

As filmagens e gravações em ambiente laboral como provas idôneas no processo do trabalho

Matheus Zorzi Sá

Pós-graduado em Advocacia Trabalhista pela Escola Superior de Advocacia e Universidade Cândido Mendes (2022). Pós-graduado em Direito Civil, Processual Civil e do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Maringá/PR (2021). Pós-graduado em Ciências Penais pela Universidade Estadual de Maringá/PR (2013). Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Maringá/PR (2011). Advogado atuante na cidade e Comarca de Maringá/PR. Publicações: *Revista Brasileira de Estudos Constitucionais* (ano 8, n. 29, maio/ago. 2014 – ISSN 1981-6162); *Revista dos Tribunais* (RT, São Paulo, v. 105, n. 965, p. 169-197, mar. 2016).

Resumo: Este estudo visa a analisar, sob a ótica do direito do trabalho e constitucional, a possibilidade do emprego de gravações de áudio e vídeo como provas materiais no processo do trabalho. Com o avanço da tecnologia, aliado à necessidade precípua de produção probatória para chegar-se à percepção real dos fatos – a fim de garantir a prestação da justiça – novos meios de provas têm sido aceitos, contudo, devemos nos debruçar sobre questões problemáticas em relação ao tema, como a invasão da privacidade das pessoas e a prova ilícita. Ademais, a antecipação da produção da prova tecnológica é abordada, já que pode viabilizar o emprego de elementos que poderiam se perder com o tempo. Por fim, consigna-se a relevância desse tema em questões delicadas, como o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, geralmente ações perpetradas de forma sigilosa, cuja comprovação se mostra sempre árdua.

Palavras-chave: Provas. Produção. Gravações. Áudio e vídeo.

Sumário: **1** Introdução – **2** Das características do procedimento probatório na jurisdição trabalhista – **3** Da licitude das gravações de áudios e imagens na jurisdição trabalhista – **4** Da ilicitude das gravações de áudios e imagens na jurisdição trabalhista – **5** Da possibilidade de produção antecipada da prova – **6** Do emprego das gravações em situações de assédio moral e sexual – **7** Conclusão – Referências

1 Introdução

Um dos princípios atinentes às provas no processo do trabalho (e mesmo em outras esferas do direito) é o da necessidade da prova, segundo o qual há imprescindibilidade de que as partes comprovem seus argumentos, tendo em vista que os fatos não confirmados são considerados inexistentes no processo e que as meras ilações dos litigantes não são suficientes para constituir ou rechaçar um direito.

Tendo isso em mente, negar a validade de meios de prova mais atuais e modernos, como as gravações de áudios e imagens, desde que colhidos de forma legal e moral, seria resistir ao emprego de elementos extremamente úteis à formação do convencimento motivado do julgador.

O processo do trabalho é instrumento pelo qual o direito material do trabalho deve ser alcançado, e não mais consiste em método enrijecido e fixo, devendo adaptar-se às inovações sociais para alcançar seu fim único.

Dessa forma, seguir utilizando as formas de provas clássicas pode não gerar o sentimento de justiça ou não alcançar a garantia do direito material àqueles que o buscam, podendo o procedimento ser auxiliado por recursos probatórios contemporâneos e inovadores.

Para tanto, é necessário estabelecer limites e vedar excessos, vez que a prova, como elemento do próprio processo, deve destinar-se ao alcance do direito material e da busca pela realidade dos fatos.

2 Das características do procedimento probatório na jurisdição trabalhista

Assim como no Código de Processo Civil há a previsão de procedimentos cautelares, cuja cognição é, via de regra, sumária, a Justiça do Trabalho permite ações cujo juízo de probabilidade autoriza uma análise menos pormenorizada das provas, assim como nas ações de segurança. As conclusões do julgador são constituídas com base em elementos probatórios apenas razoáveis, dada a natureza dessas lides.

Entretanto, no campo do processo de conhecimento, viga mestre das reclamações trabalhista, a cognição exaustiva é preponderante, demandando leque probatório mais vasto e apto a formar o convencimento do magistrado.

Nas palavras de Manoel Antônio Teixeira Filho:

a prova deve ser plena, pois destinada a influenciar na formação do convencimento jurídico do magistrado, com vistas à solução do conflito intersubjetivo de interesse, vale dizer, a lide. A sentença mandamental pressupõe, igualmente, um juízo de certeza, devendo, em razão disso, funda-se em prova cabal¹.

¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Cadernos de processo do trabalho*, n. 14: prova: parte geral II. São Paulo: LTr, 2018, p. 94.

Neste ínterim, chega-se à ilação única de que todos os meios de provas admitidos não são somente permitidos, mas essenciais para um julgamento justo e, na primazia da realidade, princípio basilar da Justiça do Trabalho.

Tal preceito veio, inclusive, inserido na CLT, que dentre outras normas previu a possibilidade de os juízes determinarem a produção de provas de ofício (art. 765, CLT). Inclusive, há autores como Carlos Henrique Bezerra Leite que observam a busca da verdade real mais acentuada no processo trabalhista, do que na própria esfera da Justiça Cível.²

Como são destinadas ao convencimento do julgador, a prova reveste-se não apenas de importância aos litigantes, mas ao próprio Estado. De acordo com Alexandre Azambuja Cassepp:

(...) pelo princípio da obrigatoriedade de prova, segundo o qual, sendo a prova de interesse não só das partes, mas também do Estado, que quer o esclarecimento da verdade, as partes podem ser compelidas pelo juiz a apresentar no processo determinada prova, sofrendo sanções no caso de omissão, especialmente as presunções que passam a militar contra aquele que se omitiu e a favor de quem solicitou.³

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

(...) muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.⁴

E as provas, além do dever de se revestirem de legalidade (afastando-se, portanto, o emprego de provas ilícitas), devem preencher o requisito da utilidade, sendo adequadas e convenientes ao resultado perseguido pelas partes.

É nesse contexto que se ressaltam as gravações e filmagens como provas lícitas e hábeis a confirmar fatos e argumentos das partes litigantes, analisados sob a ótica da Justiça do Trabalho. Ater-se a meios de provas clássicos como documentos em sentido estrito ou depoimentos e declarações colhidos sob o crivo

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de processo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019, p 44.

³ CASSEPP, Alexandre Azambuja. *A prova no processo do trabalho*. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34335/a-prova-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 20 ago. 2021.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007, p. 65.

do contraditório significaria tolher o julgador da possibilidade de melhor análise do feito e, por conseguinte, reduzir as chances de chegar-se a um veredito justo.

Ademais, de acordo com Teresa Arruda Alvim Wambier “a prova de reprodução mecânica goza de alta credibilidade no que toca aos fatos que são registrados, uma vez que independem da memória, da percepção, da emoção ou da sensibilidade dos intermediários”,⁵ sendo capazes de reproduzir diretamente o fato registrado.

Na legislação trabalhista não existe um rol taxativo dos meios de prova, portanto nos valem os outros regimentos, como o Código de Processo Civil, para determinar quais as formas de prova admitidas, como o depoimento pessoal, testemunhas, documentos, perícias e inspeções judiciais.

Não bastasse, o próprio artigo 369 do CPC, invoca o princípio da atipicidade das provas, autorizando todos os meios legais e moralmente legítimos, ainda que não especificados na lei, para provar a verdade dos fatos.

A própria doutrina abrange o conceito de prova documental para abarcar os registros de imagens e sons, conforme lecionam os autores Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart:

A representação aludida, portanto, não se resume à mera escrituração de declarações. Ao contrário, abrange a reprodução de sons, imagens, estados de fato, ações e comportamentos, além dos documentos criados através das tecnologias modernas da informação e das comunicações, como os dados inseridos na memória do computador ou transmitidos através de uma rede de informática, e em geral os assim ditos documentos informáticos.⁶

Destarte, conclui-se que as gravações de áudio e imagens configuram mais um recurso no processo de cognição e podem ser valoradas como meios de prova assim como os demais.

3 Da licitude das gravações de áudios e imagens na jurisdição trabalhista

No contexto atual de desenvolvimento dos meios de captação de dados, de acessibilidade a instrumentos e equipamentos que possibilitam o registro de fatos e diálogos em alta definição e até em tempo real, e de instrumentos que permitem o armazenamento dessas informações por um longo período, não admitir as

⁵ WAMBIER, Teresa Arruda Alvim *et al.* *Primeiros comentários ao novo código de processo civil: artigo por artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 701.

⁶ MARINONI, Luiz Guilherme. *Processo de conhecimento*. 7. ed. rev. e atual. 3. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 340.

gravações de áudio e imagens como meios de prova seria ignorar o fim último das provas no processo do trabalho: a busca da verdade real.

Dessa forma, pela clareza que esses meios proporcionam (de ouvir e visualizar situações que permitem um melhor entendimento dos fatos), a utilidade dessas provas é evidente. Elas, aliadas a provas documentais (em sentido estrito) e testemunhais, podem confirmar ou desconstituir certezas no processo e melhorar muito a cognição dos julgadores nas reclamações trabalhistas.

A comodidade desses elementos e sua serventia são notórios, entretanto, é imperioso analisar também sua legalidade e formas de produção que respeitem os princípios constitucionais e as regras do processo cível e trabalhista.

Destarte, torna-se mister entender quais as modalidades de gravações de áudios e imagens são autorizadas pela jurisprudência majoritária brasileira, eis que há diversos meios de registro dessas informações, nem todos aceitos pelos tribunais pátrios.

Pode-se citar a chamada “gravação clandestina”, que em sentido amplo é o registro em arquivo da comunicação entre duas ou mais pessoas, captada por uma delas ou por terceiro com consentimento de um dos interlocutores, sem que outros envolvidos saibam.

Mais especificamente, a “escuta” consiste na captação de comunicação por terceiro, com a anuência de um dos comunicadores e desconhecimento dos outros. Assim como nos procedimentos de interceptação, carece de autorização judicial e da existência dos requisitos da Lei nº 9.296/96.

Por sua vez, a “gravação clandestina em sentido estrito” ocorre quando um dos colocutores, diretamente, efetua a gravação da conversa, sem o conhecimento de pelo menos um dos demais interlocutores.

Essa gravação de diálogo é prova lícita, mesmo sem autorização judicial, segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, desde que não haja causa legal específica de sigilo (ex.: conversa entre padre e fiel; cliente e advogado; psicóloga e paciente) nem reserva de conversação (em ambiente em que se presume a privacidade, como por exemplo conversa íntima, ou reunião privativa de sócios de uma empresa), ou mesmo manifesto fim de induzir e flagrar o cometimento de um crime pelo interlocutor gravado.

O entendimento supracitado encontra guarida nos estudiosos do tema:

Não se pode olvidar que a gravação de conversa sem conotação secreta ou privada, em que não haja violação do dever constitucional de sigilo, não configura prova ilícita, conforme já decidido pelo Excelso Pretório. Também é possível a utilização, como prova, de gravação de diálogo transcorrido em local público, porque não está

em causa a proibição inscrita no inciso XII do artigo da Constituição da República.⁷

Como corolário de tais assertivas, segue entendimento jurisprudencial sobre a modalidade de gravação de conversas aceita como prova:

AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. GRAVAÇÃO AMBIENTAL FEITA POR UM INTERLOCUTOR SEM CONHECIMENTO DOS OUTROS: CONSTITUCIONALIDADE. AUSENTE CAUSA LEGAL DE SIGILO DO CONTEÚDO DO DIÁLOGO. PRECEDENTES. 1. A gravação ambiental meramente clandestina, realizada por um dos interlocutores, não se confunde com a interceptação, objeto cláusula constitucional de reserva de jurisdição. 2. É lícita a prova consistente em gravação de conversa telefônica realizada por um dos interlocutores, sem conhecimento do outro, se não há causa legal específica de sigilo nem de reserva da conversação. Precedentes. 3. Agravo regimental desprovido. (STF – AI 560223 AgR, Segunda Turma, Relator Ministro Joaquim Barbosa, j. 12/04/2011) (...) (TJ-PR – AI: 00190300520208160000 PR 0019030-05.2020.8.16.0000 (Acórdão), Relator: Desembargador Hélio Henrique Lopes Fernandes Lima, Data de Julgamento: 01/10/2020, 8ª Câmara Cível, Data de Publicação: 02/10/2020).

De modo a corroborar tal posição, destacam-se outras decisões similares: BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 7167-22.2011.5.12.0035, Sétima Turma, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Brasília, 07 de junho de 2019. Jusbrasil, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/719051075/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-71672220115120035>. Acesso em: 18 ago. 2021; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9865920175090073, Terceira Turma, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Brasília, 21 de junho de 2021. Jusbrasil, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1235557114/recurso-de-revista-rr-9865920175090073/inteiro-teor-1235557949>. Acesso em: 18 ago. 2021; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 7265220165130025 Relator: José Roberto Freire Pimenta, Brasília, 22 de junho de 2018. Jusbrasil, <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860288781/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-7265220165130025>. Acesso em: 18 ago. 2021.

⁷ DE SOUZA, Edson Bueno. *Teoria e prática da prova no processo do trabalho*. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp031594.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.

Já existem julgamentos, inclusive, que ampliam a permissão dada às gravações de áudio por um dos interlocutores às mensagens e comunicações mantidas em novas ferramentas, como o aplicativo WhatsApp:

PROVA. LICITUDE. ÁUDIOS ENVIADOS POR WHATSAPP. A utilização de gravação ou registro de conversa por meio telefônico por um dos participantes, ainda que sem o conhecimento do outro, é meio lícito de prova. Esse entendimento, relativo às conversas por telefone, aplica-se igualmente às novas ferramentas de comunicação, tais como as mensagens e áudios enviados por aplicativos como o WhatsApp, de forma que não há vedação ao uso do conteúdo por um dos interlocutores como prova em processo judicial (TRT-3 – RO: 00101270420195030137 MG 0010127-04.2019.5.03.0137, Relator: Cesar Machado, Data de Julgamento: 22/10/2020, Sexta Turma, Data de Publicação: 26/10/2020).

Neste diapasão, é bom lembrar que existe a Lei nº 11.419/2006 (mais especificamente os artigos 11 e 13), aplicável expressamente ao processo do trabalho, que prescreve regras de captação, uso e disponibilização no procedimento de provas produzidas eletronicamente. Aliado à lei, o Código de Processo Civil também traz regulamentações acerca do tema, nos artigos 439 a 441, entretanto, por ser claramente complexa e extensa, a matéria não será abordada com mais profundidade nesse artigo.

No que concerne às filmagens em ambiente de trabalho, estas decorrem do próprio poder de controle do empregador, que nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, “consiste no direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados, aí incluídas a revista dos obreiros na portaria ao final do expediente, a colocação de câmeras de circuito interno de televisão e a exigência de marcação do cartão de ponto”.⁸

Elas também contam com permissão jurisprudencial para servirem como provas, na condição de que não lesem a intimidade, privacidade, honra ou imagem daquele cuja imagem é captada. Veja-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

(...) A instalação de câmeras é próprio do direito de propriedade, e tal ato não macula a intimidade, privacidade, honra ou imagem do empregado, desde que instalada em local comum. No caso vertente, a finalidade foi a segurança do próprio condomínio, não sendo, desta

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 329.

forma, ato ilícito (...) (TST – RR: 10620920105040028, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, 1ª Turma, Data de Publicação: 22/04/2021).

Alice Monteiro de Barros ainda ressalta a ausência de proibição legal à fiscalização e controle por meio de aparelhos audiovisuais, bem como que o “avanço da tecnologia poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado”.⁹

4 Da ilicitude das gravações de áudios e imagens na jurisdição trabalhista

De maneira contrária às possibilidades de emprego das gravações de áudio e imagens como provas no processo do trabalho, existem situações em que esses materiais não são aceitos como tal, por violarem a intimidade do particular, por não auxiliarem na cognição do magistrado ou mesmo por terem sido produzidas de forma ilícita.

Diante dos princípios da dignidade da pessoa humana e da intimidade (arts. 1º, III, e 5º, X, ambos da CF), a fiscalização ou controle desempenhados de forma vexatória ou coercitiva geram situação irregular que pode macular a prova assim produzida.

É claro que a valoração acerca da utilidade e regularidade do corpo probatório cabe ao julgador, analisando o contexto fático e jurídico de sua confecção, entretanto, pode-se mencionar como prova ilícita a gravação telefônica por terceiro, sem anuência de qualquer dos interlocutores (como já asseverado alhures), a documentação de imagens em setores da empresa cuja privacidade deveria ter sido garantida (como vestiários, banheiros, provadores, etc.), ou qualquer meio que extrapole o poder diretivo do empregador.

Veja-se o que leciona Sérgio Pinto Martins:

(...) lícita a instalação de câmeras ou microfones no local de trabalho para fiscalizar o empregado, desde que não violem a intimidade do trabalhador, nem sejam vexatórios. Será vedado ao empregador utilizar de tais mecanismos em locais de intimidade do empregado, como em banheiros, vestiários, etc.¹⁰

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 40, p. 358-365, 10 out. 2004, p. 569.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007, p. 195.

Corroborando tal exposição, Carlos Henrique Bezerra Leite disserta que “são exemplos de violação da intimidade nas relações empregatícias, a revista íntima (CLT, art. 373-A, VI), a utilização de câmeras em vestiários ou banheiros, o assédio moral e o assédio sexual”.¹¹

Ademais, quando a identificação dos interlocutores é impossível, a prova pode se mostrar inútil ou inadequada, vez que não se presta ao seu fim precípua, qual seja, garantir a verdade real dos fatos. Neste diapasão, quanto à necessidade de delimitação dos interlocutores, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA PROPOSTA CONTRA DECISÃO TRANSITADA EM JULGADO NA VIGÊNCIA DO CPC/1973. CERCEAMENTO DE DEFESA. IMPOSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DA PROVA PERICIAL. AUSÊNCIA DE NULIDADE. O “documento novo” trazido pelos autores para justificar o corte rescisório com base no art. 485, VII, do CPC/73 consiste em um CD-ROM com gravações de áudio. Contudo, na fase instrutória desta ação, apesar de terem sido nomeados mais de seis peritos diferentes, não foi possível obter laudo pericial identificando as pessoas cujas vozes foram gravadas em razão de dificuldades técnicas insuperáveis. O cerceamento de defesa só se configura quando a parte é impedida de produzir as provas dos fatos constitutivos de seus direitos. Não é o que se verifica na hipótese, uma vez que não foram poupados esforços para que a prova solicitada pela parte autora fosse produzida. No entanto, obstáculos técnicos, oriundos do próprio material, impossibilitaram a sua realização. Recurso ordinário a que se nega provimento (TST – RO: 63007420085180000, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 08/06/2021, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 11/06/2021).

5 Da possibilidade de produção antecipada da prova

Tecidas todas as considerações acerca das filmagens e gravações como meios de provas no processo do trabalho, deduz-se que estas poderiam, inclusive, ser requeridas e produzidas de forma antecipada, nos termos do artigo 381 do Código de Processo Civil, que, dentre outras hipóteses, permite amealhar previamente elementos que possam tornar-se impossíveis ou muito difíceis de serem verificados na pendência da ação.

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 64.

De acordo com a doutrina:

(...) além da produção antecipada da prova com base na urgência, em razão do risco de perecimento do seu objeto ou fonte, o NCPC, no art. 381, II e III, prevê a possibilidade de produção da prova antes da propositura do processo de conhecimento quando tal medida possa viabilizar tentativa de solução de consensual do conflito ou auxiliar as partes no juízo de deliberação prévio à propositura da ação principal.¹²

E essa ação autônoma também se caracteriza por sua atipicidade, ou seja, pode tratar de qualquer tipo de prova, como a oral, pericial e mesmo a inspeção.

Assim, pode-se concluir que a requisição de filmagens em ambiente de trabalho, por exemplo, poderia ser garantida ao empregado antecipadamente à própria lide, eis que, via de regra, tais registros permanecem em poder do empregador, responsável pelo sistema de monitoramento do local de trabalho.

Não bastasse, é bastante comum que empresas e órgãos que mantêm sistema de monitoramento por câmeras armazenem os dados captados por determinado período, geralmente exíguo, deletando-os em seguida; desta feita, a produção antecipada de provas poderia garantir o acesso a esses elementos, impedindo que sejam descartados.

É evidente que as gravações de áudio e imagens constituem provas válidas (se produzidas de forma lícita) a qualquer dos litigantes, mas existem capturas que por sua própria natureza são produzidas pelo empregador, que permanece em suas posses (como as filmagens de circuito de segurança). Dessa forma, haverá situações em que a requisição da prova será imperiosa.

E essa produção tanto pode ser efetuada no processo principal, como em procedimento incidental, segundo Manoel Antônio Teixeira Filho:

Quando a antecipação da prova ocorre no curso do processo principal, diz-se que é incidental; vindo a ser feita antes mesmo da propositura da ação principal, tem caráter antecedente. Tanto lá como aqui, todavia, ela não perde o seu traço característico de medida cautelar, com procedimento específico.¹³

Em se tratando das filmagens ou gravações possivelmente registradas em local de trabalho, segundo o próprio autor supracitado, de provas documentais,

¹² WAMBIER, Teresa Arruda Alvim *et al.* *Primeiros comentários ao novo código de processo civil: artigo por artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 660.

¹³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Cadernos de processo do trabalho, n. 14: prova: parte geral II*. São Paulo: LTr, 2018, p. 19.

estas deveriam seguir o procedimento entabulado pelos artigos 396 a 404 do Código de Processo Civil. Veja-se que o doutrinador Manoel Antônio Teixeira Filho deixa claro em sua obra que as fotografias, reproduções cinematográficas e registros fonográficos e eletrônicos classificam-se como provas documentais.¹⁴

De acordo com o rito estabelecido pelo Código de Processo Civil, o empregador poderia ser compelido a apresentar os elementos de cognição em sua posse – a depender do entendimento do julgador – respeitando, é claro, o contraditório e a ampla defesa. Entretanto, caso o magistrado julgue inadmissível eventual recusa, poderá admitir como verdadeiros os fatos alegados pela parte oponente ou mesmo adotar medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias para que as provas sejam exibidas.

Entende-se, ainda, que não há momento específico para o pleito de exibição de documento ou coisa, havendo a possibilidade de postulá-lo na inicial, contestação, impugnação, e até de ofício, mas em regra, até o fim da instrução. O que é fundamental é a motivação justificada do requerimento e a demonstração tanto da utilidade da prova, quanto de que sua posse repousa com a parte oposta/terceiro.

Nesse sentido, disserta a doutrina:

Por documento deve-se entender não apenas o escrito, mas qualquer elemento que sirva de suporte para a representação de determinado fato. Assim, por exemplo, a fotografia, a fita em que se gravou determinada conversa ou imagem, o suporte eletrônico do computador, etc. (...) É necessário que o requerente demonstre que a exibição é imprescindível para a elucidação do fato controverso, pertinente e relevante para a solução do litígio.¹⁵

Em exemplo prático do emprego dessas regras da lei processual civil, mencionam-se os seguintes julgados recentes do Tribunal Superior do Trabalho: BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Regimental nº 2125001320095200004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator: Breno Medeiros, Brasília, 26 de março de 2021. Jusbrasil, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1212519133/agravo-regimental-agr-2125001320095200004>. Acesso em: 19 ago. 2021; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 6937820105150005, Terceira Turma, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Brasília, 05 de junho de 2020. Jusbrasil, Disponível em: <https://>

¹⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Cadernos de processo do trabalho*, n. 14: prova: parte geral II. São Paulo: LTr, 2018, p. 24.

¹⁵ MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Código de processo civil comentado artigo por artigo*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 359.

tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/856603681/arr-6937820105150005. Acesso em: 19 ago. 2021.

E visando a solucionar a impossibilidade ou dificuldade de se atribuir valor certo a uma petição inicial trabalhista que tenha como escopo a exibição de provas documentais, que poderia violar a regra do artigo 840, §1º, da CLT, Manoel Antônio Teixeira Filho expõe o seguinte:

c) para que a petição inicial expresse, desde logo, o valor dos pedidos – mas o autor não disponha de dados ou elementos para isso –, ele poderá ingressar com ação de tutela de urgência de natureza cautelar (CPC< art. 301) ou com ação de produção antecipada de provas (CPC, art. 381), findando-se no art. 324, §1º, III, do CPC.¹⁶

6 Do emprego das gravações em situações de assédio moral e sexual

Inicialmente, constata-se que assédio moral se caracteriza pela violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante tempo prolongado, com lesão à honra subjetiva da vítima, não havendo a necessidade de que o assediador seja um superior hierárquico. Por sua vez, o assédio sexual se diferencia na esfera dos interesses tutelados, eis que nesse caso, há atentado contra a liberdade sexual do indivíduo.

Os casos de assédio em ambiente de trabalho sempre foram bastante acobertados pelas empresas e instituições, mas vêm ganhando maior notoriedade nos últimos anos a partir da publicitação dos casos e exigência de medidas aptas a reprimir tais condutas e puni-las.

Mesmo assim, comprovar os comportamentos indelicados e, por vezes, agressivos, permanece difícil, até porque geralmente essas situações ocorrem de forma velada, sigilosa e fora do alcance de testemunhas.

Pelo fato de a vítima quase sempre estar sozinha e desprotegida nas ocasiões em que é exposta a assédios de colegas e superiores, encontra um óbice maior do que o próprio temor de denunciar e de ser exposta: a comprovação da ofensa.

Nessa linha, as gravações de áudio e imagens podem auxiliar na confirmação dos abusos sofridos pela vítima, já que podem ser produzidas pela própria pessoa assediada ou captadas por sistemas de monitoramento e segurança da empresa.

¹⁶ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Cadernos de processo do trabalho*, n. 14: prova: parte geral II. São Paulo: LTr, 2018, p. 44.

Corroborando tal conclusão, o Tribunal Superior do Trabalho em julgamento recente assentiu com o uso de gravações telefônicas na comprovação de situação de assédio em ambiente de trabalho, conforme excerto:

RECURSO DE REVISTA – NÃO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014 – ASSÉDIO MORAL – GRAVAÇÃO TELEFÔNICA POR UM DOS INTERLOCUTORES – LICITUDE DA PROVA. A jurisprudência prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho orienta-se no sentido de que a gravação telefônica feita por um dos interlocutores não constitui prova ilícita, ainda que sem o conhecimento do outro. Trata-se, portanto, de prova lícita apta à comprovação de fatos alegados pela parte requerente. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido (...) (RR – 39800-83.2007.5.02.0042 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/04/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2019).

Mesmo autores que não se aliam com tanto afincamento à ampla validade das gravações como provas no processo do trabalho, como Carlos Henrique Bezerra Leite, defendem a mitigação de suas proibições e autorização de uso, principalmente em situações graves como de assédio:

(...) com base no princípio da proporcionalidade (ou da razoabilidade), segundo o qual não se deve chegar ao extremo de negar validade a toda e qualquer prova obtida por meios ilícitos, como, por exemplo, uma gravação sub-reptícia utilizada por empregada que deseja fazer prova de que foram vítima de assédio sexual pelo seu empregador ou superior hierárquico, sem o conhecimento deste.¹⁷

Nunca é demais lembrar que, uma vez comprovado o assédio moral ou sexual (ou mesmo atos que gerem danos morais ao empregado), pode haver a condenação do empregador ao dever de indenizar. Como ressalta Maurício Godinho Delgado, “o dano moral decorre da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – e sua respectiva indenização reparadora – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício”.¹⁸

Essa regra veio delimitada (ainda que tacitamente no que tange ao assédio), nos artigos 223-A (e seguintes) e 483, da CLT, complementados pelo Código Civil, mormente nos artigos 927, 932 e 933, que preveem a obrigação de indenizar e a responsabilidade objetiva do empregador por atos de seus empregados no exercício do trabalho ou em razão dele.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de processo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019, p 301-302.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos da personalidade (intelectuais e morais) e contrato de emprego. *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, Síntese, n. 125, p. 5 e ss., 1999.

Segundo a presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Ministra Maria Cristina Peduzzi, é dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança do trabalho, detendo responsabilidade civil:

Ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa (...) Caberá ao empregador, assim, fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia.¹⁹

Confirmando o exposto pela Ministra, Flávio Tartuce destaca a responsabilidade objetiva do empregador, que, independentemente de culpa, assume o dever de reparar em caso de ilícito por seu empregado:

A responsabilidade do empregador por ato do seu empregado, que causa dano a terceiro, independe de culpa (responsabilidade objetiva – arts. 932, III, e 933 do CC). Nesse sentido, repise-se enunciado aprovado na V Jornada de Direito Civil, estabelecendo que ‘a responsabilidade civil por ato de terceiro funda-se na responsabilidade objetiva ou independentemente de culpa, estando superado o modelo de culpa presumida’ (Enunciado 451).²⁰

Diante do exposto, infere-se que o assédio moral e sexual são condutas graves e recorrentes no ambiente de trabalho, passíveis de responsabilização criminal e cível, cujas provas – geralmente de difícil produção e sem as quais uma condenação pode ser obstada – podem ser fornecidas pelos meios de gravação em ambiente de trabalho.

7 Conclusão

Por muitos anos as normas processuais do direito brasileiro visavam precipuamente a delimitar o caminho a ser traçado durante uma ação judicial (ou mesmo para procedimentos extrajudiciais), se atendo ao caminho, muito mais do que ao fim.

¹⁹ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *Rev. TST*, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2007/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20Porto%20Alegre,%20v.%2073,%20n.%202,%20p.%2025-45,%20abr.-jun.%202007.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2021.

²⁰ TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil*: volume único. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021, p. 530.

Mais recentemente, porém, o processo reencontrou-se com sua função maior, qual seja, orientar os envolvidos até o encontro com o direito postulado.

Neste contexto, ficou mais salientada a incumbência do procedimento: o alcance do direito material, com respeito máximo à busca da realidade dos fatos.

Para tanto, as provas empreendem papel fundamental, já que a partir delas a verdade pode ser retratada ao julgador, os fatos podem ser desvelados ou rechaçados e o direito material poderá ser aplicado conforme a cognição formada do magistrado.

Contudo, demonstrar um fato por vezes é tarefa hercúlea ou quase inexecutável, pela própria natureza daquilo que se quer provar; por isso mesmo, o leque do conjunto probatório deve ser ampliado para abarcar modalidades de provas que possam auxiliar na constatação de algo.

Assim, modalidades novas de provas, como as gravações de áudios e vídeos vêm para elastecer o corpo probante geralmente aceito pelos juízes e tribunais. Utilizadas e produzidas com observância de regras e preceitos constitucionais, sem grave violação à intimidade, honra e vida privada das pessoas e com emprego efetivo e reservado ao processo, essas gravações representam inovação bem-vinda a uma matéria que há anos estava restrita às formas clássicas de prova, como documentos escritos e testemunhos.

Também podem socorrer àquelas situações em que as provas ordinárias não bastam, como os casos de assédio moral e sexual em ambiente de trabalho, frequentemente perpetrados em confidência.

Aceitar novos meios de comprovação de argumentos jurídicos, estabelecendo regras que os moldem às leis existentes, significa manter o escopo do processo e modernizá-lo, para que seu objetivo seja sempre alcançado da melhor forma possível: o alcance do direito material.

Filming and recordings in the workplace as appropriate evidence in the work process

Abstract: This study aims to analyze, from the perspective of labor and constitutional law, the possibility of using audio and video recordings as material evidence in the labor process. With the advancement of technology, combined with the primary need for probative production to achieve the real perception of the facts – in order to guarantee the provision of justice – new means of evidence have been accepted, however, we must address problematic issues related to the topic, such as the invasion of people's privacy and illegal evidence. In addition, the anticipation of the production of technological proof is addressed, since it can enable the use of elements that could be lost over time. Finally, the relevance of this topic is highlighted in sensitive issues, such as sexual and moral harassment in the work environment, usually actions carried out in secrecy, which the proof is always arduous..

Key-Words: Evidences. Production. Recordings. Audio and video.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. *COAD Doutrina e Jurisprudência*, n. 40, p. 358-365, 10 out. 2004, p. 569.
- CASSEPP, Alexandre Azambuja. *A prova no processo do trabalho*. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34335/a-prova-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 20 ago. 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direitos da personalidade (intelectuais e morais) e contrato de emprego. *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, Síntese, n. 125, p. 5 e ss., 1999.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de processo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- LTr, 2018, p. 44.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Processo de conhecimento*. 7. ed. rev. e atual. 3. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.
- MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Código de processo civil comentado artigo por artigo*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 359.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *Rev. TST*, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2007/n%202/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20Porto%20Alegre,%20v.%20n.%202,%20p.%2025-45,%20abr.-jun.%202007.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2021.
- SOUZA, Edson Bueno de. *Teoria e prática da prova no processo do trabalho*. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp031594.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2021.
- TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil: volume único*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Cadernos de processo do trabalho, n. 14: prova: parte geral II*. São Paulo: LTr, 2018.
- WAMBIER, Teresa Arruda Alvim *et al.* *Primeiros comentários ao novo código de processo civil: artigo por artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SÁ, Matheus Zorzi. As filmagens e gravações em ambiente laboral como provas idôneas no processo do trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 47, p. 81-96, out./dez. 2022.
