

ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO CABIMENTO DE DANO MORAL: DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES DESABONADORAS RELATIVAS AO ANTIGO VÍNCULO DE EMPREGO

Edna Camila Santos e Silva 

Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário; Mestranda em PPGHam; Docente no Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

E-mail: edna.silva@faema.edu.br

Tamires De Assis Leal 

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

E-mail: tamires.44648@unifaema.edu.br

Giane S. C. S. Rodrigues 

Docente do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

E-mail: giane.rodrigues@unifaema.edu.br

Rubens Darolt Júnior 

Advogado e Especialista em Direito e Processo Tributário, Docente do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

E-mail: rubens.darolt@unifaema.edu.br

Pedro Augusto Camargo 

Especialista em Direitos Humanos. Docente do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.

E-mail: camargopedroac@gmail.com

Submetido: 11 fev. 2022.

Aprovado: 16 fev. 2022.

Publicado: 24 fev. 2022.

E-mail para correspondência:

tamires.44648@unifaema.edu.br

edna.silva@unifaema.edu.br

Este é um trabalho de acesso aberto e distribuído sob os Termos da *Creative Commons Attribution License*. A licença permite o uso, a distribuição e a reprodução irrestrita, em qualquer meio, desde que creditado as fontes originais.

Imagem: StockPhotos (Todos os direitos reservados).



Open Access

Introdução

A Constituição Federal de 1988 dispõe que, qualquer pessoa, tem direito a receber indenização por dano moral. No âmbito do direito do trabalho, o trabalhador deverá reclamar e provar em juízo a ocorrência do dano moral, como foi exposto nos fatos e argumentos expostos, bem como nos documentos juntado nos autos. Dessa maneira, o artigo 483 e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho ⁽¹⁾, traz que o ato praticado pelo empregador contra o empregado, mesmo contra algum membro de sua família, lesivo da honra ou da boa-fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo o empregado buscar a devida indenização moral. Concomitantemente ao exposto, nos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo, entendendo-se como ato ilícito tanto a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que violar direito alheio quanto o abuso de direito. A partir da interpretação dessas regras, a doutrina e a jurisprudência convencionaram que, para a configuração da responsabilidade civil subjetiva extracontratual e, conseqüentemente, o surgimento do dever de indenizar, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) ato ilícito; b) dano; c) nexos de causalidade. Portanto, vislumbra-se que na situação vivenciada por Naira possui uma relação direta entre os danos emocionais, sociais e financeiros causados a ela e o ato ilícito da reclamada que através da sua conduta vexatória impossibilitou que a reclamante viesse a conquistar uma vaga no mercado de trabalho. Dessa forma, resta explícito que há a ocorrência do ato ilícito pela empresa empregadora, abalo moral e nexos de causalidade entre os dois primeiros.

Objetivo

O presente trabalho tem como objetivo apresentar e discutir, com base em estudos de casos, observações minuciosas de jurisprudências, normas legais, doutrinas e os efeitos sociojurídicos da conduta ilícita de ex-empregador que divulga informações desabonadoras de ex-empregado ou a simples menção a processo

trabalhista. Nesse ínterim, no transcorrer do texto buscará observar os amparos jurídicos para a interpretação da omissão descrita mais próxima aos princípios constitucionais, trabalhistas, OIT, Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas crucial na construção de um posicionamento uniforme dos tribunais e de busca da segurança jurídica do Estado Democrático de Direito.

Metodologia

Para a realização do trabalho utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental, na qual será fundamentada em acórdãos do Supremo Tribunal Federal, em ADI 5766/DF, bem como, o art. 5º, LXXIV, CF, art. 99, CPC) ⁽²⁾.

Resultados e Discussões

Destarte, convém expor posicionamentos favoráveis ao presente caso adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho:

DANO MORAL. INCLUSÃO DO NOME DE EX-EMPREGADO EM LISTA DISCRIMINATÓRIA. Dispensa-se a prova do prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por sua vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo - o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito - (STJ, Resp. 85.019, 4ª Turma, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, julgado em 10.3.98, DJ 18.12.98). - Incorre na compensação por danos morais, por violação à honra do empregado, o empregador que lhe atribuía acusações infundadas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome, dá informações desabonatórias e inverídicas a alguém que pretende contratá-lo ou, ainda, insere o trabalhador em `lista negra-, para efeito de restrições de crédito e outras operações, visando a discriminá-lo em futuros empregos, pelo fato de o trabalhador tê-lo acionado em Juízo, fornecendo tais informações às prestadoras de serviço e exigindo que elas não contratem esse empregado - (BARROS, Alice Monteiro de Curso de Direito do Trabalho - São Paulo: LTr, 2006). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 533001620035090091 53300-16.2003.5.09.0091, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 03/06/2009, 3ª Turma,)

E ainda o entendimento:

DANO MORAL - INFORMAÇÃO DESABONADORA - AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA - ATO ILÍCITO - CONFIGURAÇÃO. 1. No caso, a reclamada, em conversa telefônica, divulgou a terceiros a informação de ajuizamento de ação trabalhista pela reclamante contra a ex-empregadora. 2. O ato praticado pelo antigo empregador pode sujeitar o empregado à discriminação no mercado de trabalho, impondo-lhe dificuldades para obter novo emprego e reinserir-se no mercado de trabalho. A conduta do ex-

empregador é ilícita e autoriza a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. DANOS MORAIS - VALOR DA INDENIZAÇÃO - INFORMAÇÃO DESABONADORA. O valor da reparação por danos morais deve ser fixado em compatibilidade com a violência moral sofrida pelo empregado, as condições do empregador e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, sempre observando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Na presente situação, tendo em vista as peculiaridades do caso, o valor do quantum indenizatório arbitrado pelo Tribunal Regional é adequado e proporcional à violação perpetrada. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 71672220115120035, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 05/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2019)

Isto posto, aduz mencionar a decisão tomada pelo tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região que reconhece que ficou demonstrado que o empregador forneceu informações desabonadoras sobre o ex-empregado, e, ainda, divulgou a interposição de reclamação trabalhista, com nítido intuito de prejudicar o trabalhador na obtenção de novo emprego, configurada a existência de dano moral:

Comungo do entendimento de que o poder diretivo do empregador lhe possibilita avaliar e cobrar desempenho de seus subordinados, o que deve ser feito com intenção educativa, mas nunca com a conotação da disseminação do medo. Na hipótese, pese o entendimento do magistrado a quo, vejo que o proceder da reclamada extrapola o exercício regular do direito, uma vez que o áudio demonstra, sim, ameaça à reclamante, inclusive de realização de "lista negra" e não contratação pelo fato de ter ingressado com ação trabalhista contra a empresa. Tal fato, ao meu sentir, gera danos morais, inclusive pela gravidade das declarações da preposta da empresa no áudio, aliado à ausência de contestação específica da pretensão, o que resultou na declaração da confissão "ficta" acerca da matéria de fato. Portanto, dou parcial provimento ao apelo obreiro para, reformando a sentença, condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe R\$10.000,00. (TRT da 14.ª Região; Processo: 0000446-42.2020.5.14.0404; Data da Publicação: 21-06-2021; Órgão Julgador: GAB DES CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO - SEGUNDA TURMA; Relator (a): CARLOS AUGUSTO GOMES LOBO)

A título ilustrativo e no mesmo sentido dos fatos expostos a CLT veda o empregador de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS (CLT/43, art. 29, § 4º) ⁽¹⁾, haja vista que tal ato enseja referências maliciosas por parte do ex-empregador, que dificulta um novo vínculo empregatício. Isto posto, interpreta-se que prestar informações vexatórias sobre empregados por telefone a outras empresas é similar a anotação desabonadora da CTPS, na qual deverá ensejar dano moral. Dessarte, a experiência demonstra que os empregadores têm certa resistência em contratar empregados que já ajuizaram reclamação trabalhista contra os ex-patrões ⁽³⁾. Assim, o repasse desse tipo de informação dificulta a obtenção de nova colocação no mercado de trabalho.



Conclusão

Nesse contexto, a conduta da empresa que, sem justificativa, faz questão de noticiar aos possíveis futuros empregadores que o ex-empregado propôs contra ela ação trabalhista causa prejuízos morais ao prestador de serviços, que passa a ter o direito de ser reparado⁽⁴⁾. Uma vez que, demonstrado que a conduta da empresa expõe a pessoa do empregado à aversão pública e a constrangimentos pessoais penosos, insuportáveis, capazes de causar dor e sofrimento a si e a sua família, uma vez que a ex-empregadora cometeu atos ilícitos capazes de ferir a honra e a dignidade do trabalhador, razão pela qual deve ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais.

Palavras-chave: Responsabilidade Civil. Dano Moral. Difamação. Empregado. Referência.

Referências

1 Brasil. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF; 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

2 Brasil. Constituição Federal, de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 fev. 2022.

3 Godinho MD – Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Mestre em Ciência Política e Doutor em Direito (fragmento extraído da sua obra Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Editora LTr; 2016).

4 Romar CTM. Direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação; 2018.