de resguardar a empresa e principalmente assegurar que as provas ainda que realizadas dentro do sistema da empresa possuam um histórico a fim de trazer maior transparência aos fatos.

Atualmente as grandes empresas de tecnologia e sistema possuem em seu catálogo aplicativos para viabilizar o contato interno entre os colaboradores proporcionando um ambiente seguro para a empresa e o colaborador, uma alternativa para a demanda que vem crescendo no mercado.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-set-09/ivana-santos-arquivos-celular-prova-assedio-moral/>