

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA  
BACHARELADO EM DIREITO**

**FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES DESABONADORAS DA  
CONDUTA DO EMPREGADO A TERCEIROS NA RELAÇÃO PÓS-  
CONTRATUAL: ANÁLISE DA SUA APLICABILIDADE E  
OCORRÊNCIA DE DANOS MORAIS**

**JÚLIO HENRIQUE LEITE FERREIRA**

**CARUARU  
2017**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA  
BACHARELADO EM DIREITO**

**FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES DESABONADORAS DA  
CONDUTA DO EMPREGADO A TERCEIROS NA RELAÇÃO PÓS-  
CONTRATUAL: ANÁLISE DA SUA APLICABILIDADE E  
OCORRÊNCIA DE DANOS MORAIS**

**JÚLIO HENRIQUE LEITE FERREIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida-ASCES/UNITA, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em direito, sob orientação do Prof. Msc. Felipe d'Oliveira Vila Nova.

**CARUARU  
2017**

## **BANCA EXAMINADORA**

Aprovada em: 12/05/2017

---

Presidente: Prof. Msc. Felipe d'Oliveira Vila Nova

---

Primeiro Avaliador: Prof. Darci Cintra

---

Segundo Avaliador: Prof. Alexandre Costa

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho à minha família que  
foi meu porto seguro perante as  
dificuldades durante este traetória*

## **AGRADECIMENTOS**

É difícil agradecer todas as pessoas que de algum modo, nos momentos serenos e ou apreensivos, fizeram ou fazem parte da minha vida, por isso primeiramente agradeço à todos de coração.

Em primeiro lugar, sempre agradeço à Deus, por todos objetivos alcançados, pois, sem ELE ao meu lado, nada disso seria possível.

Ao meu pai José Ferreira, que me deu a vida e me ensinou a vivê-la com dignidade, respeito e humildade. Que foi meu porto seguro e me ensinou grandes valores e me fez tornar a pessoa que sou hoje, que nunca mediu esforços para que eu pudesse alcançar os meus objetivos. Obrigado pelos conselhos, por me suportar quando me encontrava nervoso, pelas inúmeras noites mal dormidas, as palavras de força que sempre me incentivou a nunca desistir, e que por muitas vezes abriu mão de seus sonhos para que eu pudesse realizar os meus.

Agradeço à minha tia Iana, que todos os dias me conferia carinho, agrado, apoio e estímulo para enfrentar as barreiras da vida.

Aos meus irmãos, Lucas Gabriel e Maria Eduarda, que por mais difícil que fossem as circunstâncias, sempre tiveram paciência e confiança, e em especial, José Eduardo, que sempre acreditou e torceu pelo meu sucesso.

A minha namorada, Camyla Moraes, que agüentou pacientemente todos os estresses dessa trajetória e entendeu minhas limitações decorrentes do tempo de estudo a que precisei me dedicar.

Dediquei este trabalho “In Memoriam” ao meu amado Avô paterno, Antônio Cabana, pelos conselhos ofertados, e minha querida avó, Celina Florêncio, por seu amor e carinho.

Agradeço aos professores que desempenharam com dedicação as aulas ministradas.

Por fim, quero tecer um agradecimento especial ao meu orientador Prof. Felipe Vila Nova, ao qual também dedico essa obra, pela amizade, da qual jamais quero esquecer, à confiança pelo meu trabalho, e à orientação especial nessa pesquisa.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, a minha gratidão!

## RESUMO

A presente monografia proporciona um estudo a respeito da possibilidade do fornecimento de informações desabonadoras da conduta do empregado a terceiros na relação pós-contratual, a análise de sua aplicabilidade e a ocorrência de danos morais. A consolidação das leis trabalhistas previu no seu art. 29 a vedação de anotações dos empregados na CTPS, e em seu parágrafo 4. No entanto, com o aumento de demandas no judiciário por manifestações de vontade de empregado em repassar informações desabonadoras a novos empregados, os juízes começaram a entender que, a declaração de vontade dos empregadores, evidencia-se que essa conduta tem cunho depreciativo perante o empregado, ou seja, haveria a possibilidade de caracterização de anotação na CTPS. Para aprofunda e bem entender esse assunto, examina-se e conceitua-se, em primeiro momento, sobre o entendimento do que vem a ser responsabilidade civil, quais os deveres do empregado e do empregador, e o dano moral nas relações laborais. Em seguida, sobre o livre exercício da profissão, a proibição de divulgação de condutas desabonadoras. Por fim, fornecimento dessas informações e a ocorrência de danos morais, com a demonstração do entendimento doutrinário e jurisprudencial sobre o tema.

**Palavras-chaves:** Direito do Trabalho, Danos Morais, Informações Desabonadoras, Atuação Judiciária.

## **ABSTRACT**

This monograph provides a study on the possibility of providing disinformation information about employee conduct to third parties in the post-contractual relationship, the analysis of its applicability and the occurrence of moral damages. The consolidation of labor laws envisaged in its art. However, with the increase in demands in the judiciary for manifestations of employee willingness to pass on dissenting information to new employees, the judges began to understand that the Employers' wishes, it is evident that this behavior has a derogatory character towards the employee, that is, there would be the possibility of characterization of annotation in the CTPS. In order to deepen and understand this subject, we first examine and conceptualize the understanding of what constitutes civil liability, the duties of the employee and the employer, and the moral damage to labor relations. Then, on the free exercise of the profession, the ban on disclosure of dissenting conduct. Finally, the provision of this information and the occurrence of moral damages, with the demonstration of the doctrinal understanding and jurisprudence on the subject.

**Key-words:** Labor Law, Moral Damage, Disagreeable Information, Legal Action.

SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1 - ACERCA DA CARACTERIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL .....</b>	<b>14</b>
1.1 Sobre o entendimento do que vem a ser a responsabilidade civil .....	14
1.2 Deveres do empregado e do empregador .....	19
1.3 Dano moral nas relações laborais .....	25
<b>2 - CONSAGRAÇÃO DO PRINCÍPIO DO LIVRE EXERCÍCIO DA PROFISSÃO ..</b>	<b>30</b>
2.1 Livre exercício da profissão e o óbice ao seu embaraço .....	30
2.2 Previsões legislativas sobre a proibição de divulgação de condutas desabonadoras .....	33
2.3 Ferimento ao princípio da dignidade da pessoa humana .....	35
<b>3 - INFORMAÇÕES DESABONADORAS .....</b>	<b>40</b>
3.1 Equivalência da manifestação de vontade com a anotação da CPS .....	40
3.2 Da menção de condutas desabonadoras frente à dignidade da pessoa humana e o princípio da boa-fé objetiva nas relações contratuais e pós-contratuais .....	42
3.3 – Quando o empregado prejudica o empregador .....	45
<b>4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>49</b>
<b>5. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>51</b>

## INTRODUÇÃO

Cuida-se de dever do empregador fazer a anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS no prazo não superior a quarenta e oito horas de admissão do empregado. Bem como anotar os demais requisitos elencados no dispositivo do art. 29, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. A anotação das condições de trabalho deve sempre observar as condições de contrato, uma vez que, a sua instabilidade acarretará para o empregador diversas penalidades.

Identificada na CLT, o registro do contrato de trabalho é um direito que também encontra preceito na Constituição vigente em seu art. 7, inciso I, no capítulo que versa sobre direitos sociais. Outrossim, o art. 29 da CLT, enumera o que deverão ser anotadas na CTPS, como outrora mencionado.

De forma geral, anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social proporcionam uma proteção de direitos ao empregado, à medida que, por outro lado favorece o empregador na não aplicação de sanções indesejadas.

Destarte, não podemos deixar de observar que a lei que rege sobre as relações de trabalho menciona em que momento e quais as anotações deverão ser feitas no documento do empregado. De resto, o artigo supracitado expõe uma situação em que veda a anotação na CTPS. Especificamente no § 4 do art. 29 da CLT, o legislador vedou o empregador de realizar registro de condutas de caráter desabonador do empregado no documento de trabalho. Desse modo, buscou-se unir elementos/informações com o fito de responder ao seguinte problema de pesquisa: podem-se fornecer informações de condutas desabonadoras do empregado a terceiros na relação pós-contratual? Tais informações acarretariam o dano na ordem extrapatrimonial?

A presente monografia tem como objeto analisar a possibilidade de fornecimento de informações desabonadoras da conduta do empregado a terceiros na relação pós-contratual e a ocorrência de danos morais.

Investigar também se essas informações acabam indo de encontro com o princípio da dignidade da pessoa humana, instituído na Constituição, e se observa o princípio da boa-fé objetiva, presente no contrato de trabalho.

Averiguar, se o elemento da manifestação de vontade, no diapoasão de distribuir informações orais negativa sobre o ex-pregado, tem o mesmo fito da anotação prevista no §4 da CLT.

Verificar, por fim, por que o empregador ao revés de promover declarações sobre condutas depreciativas, não se socorre do judiciário para reparação de suposto dano casado pelo empregado.

Para tais questionamentos a jutificativa principal da investigação deleita funtamentalmente na averiguação de que a informação desabonadora de conduta do empregado faça-se de qualquer forma, escrita ou oral, delimita direta ou indiretamente ao reingresso do trabalhador no merdado de trabalho, uma vez que, tais informações quando lançadas perseguem o empregado com histórico neagtivo, privando de exercer novo emprego. Outra constatação são as garantias que asseguram o empregador expressa na CLT e que por omissão ou falta de inforação o mesmo não às desfruta. Vislumbra-se, portanto, a necessidade de uma intença reflexão acerca da divulgação dessas informações, do socorro ao judiciário, da primazia do princípio fundamental e a ocorrência do dano sofrido.

Para o desenvolvimento do presente trabalho e assim atingir os objetivos, foi utilizado o método dedutivo, valendo-se de bases ciêntificas. Quanto à abordagem e procedimento, adotaram-se os meios qualitativos e bibliográficos. A investigação teve respaldo em alicerce pátrio doutrinário de obras jurídicas, coleta e análise de conteúdos de argumentos jurisprudenciais, e publicação científica da área.

Diante do acúmulo de diligência dessa natureza que o judiciário trabalhista vem enfrentando é preciso pesquisar os marcos que caracteriza o que seriam essa informação desabonadora e sua delimitações. O trabalho pretende mostrar a análise do que seria caracterizado como informação desabonadora, bem como se é possível a aplicação do instituto do dano moral na relação de trabalho no plano contratual e pós-contratual. Quando essa divulgação é lançada pelo antigo empregador a terceiro.

Para tanto a presente monografia estrutura-se em três capítulos e estes em sub capítulos, de maneira que permita seguir uma sequencia lógica sobre o tema proposto.

Desse modo, no capítulo 1, muito embora não seja objeto deste trabalho principia-se o estudo com a abordagem de conceitos acerca da caracterização e sobre o entendimento do que vem a ser a responsabilidade civil, em seguinda

discutindo os deveres do empregado e do empregador, e a figura do dano de ordem moral na relação laboral.

No capítulo 2, trata-se da consagração do livre exercício da profissão, das previsões legislativas sobre a proibição de divulgação de condutas desabonadoras, e o ferimento ao princípio da dignidade humana.

No capítulo 3, cuida-se da isonomia da manifestação de vontade, com efeito, nas anotações da CTPS, das condutas desabonadora frente a dignidade da pessoa humana e o princípio da boa-fé objetiva, por fim situações em que o empregado prejudica o empregador.

## CAPÍTULO 1 – Acerca da Caracterização da Responsabilidade Civil

### 1.1. Sobre o entendimento do que vem a ser a responsabilidade civil

A responsabilidade civil nada mais é do que a conseqüência jurídica e patrimonial que surge do descumprimento de uma obrigação prevista na lei ou em contrato, e que em razão dessa conduta uma pessoa causa dano a outra, ou seja, a responsabilidade ergue-se em face do rompimento de uma obrigação.

De acordo com os ensinamentos de Cavaliere, “A responsabilidade civil opera a partir do ato ilícito, com o nascimento da obrigação de indenizar, que tem por finalidade tornar *indemne* o lesado, colocar a vítima na situação em que estaria sem a ocorrência do fato danoso”.<sup>1</sup>

Quando violamos um preexistente dever jurídico originário cometemos um ato ilícito – fato gerador da responsabilidade civil – que por sua vez acarreta uma nova obrigação, um encargo, uma contraprestação. Surge assim, o dano a outrem.

Sob o prisma do direito civil, Roberto Norris, citado por Rui Stoco preleciona:

O traço mais característico da responsabilidade civil talvez seja o fato de se construir especialmente em um instrumento de compensação, [...] seus objetivos são os de compensar as perdas sofridas pela vítima e desestimular a repetição de condutas semelhantes em um momento posterior.<sup>2</sup>

Engendrada a conduta diversa que estabelecida pelo direito, o agente fica na obrigação de indenizar a pessoa que teve seu direito originário violado, gerando para si um dever jurídico sucessivo, é o de indenizar o prejuízo. Em outras palavras, “responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompensar o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário”.<sup>3</sup>

No entender de caio Mario da Silva Pereira o que se pode dizer sobre a consistência da responsabilidade civil é que:

A responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil,

<sup>1</sup> CAVALIERE FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 16.

<sup>2</sup> STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 10<sup>a</sup>. ed. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais. 2014. p. 179.

<sup>3</sup> CAVALIERE FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Atlas. 2014. p. 14.

que então se enuncia como o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano. Não importa se o fundamento é a culpa, ou se é independente desta. Em qualquer circunstância, onde houver a subordinação de um sujeito passivo à determinação de um dever de ressarcimento, aí estará a responsabilidade civil.<sup>4</sup>

Em apertada síntese, responsabilidade civil é uma obrigação imposta a uma pessoa de ressarcir os danos causados a outrem por fato próprio ou de pessoas e coisas que dela dependam. Então, a responsabilidade civil pode ter origem por um dano que o agente causou ou por terceiro. A título de exemplo, a responsabilidade do empregador com relação a atos dos empregados. Nesse caso uma pessoa é condenada a pagar por um ilícito praticado por outra.

No nosso código civil de 2002 se encontra insculpida determinada linha de raciocínio, em seu artigo 186 reza que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Também em consonância de seu artigo 927 reza que: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Não jubiloso com o disposto no artigo 927 do código civil, o legislador soma em seu parágrafo único: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. Esta clarividente que quem comete ato ilícito esta sujeito a fonte de obrigações, consequência própria do ilícito imposta por lei.

Ainda, sob exame, Maria Helena Diniz conceitua o instituto como:

A aplicação de medidas que obriguem a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato ou de coisa de animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva). Definição esta que guarda, em sua estrutura, a idéia de culpa quando se cogita da existência de ato ilícito e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa.<sup>5</sup>

Destarte, a responsabilidade civil dispõe de dois grandes vieses em relação ao seu fundamento, quais sejam: a primeira, que se situa no âmbito da responsabilidade subjetiva. A qual se configura por o ilícito causado a vítima fora

<sup>4</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed. Rio de Janeiro: forense. 2002. p. 11.

<sup>5</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. 20ª. ed. São Paulo: Saraiva. 2003. p. 308.

praticada por culpa próprio agente, a segunda esta posicionada na teoria do risco, onde não existe o ônus probatório de culpa para que se valha da obrigação de ressarcir. É simples imposição legal.

Desse modo, para que se configure a responsabilidade subjetiva torna-se necessário a comprovação do intuito que o agente teve em sua sã consciência o *animo* para causar e/ou violar uma relação jurídica preexiste ou deixar de observar a própria lei. Assim, a idéia de uma atitude dolosa (culpa *lato sensu*) ou culposa (culpa *stricto sensu*) do agente é elemento fundamental. Portanto “Diz-se, pois, ser ‘subjetiva’ a responsabilidade quando se esteia na idéia de culpa. A prova de culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável.”<sup>6</sup>

Assim leciona Cavaliere Filho:

A idéia de culpa está visceralmente ligada á responsabilidade, por isso que, de regra, ninguém pode merecer censura ou juízo de reprovação sem que tenha faltado com o dever de cautela em agir. Daí ser a culpa, de acordo com a teoria clássica, o principal pressuposto da responsabilidade civil subjetiva. [...] Por essa concepção clássica, todavia, a só obterá a reparação do dano se provar a culpa do agente.<sup>7</sup>

Ademais, nessa teoria compete a vítima o ônus da prova. Sujeitando-se, com a não comprovação da culpa, a suportar os prejuízos sofridos como se estes emanassem frutos de caso fortuito ou força maior.

Distinto da responsabilidade subjetiva, onde o elemento básico é a culpa, na responsabilidade objetiva o pressupostos percorre caminhos diversos, pois aqui a conduta do agente se caracteriza por uma atividade lícita desenvolvida que possa implicar riscos para o direito de outrem, ou seja, oferte perigo. Possibilitando o dever de quem assume o risco de reparação devido o nexos de causalidade. Cognominada também como teoria de risco – fato de serviço. Aqui já não se falava mais em culpa como elemento indispensável.

Surgindo para maior satisfazer as necessidades de proteção das vítimas, pois a teoria subjetiva – culpa - já não suprima mais seus efeitos, para a época seria necessária uma culpa presumida, pois com o avanço da revolução industrial e a implantação de maquinas, estava difícil de comprovar a culpa *lato sensu*, rompendo assim o equilíbrio.

---

<sup>6</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva. 2005. p. 21.

<sup>7</sup> CAVALIERE FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11ª. ed. São Paulo: Atlas. 2014. p. 32.

Devido às instalações das máquinas, elevaram-se os números de acidentes dificultando assim cada vez mais a comprovação da culpa em caráter de dano, ao ponto de muitas vezes não identificar até mesmo o causador do dano. Daí a discrepância em condenar reprovável a conduta de uma pessoa por exercer uma atividade, ou deixar a vítima que também não teve a culpa comprovada, sem reparação.

Na responsabilidade objetiva não são exigidos os requisitos tradicionais, qual seja: culpa, dano e nexo de causalidade, visto que basta apenas que haja a violação, e dessa violação emane prejuízo. Tornando assim a pessoa responsável por ilícito próprio ou por terceiros ou animais que dela dependam.

Caio Mário *apud* Rui Stoco leciona que:

É o que se fixa no fato de que, se alguém põe em funcionamento uma qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que esta atividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, à negligência, a um erro de conduta, e assim se configura a ‘teoria do risco criado’”<sup>8</sup>

Desse modo, a teoria objetiva adota um sistema binário de modo que se configure apenas pelos pólos do dano e a autoria do evento danoso, então aquele que desenvolve tal atividade responderá pelo dano causado.

Dentro dessa ótica há de se falar em outras duas espécies de responsabilidade civil quanto a sua origem: a primeira se classifica pela a inexecução de uma obrigação. Um negócio jurídico unilateral ou bilateral firmado *in parts*, que resulta o ilícito. Ou seja, um rompimento ou mora em cumprimento de uma obrigação contratual.

A base legal para a responsabilidade contratual está disposta em nosso Código Civil de 2002 em seu Art. 389, no qual reza:

Art. 389 - Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

É sabido que todo e qualquer negócio jurídico tem por finalidade a vontade mútua dos contratantes, o qual recai sobre eles um vínculo jurídico de coobrigação. Porém a violação desse vínculo acarretará infração a um dever especial

---

<sup>8</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva *Apud* STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 10ª. ed. rev., atual. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais. 2014. p. 238.

estabelecido pelas partes, no qual caracterizará a culpa presumida pela inexecução previsível da obrigação preexistente.

Ora, se o contrato é fonte de obrigações originária, estabelecida mediante a vontade daqueles que o firmaram, a inexecução do mesmo também o será, uma vez que não é a obrigação contratual que gera a responsabilidade futura, e sim a sua inexecução, pois com o inadimplemento do contrato surge uma nova obrigação, um dever jurídico sucessivo.

A esse respeito, encontramos a seguinte colocação: “em toda obrigação há um dever jurídico originário, enquanto que na responsabilidade há um dever jurídico sucessivo. Dai a feliz doutrina de Larenz ao dizer que “a responsabilidade é a sombra da obrigação”<sup>9</sup>

Portanto, o que se verifica é uma substituição total ou parcial de uma obrigação preexistente por uma nova obrigação: a obrigação de reparar os prejuízos causados por não cumprir com o dever jurídico assumido. Em síntese, a obrigação que surge do contrato diverge da que surge de sua inexecução, pois a primeira tem origem por vontade mútua dos contratantes, ao passo que a segunda advém contra a vontade do devedor, pois esse não quis a obrigação nova resultada do inadimplemento da que consistirá.

Em segundo vem a responsabilidade extracontratual ou aquiliana, ao qual o nome já faz *jus*, pois não existe liame jurídico anterior entre o agente causador do prejuízo e a vítima. É aquela que decorre em virtude de lesão a direito subjetivo, preexistente em lei.

Essa responsabilidade tem parâmetros na inobservância da lei, uma vez que, por conta do inadimplemento do sistema normativo, o agente por ação ou omissão, com nexos casualístico, causará dano a outrem.

Ademais, verifica-se que a única divergência entre as espécies em epígrafe encontra-se no fato de que a responsabilidade contratual estar voltada a uma relação jurídica estabelecida em razão de um contrato que vincula as partes, ao passo que a responsabilidade extrajudicial ou aquiliana deriva da inobservância do ordenamento qual regula a vida em sociedade. Dever legal.

---

<sup>9</sup> CAVALIERE FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Atlas. 2014. p. 15.

## 1.2. Deveres do empregado e do empregador

Inicialmente, para melhor entendermos o estudo do dever do empregado e do empregador, é necessária para tal, uma sucinta abordagem do que se entende sobre o contrato de trabalho.

A CLT em seu artigo 442 *caput*, conceitua o contrato de trabalho como: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nesse sentido, cabe transcrever o que pensa Octávio Magno *apud* Vólia Bomfim Cassar, no tocar ao Contrato de trabalho:

É o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) ou de quem é este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário).<sup>10</sup>

No entender de Orlando Gomes e Elson Gottschalk o “Contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou mais empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador”.<sup>11</sup>

No mais, o que se entende por contrato de trabalho é a existência de um liame entre o empregador e empregado, dada uma relação de direito e obrigações recíprocas, no qual o primeiro contribui com salário, ao passo que o segundo disponibiliza prestação de serviços, ou seja, no contrato de trabalho, além do vínculo, devem existir outros critérios, como: a prestação de serviço físico pessoal, subordinação, habitualidade e onerosidade.

Corroborando com José Affonso Dallegrave o contrato gera fonte de obrigação, pois coloca o empregado e empregador em um vínculo jurídico.

O primeiro tem a obrigação de trabalhar de forma subordinada, enquanto o segundo se obriga a remunerar a prestação do serviço, obrigação de fazer e de dar. Trata-se de uma relação jurídica complexa na medida em que o empregado é concomitantemente devedor do trabalho pactuado e credor do salário, sendo o empregador, credor do trabalho e devedor do salário. No contrato de trato sucessivo fica patente a relação jurídica vista como um processo dinâmico e finalístico. Para alcançar a sua finalidade, qual seja, a

<sup>10</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: impetus, 2010. p.519.

<sup>11</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. p. 118.

consecução das causas das partes, verifica-se em seu feixe de direitos, obrigações, deveres e ônus imbricados e irradiam efeitos rescisórios e pós-contratuais.<sup>12</sup>

Segundo Rodolfo Pamplona Filho “compreender o quanto necessário para caracterizar uma relação de emprego (trabalho subordinado) é um imperativo para a análise do tema aqui proposto”.<sup>13</sup>

Referente à subordinação jurídica ou dependência hierárquica observa Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

Todo contrato de trabalho, pois, gera o estado de subordinação ( *status subiectionis*) do empregado, isto é, do trabalhador que, assim, se deve curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, suas determinações quanto aos métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa, da indústria ou do comércio.<sup>14</sup>

Desse modo, entende-se que a subordinação não recai sobre a pessoa do empregado, pois tão somente, enseja apenas como uma maneira de fiscalização da atividade exercida por outrem, podendo a qualquer momento ser interrompida ou solicitada.

Ensina Vólia Bomfim Cassar, “A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub-* baixo; *ordinare* – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica”.<sup>15</sup> E prossegue: “Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados) ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador”.<sup>16</sup>

Ora, é correto afirmar que a subordinação, encontra-se sempre relevante na relação de emprego, uma vez que, nada mais é do que o dever dos empregados sujeitarem-se as regras impostas pelo empregador, qual seja: obediência, orientações, dentre outras. Ademais, este critério tem sido de suma importância para

<sup>12</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 56.

<sup>13</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolf . **Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho e o Novo Código Civil Brasileiro**. - vol. 111/2003. p. 158 – 176. Revista de Direito do Trabalho. Jul - Set / 2003.

<sup>14</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson . **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. p. 131.

<sup>15</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: impetus, 2010. p. 251.

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: impetus, 2010. p. 251.

diferenciar o contrato de emprego com outros contratos de trabalho, a título de exemplo: Autônomo.

A respeito do tema assim se manifesta Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A subordinação, considerado o requisito de maior relevância não caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feito de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais.<sup>17</sup>

Na visão de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de 'dependência'(CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é 'dependente' do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia.<sup>18</sup>

Outrossim, esta clarividente que a subordinação esta interligada para caracterizar a relação de emprego, sujeitando o empregado à uma dependência jurídica, no qual ficara sujeito a obedecer o seu empregador conforme as instruções previstas no ato solene do contrato ou preexistentes em lei.

Tendo em vista que o contrato de trabalho trata-se de caráter bilateral, o qual os contratantes se colocam simultaneamente como credores e devedores do outro. Orlando Gomes e Elson gottschalk lecionam que: por ser contrato à base de troca, sinalagmático, surge, desde então duas obrigações principais: *a obrigação da prestação de serviço* a cargo do empregado e *a obrigação da contraprestação de remuneração*, a cargo do empregador.<sup>19</sup>

E completa em sua linha de raciocínio:

Ao lado delas, obrigações instrumentais ou acessórias e co-respectivas pretensões; poder de direção e correspondente estado de subordinação constituem os denominados poderes e deveres, os quais, permanecendo distintos do débito e do crédito de trabalho e de remuneração, constituem, todavia, necessariamente, a respectiva posição do empregador e do empregado.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 148.

<sup>18</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. são Paulo: Saraiva, 2015. p. 150.

<sup>19</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 177.

<sup>20</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 177.

Destarte, investigou-se de forma sucinta, o que vem a ser o contrato de trabalho e seus critérios. Neste momento aborda-se o relevante assunto do qual se pretende explicar no subtópico, quais sejam: Deveres do empregado e do empregador.

Sobre o assunto Orlando Gomes e Gottschalk discernem no que tange o *Dever de obediência*:

Ao *Dever de obediência* do empregador correspondem vários poderes do empregador, que se podem enumerar: poder de direção e de comando, poder de controle ou fiscalização, poder de disciplinar e, nas empresas, poder regulamentar e de organização. Com o exercício desses poderes surge uma pretensão do empregador a obter determinado *comportamento* do empregado, ao qual se obrigou contratualmente, e no qual se enquadra a prestação de trabalho.<sup>21</sup>

Sob exame, Garcia segue mesma linha de raciocínio e diz que deve “o empregado observar as ordens gerais e pessoais emitidas pelo empregador, referentes à prestação de serviços, sob pena de caracterização, respectivamente, de indisciplina e insubordinação”.<sup>22</sup>

Em complemento ao habilitado em epígrafe, Gomes e Gottschalk apontam:

A violação do dever de obediência configura dois tipos de faltas graves: a *insubordinação* e a *indisciplina*. A primeira refere-se à desobediência à ordem dada pelo empregador para o cumprimento de um *ato singular* de execução, e dirigida direta e pessoalmente ao empregado. [...] A segunda relaciona-se com a desobediência de uma ordem disposta em caráter geral no regulamento de empresa ou instruções gerais. Esse tipo de infração, a indisciplina, representa a violação de ordens gerais partidas, sempre, de dirigentes supremos da empresa, diretorias ou conselhos de administração.<sup>23</sup>

Assim, Maria Inês Moura S. A. da Cunha esclarece o que vêm a ser a indisciplina:

Caracteriza-se pela desobediência às ordens gerais de serviço. Investido de seu poder diretivo, o empregador estabelece normas e procedimentos, dentro da empresa, com relação à entrada e saída de empregados, manutenção de máquinas e equipamentos, marcação de ponto, utilização de armários, vestiários etc. que abrangem todos os empregados. O

<sup>21</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 186.

<sup>22</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho**. 4<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 168.

<sup>23</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 187.

descumprimento de tais normas, contidas em circulares, regulamentos, portarias, caracteriza ato de indisciplina.<sup>24</sup>

Não escapando da linha de raciocínio, ainda comenta sobre um outro ato de falta grave, que pode ser imputado ao empregado, a insubordinação:

É a desobediência a ordens pessoais de serviços. Na execução de suas tarefas, o empregado está sujeito ao poder hierárquico do empregador, devendo desempenhá-las de acordo com as ordens transmitidas. O desrespeito a ordens pessoais, de modo reiterado, também caracteriza falta grave.<sup>25</sup>

Em apertada síntese, o Dever de obediência e uma obrigação por parte do empregado, de seguir rigorosamente as normas prescritas pelo empregador, no que tange a prestação de serviços, sob pena de falta grave: insubordinação e a indisciplina. No qual com base no art. 482 consiste justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador.

No tocante ao dever de *diligência* Orlando Gomes e Elson Gottschalk observam que:

O empregado deve executar o contrato de trabalho com seriedade e consciência. Esta obrigação diz respeito essencialmente à *qualidade* e à *intensidade* do trabalho a cumprir, e é variável segundo a sua natureza e o grau de responsabilidade inerente à categoria assumida na hierarquia da empresa. [...] A *diligência* é entendida como um critério ou ponto de referência para medir o *comportamento* do devedor da prestação no adimplemento de suas obrigações contratuais. Colaboração com a empresa e diligência são dois conceitos inseparáveis. Não pode o empregado colaborar com o empregador senão com a *diligência* que deve ao mesmo.<sup>26</sup>

Segue-se, aqui, o entendimento de Garcia, no qual explana que no dever de diligência “o empregado deve prestar serviço com atenção, cuidado, dedicação, assiduidade e pontualidade.”<sup>27</sup>

No mesmo teor esclarece Gomes e Gottschalk “a violação desse dever por parte do empregado resulta na figura disciplinar prevista em lei: a *desídia*. Caracteriza-se por um comportamento anômalo do empregado, concretizado em circunstâncias de fato múltiplas, reveladoras da violação do dever de diligência.”<sup>28</sup>

<sup>24</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p.117.

<sup>25</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p.117.

<sup>26</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: forense, 2000. p. 183 – 184.

<sup>27</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: forense, 2010. p. 168.

<sup>28</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: forense, 2000. p. 184.

Desse modo, o que se entende por dever de diligência é o maneira como o empregado deve se portar no momento em que esta prestando serviços ao empregador. Mantendo toda cautela, atenção, qualidade, zelo na execução da obrigação a ser prestada. Pois a inobservância desses cuidados, ora com o dever de diligência, acarreta circunstâncias previstas em lei, cognominada *desídia*. Finalizando assim, no entende de Cunha, que “a desídia traduz-se pela negligência, imprudência, ou imperícia no desempenho das funções. [...] como, a falta de atenção com reflexos na produção e na qualidade do serviço etc.”<sup>29</sup>

Outro dever que está entrelaçado no contrato de trabalho e que, pode-se dizer, é correlato do dever de diligência, é o *dever de fidelidade*. No qual Gustavo Filipe Barbosa Garcia leciona, “uma vez que o empregador mantém relação de fidúcia, ou seja, confiança, com o empregado, devendo este colaborar com os fins da empresa, e não fazer concorrência desleal a esta.”<sup>30</sup>

Assim, ensina Santoro Passarelli que:

O *dever de fidelidade* compreende obrigações inerentes à atividade na empresa, como as de abster-se o empregado de tirar proveito pessoal em decorrência da própria atividade, especialmente se consiste no encaminhamento de negócios por conta do empregador, seja embora sob forma de percentuais, subornos ou outros presentes espontaneamente oferecidos por terceiros, a fim de evitar um conflito de interesses entre o empregado e o empregador. O dever de fidelidade encontra a sua principal expressão na obrigação que o empregado tem de abster-se, na sua atividade fora da empresa, de praticar atos prejudiciais à mesma.<sup>31</sup>

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk “o *dever de fidelidade* na prestação de trabalho é o aspecto particular que assume o principio da boa-fé inerente à execução de todo contrato”.<sup>32</sup> De nomenclatura diferente, porém não revés ao entendimento, sentido, Garcia menciona que “o empregado e empregador devem ser honestos, pautando-se pelos ditames da boa-fé”.<sup>33</sup> Nomeando-o assim como: o *dever de probidade*.

Tendo em vista que o contrato de trabalho tem caráter bilateral, a fidúcia deve ser mutua, sempre respaldando na boa-fé. Não devendo o empregado ter o fito de

<sup>29</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004. p.115.

<sup>30</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho**. 4ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p.169.

<sup>31</sup> PASSARELLI, Santoro *apud* Gomes, Orlando; Gottschalk, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: forense, 2000. p. 185.

<sup>32</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: forense, 2000. p. 184.

<sup>33</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho**. 4ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p.168

tirar proveito, por qualquer forma que seja, ora fazendo ou não fazendo algo, que ao final venha prejudicar o empregador. A título de exemplo, informações ou segredos que ele auferiu no tempo em que prestou serviços ao empregador.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia faz menção ao *dever de prestar serviços*, relatando que:

Corresponde ao dever de pagar o salário, ou, em outros termos, o direito do empregado de receber a remuneração. Além disso, o empregador também tem a obrigação de proporcionar a prestação de serviço pelo empregado admitido, não podendo impor-lhe que fique sem nada fazer.<sup>34</sup>

Conforme ensina Gomes e Gottschalk:

Do mesmo modo que se sucede com a obrigação afeta ao empregado, relativa à prestação de trabalho, também a obrigação a cargo do empregador, a *contra-prestação do salário*, encontra-se integrada de várias obrigações complementares oriundas das diversas fontes normativas.

Neste mesmo diapasão completa José Cairo Júnior, com ênfase nos deveres do empregador:

Ao lado da obrigação de principal de pagar salário o empregador assume obrigações acessórias, porém de relevante importância. São obrigações de fazer e não-fazer, representadas, principalmente, pelas medidas preventivas de medicina, higiene e segurança do trabalho, concessão do gozo de férias etc.<sup>35</sup>

Aqui o empregado admitido tem a incumbência de prestar o serviço, para o qual foi contratado, ao passo, que o empregador adquire uma contraprestação pecuniária, tornado-se devedor da remuneração. Em outras palavras, no momento em que o empregado disponibiliza de energia de trabalho da pessoa física, o empregador deve compensá-lo por isso, com o pagamento salarial. Encontrando-se em uma satisfação de desejos mútuos, no qual se estabelece entre eles uma relação de devedores e credores sinalagmático.

Desse modo, resta claro a importância dos direitos e deveres de cada pólo pertinente ao contrato de trabalho.

### 1.3. Dano moral nas relações laborais

De uma maneira bem simples, podemos dizer que quando uma pessoa causa

<sup>34</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho**. 4ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p.168.

<sup>35</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. Vol. I. Salvador: JusPODIVM, 2006. p. 141.

prejuízo a alguém, ela é obrigada a reparar tal prejuízo. Essa obrigação é chamada pelo direito de responsabilidade civil, esses prejuízos são chamados de danos. Segundo a definição de Clayton Reis “a noção de dano envolve a idéia de prejuízo, depreciação, deterioração, perda de alguma coisa no sentido etimológico”.<sup>36</sup>

Nesse sentido, observa Yussef Said Cahali:

É possível distinguir, no âmbito dos danos, a categoria dos danos patrimoniais, de um lado, danos extrapatrimoniais, ou morais, de outro; respectivamente, o verdadeiro e próprio prejuízo econômico, o sofrimento psíquico ou moral, as dores, as angústias e as frustrações infligidas ao ofendido.<sup>37</sup>

O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves ao conceituar dano assevera que “Enquanto o conceito clássico de dano é o de constitui ele uma ‘diminuição do patrimônio’, alguns autores o definem como a diminuição ou subtração de um ‘bem jurídico’, para abranger não só patrimônio, mas a honra, a saúde, a vida, suscetíveis de proteção.”<sup>38</sup>

Para Vólia Bomfim Cassar “Dano é a violação de um bem juridicamente tutelado pelo direito, seja ele patrimonial ou não patrimonial.”<sup>39</sup>

O dano patrimonial acontece quando alguém é atingido em seus interesses financeiros. O dano patrimonial é dividido em duas categorias: danos emergentes e lucros cessantes.

Ainda em consonância com Vólia Bomfim Cassar, os danos emergentes são aqueles que causam redução imediata do patrimônio da vítima, por atos ilícitos praticados por terceiros. Ao passo que os lucros cessantes, atingem patrimônio futuro, no qual a vítima deixa de auferir lucros futuros por atos de terceiros.<sup>40</sup>

Nesse sentido Gonçalves afirma “Assim, o dano, em toda sua extensão, há de abranger aquilo que efetivamente se perdeu e aquilo que se deixou de lucrar: o dano emergente e o lucro cessante.”<sup>41</sup>

Contudo, os danos emergentes são os prejuízos sofridos por conta da lesão. É o prejuízo econômico imediato que resulta daquele fato. Já os lucros cessantes são todos os valores que a vítima deixou de ganhar em consequência da lesão.

Os danos morais são diferentes. A nossa lei maior, a Constituição Federal,

<sup>36</sup> REIS, Clayton. **Avaliação do Dano Moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 3

<sup>37</sup> CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3º ed. rev., ampl. E atual. conforme o Código Civil de 2002. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p. 20 – 21.

<sup>38</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva. 2005. p. 545.

<sup>39</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 885.

<sup>40</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 886.

<sup>41</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva. 2005. p. 545.

garante a todo ser humano o direito a dignidade, o chamado “princípio da dignidade da pessoa humana” e diz que todo cidadão deve ser respeitado em sua existência e sua essência. Quando alguém é prejudicado em sua dignidade falamos que essa pessoa sofreu dano moral.

Ronald A. Sharp Junior oferece uma definição de dano moral tão eficiente quanto às anteriores expendidas:

Configuram danos morais a violação de direitos da personalidade, como sofrimento psíquico, perturbação às relações anímicas, à esfera ética ou ideal do indivíduo, às suas afeições, atentados a segurança, à tranqüilidade de espírito, à paz interior, aos valores internos, infligido de aborrecimentos, incômodos, transtornos, pânico, desconforto, desgostos, mal-estar, sentimentos de impotência, susto, emoção, espanto, dor, constrangimento, angústia, humilhação, mágoa e tristeza causados injustamente a uma pessoa, sem qualquer repercussão patrimonial.<sup>42</sup>

Assim, também, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, pelo relator Roque Lucarelli Dattoli, extrai-se a seguinte preciosa passagem:

Pode-se definir o dano moral como "todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária", isto é, sofrimentos humanos que decorreriam de lesões a direitos estranhos à área patrimonial e de difícil mensuração pecuniária. Por isso, também se diz que o -dano moral- é o prejuízo que resulta de uma lesão a direito inerente à personalidade do indivíduo (sendo que os direitos inerentes à personalidade incluem a honra, a imagem, o conceito de que a pessoa desfruta em seu grupo familiar ou em seu ambiente profissional, dentre outros).<sup>43</sup>

Conforme explica Sandro Signori: “Existem muitos conceitos acerca do dano moral. A expressão é usada para definir uma lesão causada ao bem não-patrimonial da vítima, ou seja, a sua intimidade, a vida privada, a honra e imagem.”<sup>44</sup>

Portanto o dano moral trata de tudo aquilo que fere a alma e a dignidade humana, abalando com isso os valores fundamentais referentes à personalidade ou reconhecidos pela sociedade que vive.<sup>45</sup>

Yssef Said Cahali, Por sua vez, preleciona:

Na realidade, multifacetário o ser anímico, tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela

<sup>42</sup> SHARP JUNIOR, Ronald a. **Dano Moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Destaque, 2001. p. 5.

<sup>43</sup> Tribunal Regional do Trabalho. RO: 6890720105010401 RJ, Relator: Roque Lucarelli Dattoli, Data de Julgamento: 06/11/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 2012-11-13. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24280193/recurso-ordinario-ro-6890720105010401-rj-trt-1>. Acesso em: 26 set. 2016.

<sup>44</sup> SIGNORI, Sandro. **O Dano Moral nas Relações de Trabalho**. 2007. 66 f. Monografia submetida à Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito. Itajaí. 2007. p. 36.

<sup>45</sup> SIGNORI, Sandro. **O Dano Moral nas Relações de Trabalho**. 2007. 66 f. Monografia submetida à Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito. Itajaí. 2007. p. 37.

sociedade em que está integrado, qualifica-se em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.<sup>46</sup>

Desse modo, por não ter um conceito definido, o que se entender dano moral é uma lesão a dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade. É quando a vítima é desrespeitada em seus atributos existenciais, e esse fato pode causar dor, sofrimento, angústia, mágoa. É toda consequência daquela lesão.

Ademais, no que tange aos danos patrimoniais, falamos em ressarcimento da vítima, trazendo-a a situação que se encontrava antes da lesão sofrida. Porém, não pode ser assim com o dano moral. Ele não pode ser eliminado. Por isso, não se pode falar tecnicamente em indenização ou ressarcimento do dano moral. Não dá pra levar a vítima ao momento anterior ao fato, isso porque a dignidade da pessoa humana não tem preço, não podem ser traduzidas em valor, ou reais.

A solução encontrada pelo direito foi a de compensar o dano moral sofrido, o que é feito por meio de pagamento de um valor. De forma que se dê um pouco de conforto a pessoa que sofreu aquele prejuízo. Esse valor, entretanto, jamais vai devolver a vítima a situação anterior, mas pode amenizar de certa forma seu sofrimento. E é por isso que tecnicamente falamos em compensação ou satisfação do dano moral. Então, o termo reparação pode ser usado para danos patrimoniais ou para danos morais.

Por força da Emenda Constitucional nº 45/2004, a justiça do trabalho teve sua competência ampliada, para apreciar ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes do vínculo empregatício. Vide art. 114, VI, da Constituição cidadã.

Nesse sentido, os Tribunais assim já decidiram, vejamos:

**Ementa:** AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL DECORRENTE DE RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA. A competência para julgar o feito é da egrégia Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, VI da Constituição Federal. Competência declinada.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3º ed. rev., ampl. E atual. conforme o Código Civil de 2002. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p. 22 – 23.

<sup>47</sup> Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Agravo de Instrumento Nº 70051223402, Décima Câmara Cível. Relator: Marcelo Cezar Muller, Julgado em 27/09/2012. Disponível em: <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112473683/agravo-de-instrumento-ai-70051223402-rs>. Acesso em:

**Ementa:** REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS DECORRENTES DE RELAÇÃO DETRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, NOS TERMOS DO ART. 114 , IV , DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL . O art. 114, IV, da CF dispõe que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho". Extinção do processo sem julgamento do mérito, por incompetência do JEC. Sentença mantida. RECURSO DESPROVIDO. <sup>48</sup>

O dano de natureza civil diverge do dano de natureza trabalhista. Pois, no dano moral da esfera civil não se abraça da idéia de liame subjetivo, da relação *inter partes*, necessária para a caracterização da relação de emprego. Já quando se trata de dano moral trabalhista, o prejuízo causado ao alguém em seus valores anímicos, decorre de um vínculo trabalhista.

Então quando alguém sofre um prejuízo que atinja sua personalidade, o dano será de natureza cível. Quando a ofensa toma partida do ambiente de trabalho, a natureza do dano será trabalhista.

O dano moral desinente da relação empregatícia é uma indenização de caráter pecuniário imposta pela justiça laboral quando for caracterizado delito na ordem moral no ambiente de trabalho. Quando é mencionada a violação de dano nessa esfera, *a priori*, considera-se que o empregador, na maioria das vezes, será o causador do dano e o empregado a vítima. Outrossim, o empregado também pode causar danos morais ao superior hierárquico, permanecendo na obrigação de reparar o dano causado.

A responsabilidade trabalhista tem como dever reparar o dano moral ou patrimonial causado a um dos sujeitos da relação, em decorrência do vínculo de emprego.

Desse modo, entende-se que o dano de ordem moral trabalhista é aquele ocorrido em decorrência da relação bilateral do contrato de trabalho, onde envolve os pólos do vínculo empregatício, ou seja, o empregador e o empregado.

---

26 set. 2016.

<sup>48</sup> Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Recurso Cível Nº 71003923430, Terceira Turma Recursal Cível. Relator: Luís Francisco Franco, Julgado em 14/03/2013. Disponível em: <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112614964/recurso-civel-71003923430-rs>. Acesso em: 26 set. 2016.

## CAPÍTULO 2 - CONSAGRAÇÃO DO PRINCÍPIO DO LIVRE EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

### 2.1 Livre exercício da profissão e o óbice ao seu embaraço

A *priori* a Constituição Federal promulgada em 1988 deu ênfase, mesmo havendo previsões nas Constituições anteriores como, na Constituição de 1946, assim como na CF de 1967 e também na Emenda Constitucional de 1969, entre os seus direitos fundamentais, no que tange o aspecto de liberdade, ao direito de liberdade de exercer qualquer trabalho, que seja lícito. Porém, quando existem restrições estabelecidas em lei, esse direito disposto na Carta Magna tem caráter revestido de eficácia contida, deixando-o condicionada a uma norma infraconstitucional para que, assim, atinja a sua valência integral. A título de exemplo, temos o exame da OAB, em que o bacharel em direito fica submetido a uma prova, para assim, senhorear do exercício da profissão de advogado.

Desse modo alude o Art.5, XIII da lei Suprema, onde assevera que:

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:

XIII - e livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;<sup>49</sup>

Assim leciona Ellen Gracie em seu voto no STF- RE 414.426 - j. 11/8/2011:

É verdade que a Constituição em vigor, assim como as anteriores, ao garantir a liberdade do exercício de profissão, não o fez de forma absoluta. A liberdade está sujeita às qualificações profissionais que a lei exigir. Essa limitação há que ser posta, entretanto, sempre, com vistas ao interesse público. Nunca aos interesses de grupos profissionais.<sup>50</sup>

O Estado trouxe uma liberdade de trabalho desde que o exercício desse ofício, dessa profissão ou dessa atividade não exija uma qualificação, então toda vez que exigir qualificação, o Estado é obrigado a intervir em prol da própria sociedade. Em outras palavras, “A liberdade de se escolher uma profissão é um direito inviolável. Porém, a liberdade do exercício e da admissão poderá sofrer restrição

<sup>49</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

<sup>50</sup> Supremo Tribunal Federal. Revista dos Tribunais | vol. 917 | p. 409 | Mar /2012 Diário da Justiça Eletrônico | Out / 2011 | JRP\2011\18809

pelo Estado, desde que tenha como finalidade a proteção da vida, além de condições adequadas à educação e à defesa de valores morais”<sup>51</sup>.

Desse modo, o legislador não se abraçou da limitação de exercer qualquer função, ao revés, aqui o restringido teve fito de precaução para com a sociedade, ora, se uma pessoa exerce uma função com técnica de atividade para seu deleite, não colocando terceiros em risco não há que se falar em tal restrição ao seu exercício, ao passo que para exercer determinadas atividades na qual esteja pertinente a terceiros, se faz vital qualificações especializadas, das quais a constituição faz menção em determinadas profissões. Um exemplo de profissão que não exige condições legais seria o de agricultor, eletricista. Não precisa assim estar apto a técnica alguma. Já para ilustrar o trabalho que necessita de técnicas, portamos a figura do médico, pois em tal profissão encontra-se a vida da coletividade em perigo, não sendo capaz de exercer tal profissão, por exemplo, um pintor, pois não possuem qualificações, técnicas especializadas para esse exercício. Desse modo, o estado se coloca a frente para precaver a segurança social.<sup>52</sup>

Segundo Ricardo Marques de Almeida, “Está aí a linha divisória que separa as restrições lícitas das restrições ilícitas. Em todo o caso que não houver ameaça de risco à coletividade.”<sup>53</sup>

Assim é o entendimento de Fernando Antonio Sacchetim Cervo, quando articula sobre as limitações imposta pelo estado:

São limitações em razão da segurança, proteção e saúde das pessoas em geral. Se por um lado o indivíduo tem a liberdade de escolher a profissão sem interferência estatal, por outro lado, não menos certo está a obrigação de atender às qualificações técnicas e profissionais voltadas a assegurar os interesses da coletividade.<sup>54</sup>

Nesse sentido, Gina Vidal e Saulo Nunes, comentam que: “A noção de liberdade ocorre no reconhecimento do Estado de que o homem é o senhor de sua

<sup>51</sup> DUARTE, Hugo Garcez; OLIVEIRA, Juliana Silva. **Liberdade de profissão e dignidade humana. Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3667, 16 jul. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24896>>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>52</sup> DÓRIA, Antonio de Sampaio *apud* CERVO, Fernando Antonio Sacchetim. **A livre iniciativa como princípio da ordem constitucional econômica - análise do conteúdo e das limitações impostas pelo ordenamento jurídico**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 25 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.47155&seo=1>>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>53</sup> ALMEIDA, Ricardo Marques de. **Liberdade de profissão: limite às leis e aos contratos. Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3636, 15jun. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24702>>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>54</sup> CERVO, Fernando Antonio Sacchetim. **A livre iniciativa como princípio da ordem constitucional econômica - análise do conteúdo e das limitações impostas pelo ordenamento jurídico**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 25 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.47155&seo=1>>. Acesso em: 21 out. 2016.

força de trabalho, cabendo a ele a faculdade de escolher o ofício ou profissão para o qual destinará tais forças”<sup>55</sup> e finalizam dizendo que cabe unicamente ao indivíduo basear-se em suas pretensões e aptidões, para que se tenha um juízo de valor do livre exercício de profissão, onde possa escolher seu ramo de trabalho, pois trata de direito básico.

Porém, apesar de ser um direito fundamental individual, no qual a decisão de escolha dependa apenas do indivíduo, estando livre para escolher a vocação que bem quiser, existem delimitações, limites para que não afete outros princípios fundamentais, como o princípio da dignidade da pessoa humana, evitando assim choque entre os princípios. Por isso, vez ou outra é sabido a intervenção do Estado frente ao princípio da liberdade de profissão.

Na mesma linha de pensamento é o entender de Pompeu e Saulo Nunes quanto à delimitação da amplitude de proteção do princípio da livre profissão:

Inicialmente, deve-se atentar para o fato de que não são todas as formas de trabalho que podem ter seu exercício condicionado ao cumprimento de qualificações profissionais estabelecidas em lei, sob pena de se amesquinhar o princípio do direito ao livre exercício profissional.<sup>56</sup>

Nesse sentido, Celso Ribeiro Bastos (2004, p. 84-85):

[...] a liberdade de trabalho encontra outra fundamentação na própria condição humana, cumprindo ao homem dar sentido à sua existência. É na escolha do trabalho que ele vai impregnar mais fundamentalmente a sua personalidade com os ingredientes de uma escolha livremente levada a cabo. A escolha do trabalho é, pois, uma das expressões fundamentais da liberdade humana.<sup>57</sup>

É clarividente que a Constituição em vigor não deu absoluta liberdade a esse princípio, uma vez que, não correspondendo aos requisitos necessários para exercer função específica por lei de eficácia contida ou não atendendo ao princípio da dignidade da pessoa humana, ou que se atente contra o interesse público ou social, encontra-se restringido o livre exercício do trabalho.

<sup>55</sup> POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. **Restrições ao princípio da liberdade do exercício profissional sob análise.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3dc4876f3f08201c>>. Acesso em: 27 out. 2016.

<sup>56</sup> POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. **Restrições ao princípio da liberdade do exercício profissional sob análise.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3dc4876f3f08201c>>. Acesso em: 27 out. 2016.

<sup>57</sup> BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil.** Saraiva: São Paulo, 2004.

## 2.2 Previsões legislativas sobre a proibição de divulgação de condutas desabonadoras

Em 2001 a CAS (Comissão de Assuntos Sociais) acolheu o projeto que impedia observações depreciativas na carteira de trabalho, o voto favorável foi proferido à época pela senadora Maria do Carmo (DEM-SE). A senadora “ressaltou que a carteira de trabalho não reserva qualquer espaço ao empregador para que sejam feitas anotações desabonadoras.”<sup>58</sup> em total consonância o artigo 29, § 4º, da CLT, não permite que o empregador faça anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador (CTPS).

Qualquer anotação na carteira de trabalho que possa prejudicar o profissional é proibida, mesmo assim algumas empresas desrespeitam a lei e registram no documento advertência, demissões por justa causa e até ações movidas na justiça do trabalho.

Mais do que um documento de identificação a carteira de trabalho é um registro histórico da vida profissional do trabalhador. As anotações feitas pelos patrões na CTPS devem se limitar ao especificado pelo documento. A consolidação das leis do trabalho proíbe anotações desabonadoras como, registro de falta, eventuais processos na justiça a menos que a anotação seja feita por determinação judicial, referências a atestados médicos ou condições de saúde do trabalhador, advertências, suspensões, dispensa por justa causa ou qualquer outro registro que possa prejudicar direto ou indiretamente o empregado.

Desse modo, se o empregador fizer alguma anotação de caráter negativo na CTPS de qualquer empregado, este, em corroboração com a lei dos trabalhadores, comete ato ilícito e fica sujeito a pagar uma multa que encontra previsão no art. 52, da CLT ou até mesmo propenso a ressarcir o empregado em danos de ordem moral (extrapatrimonial) pelo constrangimento aparentemente sofrido. Pois, uma anotação desabonadora pode causar empecilhos em aquisições de trabalhos futuros devido ao registro.

No mesmo sentido, cito os seguintes julgados:

---

<sup>58</sup> Jornal do Senado. **Pode ser proibida anotação desabonadora na carteira.** Ano VII – nº 1.313 Brasília, Quinta-Feira, 07 de Junho de 2001. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/498297/2001-06-07.pdf?sequence=1>>. Acessado em: 27 out. 2016.

RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS - AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. A Jurisprudência desta Corte vem se consolidando no sentido de que o ato praticado pelo empregador, concernente ao registro na CTPS do empregado de que a sua reintegração ao trabalho se deu por determinação judicial, configura ato ilícito e se enquadra na definição de anotação desabonadora tratada no art. 29, § 4º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>59</sup>

DIREITO DO TRABALHO. ANOTAÇÃO DESABONADORA EM CTPS. DANO MORAL INDENIZÁVEL. As anotações realizadas pelo empregador na CTPS do empregado, fazendo referência expressa a cumprimento de ordem judicial, prejudicam a imagem do trabalhador frente ao mercado de trabalho, indubitavelmente. A obrigação do empregador, diante do disposto no artigo 29 da CLT, resume-se a anotar o contrato de trabalho tempestivamente. Dano moral indenizável. Aplicação do art. 186, C. Civil. Recurso provido parcialmente.<sup>60</sup>

Outrossim, está clarividente que no ordenamento pátrio qualquer anotação na carteira do empregado, além do que estabelecido no art.29 § 2º, da CLT, pode caracterizar conduta desrespeitosa e ofensiva a imagem profissional, podendo ainda ferir-lhe a personalidade e seus sentimentos anímicos.

“Com essa postura, o legislador cristalizou orientação no sentido de desmotivar toda e qualquer conduta do empregador que possa acarretar ao empregado dificuldades na tentativa de ser reinserido no mercado de trabalho.”<sup>61</sup>

Esse tema de matéria é excepcionalmente discutido pelos doutrinadores em suas obras que versam sobre o dano moral no trabalho, pois eles tratam de casos em que o empregador tem como fito prejudicar ex-empregados indesejados, fazendo anotações mentirosas e infundadas, para tolher do trabalhador lograr nova inserção no mercado de trabalho.

Ademais, conforme expressa o art. 13, da CLT, a Carteira de trabalho e previdência social é documento essencial e obrigatório para o exercício de qualquer emprego, sujeitando ao empregador nela anotar apenas o que estiver conforme o

<sup>59</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 6803320115010038. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 17/02/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307136082/recurso-de-revista-rr-6803320115010038>>. Acessado em: 27 out 2016.

<sup>60</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho -15. - RO: 32679 SP 032679/2009. Relator: LUCIANE STOREL DA SILVA, Data de Publicação: 29/05/2009. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4428598/recurso-ordinario-ro-32679-sp-032679-2009>. Acesso em: 27 out. 2016.

<sup>61</sup> TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves; COLLO, Janilda Guimarães de Lima. **A informação desabonadora verídica à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.** Formato Doc. Disponível em: [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_outubro2007/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_outubro2007/convidados/con2.doc). Acesso em: 04 nov. 2016.

art. 29 do mesmo diploma legal. Em outras palavras, é ilegal qualquer outro registro que não se enquadre no Art. supracitado.

### 2.3 Ferimento ao princípio da dignidade da pessoa humana

Elencado no rol de direitos fundamentais da Constituição Brasileira de 1988 e constituído o princípio máximo do estado democrático de direito, a dignidade da pessoa humana é o princípio pelo qual todo ser humano, todo homem genericamente falando, goza de requisitos estabelecidos na lei Suprema inerentes aos valores morais e sociais da pessoa humana, sempre atuando de forma harmônica com os demais indivíduos da coletividade, haja vista que, “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.<sup>62</sup>

Esse princípio está previsto no Ordenamento Pátrio Jurídico, no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal Brasileira. *In Verbis*:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III - a dignidade da pessoa humana.<sup>63</sup>

Na exposição de Alexandre de Moraes, no tocante ao que vem a ser a dignidade da pessoa humana, o doutrinador faz menção aos valores inerente e peculiar de cada ser humano, onde assevera que:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.<sup>64</sup>

Segundo Dirley da Cunha Júnior e Marcelo Novelino:

(...) a dignidade da pessoa humana é núcleo axiológico do Constitucionalismo contemporâneo, constitui o valor constitucional supremo

<sup>62</sup> Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em: 23 nov. 2016.

<sup>63</sup> BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 set. 2016.

<sup>64</sup> MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 60.

que irá informar a criação, a interpretação e a aplicação de toda ordem normativa constitucional (...).<sup>65</sup>

*No enxergar de Livia Mendes Moreira Miraglia, em seu trabalho publicado no XIX Encontro Nacional do CONPEDI, a mesma constata que:*

A dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira. Forçoso asseverar, então, que o princípio da dignidade humana informa todos os ramos do Direito, além de influir nas condutas humanas particulares. Assim, a sua realização deve ser sempre perseguida pelo legislador e pelo intérprete da lei.<sup>66</sup>

Desse modo, basta à qualidade intrínseca peculiar de ser humano para ser detentor de dignidade, a qual passar a existir desde a concepção.

Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é o núcleo explicativo do cenário jurídico brasileiro. Pois este princípio deve sempre ser observado em toda criação, interpretação e aplicação da norma jurídica.

Dentro dessa perspectiva, entende-se que a dignidade da pessoa humana não pode ser infringida sob nenhuma hipótese, visto que, “vindo esta a ser constrangida, está-se diante de vilipêndio de um Direito Humano, que possui caráter universal”.<sup>67</sup>

Nesse diapasão, entendido em apertada síntese o que seria o princípio da dignidade da pessoa humana, o fito desse tópico é identificar em que ponto esse princípio é ferido na seara trabalhista.

O trabalho também foi Constituído como um dos fundamentos do estado democrático de direito. E está previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Brasileira de 1988.

Art. 1º A república Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

<sup>65</sup> NOVELINO, Marcelo; JUNIOR, Dirley da Cunha. **Constituição Federal para Concurso**. 6ª ed. rev. ampl. e atual. Bahia: Juspodivm, 2015. p. 15.

<sup>66</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana – Pela Necessidade de Afirmação do Trabalho Digno como direito Fundamental**. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Nos dias 09, 10, 11 e 12 de 2010. Fortaleza. **Anais**. Fortaleza: CONPEDI, jun. 2010. pp. 9038 – 9047. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016.

<sup>67</sup> FILHO, Luiz Aristeu dos Santos. Dignidade humana no trabalho: observações acerca da interpretação desse princípio na proteção das relações trabalhistas. Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11510#\\_ftn10](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11510#_ftn10). Acesso em: 10 nov. 2016.

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;<sup>68</sup>.

Em completude assevera Alexandre de Moraes:

É através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador. [...] Em relação às limitações à livre iniciativa devem “corresponder às justas exigências do interesse público que a motiva, sem o aniquilamento das atividades reguladas.”<sup>69</sup>

Ademais, corrobora Livia Mendes Moreira Miraglia:

Atesta-se que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho. Assim, não há que se falar em realização plena da dignidade da pessoa humana se o trabalho não for adequadamente apreciado<sup>70</sup>.

Nas lições de Luis Otávio Vincenzi de Agostinho e Luiz Henrique Martim Herrera “o trabalho integra a pessoa em sociedade, na medida em que dignifica, estabelece modos de viver, hábitos, deveres e direitos”<sup>71</sup>. É de suma importância ressaltar que, o que dignifica é o exercício do trabalho lícito e de condições dignas. Uma vez que, trabalhar em condições análogas a escravidão em momento algum afere valor a integridade moral do ser humano. Ou seja, o homem deve ter um trabalho do qual se orgulhe e que o honre, pois “é no trabalho que o ser humano encontra sentido para a vida, sentido este que altera quando há desqualificação e degradação profissional”<sup>72</sup>.

Outrossim, “deve-se garantir ao homem o direito de alcançar, mediante o seu trabalho, os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna. E isso somente é possível por meio do trabalho digno.”<sup>73</sup>

<sup>68</sup> MORAES, Alexandre de. **Direitos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da república do Brasil, Doutrina e Jurisprudência.** 9º ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 47.

<sup>69</sup> MORAES, Alexandre de. **Direitos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da república do Brasil, Doutrina e Jurisprudência.** 9º ed. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>70</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana – Pela Necessidade de Afirmação do Trabalho Digno como direito Fundamental.** In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Nos dias 09, 10, 11 e 12 de 2010. Fortaleza. **Anais.** Fortaleza: CONPEDI, jun. 2010. pp. 9038 – 9047. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016.

<sup>71</sup> AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim. **Tutela dos direitos humanos e fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa: construção do saber jurídico e função política do direito.** 1º ed. birigui, São Paulo: Boreal, 2011. p. 10.

<sup>72</sup> AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim. **Tutela dos direitos humanos e fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa: construção do saber jurídico e função política do direito.** 1º ed. birigui, São Paulo: Boreal, 2011. p. 10.

<sup>73</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana – Pela Necessidade de Afirmação do Trabalho Digno como direito Fundamental.** In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Nos dias 09, 10, 11 e 12 de 2010. Fortaleza. **Anais.** Fortaleza: CONPEDI, jun. 2010. pp. 9038 – 9047. Disponível em:

Em um breve entender, o trabalho digno é aquele em que o trabalhador deleita de condições de liberdade, equidade e dignidade na execução laboral. Para a OIT:

O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afectam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.<sup>74</sup>

O artigo 170 da constituição federal prevê a “ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”<sup>75</sup> em soma, o artigo 193 onde dispõe que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”<sup>76</sup>.

Segundo os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro:

O direito do Trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover sua inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho. Por meio de contínuo aperfeiçoamento, o Direito do Trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito.<sup>77</sup>

Destaca Luis Otávio Vincenzi de Agostinho e Luiz Henrique Martim Herrera

Apesar da dimensão do conceito de trabalho digno e do envolvimento constitucional destinado à proteção do trabalho e da dignidade do trabalhador, nota-se que a reestruturação produtiva tem tornado o trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego.<sup>78</sup>

---

<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016.

<sup>74</sup> OIT - Organização Internacional trabalho - Lisboa. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_02\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm). Acesso em: 18 nov. 2016.

<sup>75</sup> BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 set. 2016.

<sup>76</sup> BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 set. 2016.

<sup>77</sup> DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os Direitos Sociotrabalhistas como dimensão dos Direitos Humanos**. Rev. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 79, pp. 199 – 219. nº 2, abr/jun 2013. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/39825>. Acesso em: 11 nov. 2016.

<sup>78</sup> AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim. **Tutela dos direitos humanos fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa: construção do saber jurídico e função política do direito**. 1º ed. birigui, São Paulo: Boreal, 2011. p. 10.

Em consonância com Kátia Magalhães Arruda “não há como negar que o desemprego em massa ou a ausência de proteção contra o desemprego não atinge a dignidade humana” <sup>79</sup>. Nesse mesmo sentido leciona José Luís Monereo Perez, onde assevera “que qualquer política de emprego deve objetivar a integração social, bem como a garantia de vida digna durante o período de inatividade [...]” <sup>80</sup>.

Trabalhadores que se sujeitam a condições que divergem do conceito de trabalho digno. Meio pelo qual acarreta para si conseqüências nocivas, que afetam e transtornam as emoções e altera valores anímicos <sup>81</sup>. Quando não observado os requisitos mínimos para as condições de trabalho, diga-se de passagem, digno, dá espaço a um ambiente de trabalho hostil e desagradável.

Nesse diapasão podemos observar que não é tão-somente a pessoa em si, única e exclusivamente afetada pela falta de não ter acesso ao trabalho digno, pois isso se estende a 3º, como, familiares e ate mesmo grupos sociais. Assim, quando uma pessoa não encontra o mínimo de dignidade ofertada em determinado trabalho, essa pessoa situar-se na posição de desemprego, pois não iria submeter-se a situações vexatórias, das quais fere princípios constitucionais, e mediante a essa situação deixa de auferir renda para o sustento de sua família, atingindo-os assim solidariamente.

---

<sup>79</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. **O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Força Normativa**. Rev. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 75, pp. 35 – 44. nº 3, jul/set 2009. Disponível em: [http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13661/002\\_arruda.pdf?sequence=4](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13661/002_arruda.pdf?sequence=4). Acesso em: 10 nov. 2016.

<sup>80</sup> PEREZ, José Luís Monereo *apud* ARRUDA, Kátia Magalhães. **O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Força Normativa**. Rev. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 75, pp. 35 – 44. nº 3, jul/set 2009. Disponível em: [http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13661/002\\_arruda.pdf?sequence=4](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13661/002_arruda.pdf?sequence=4). Acesso em: 10 nov. 2016.

<sup>81</sup> AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim. **Tutela dos direitos humanos fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa: construção do saber jurídico e função política do direito**. 1º ed. birigui, São Paulo: Boreal, 2011. p. 12.

## CAPÍTULO 3 – INFORMAÇÕES DESABONADORAS

### 3.1 – Equivalência da manifestação de vontade com a anotação da CTPS

Para Sílvio de Salvo Venosa “não há necessidade de que a vontade atue de uma ou de outra forma. Sua exteriorização pode ser de forma verbal ou escrita, ou até por gestos ou atitudes que revelam uma manifestação de vontade”<sup>82</sup>.

E completa em sua linha de raciocínio:

Não há dúvidas, contudo, de que é na palavra, escrita ou falada, que encontramos o grande manancial de declarações de vontade. Quando a vontade é assim exteriorizada, estamos diante de uma manifestação expressa, que tanto pode ser pela palavra escrita como pela falada, quer pela expressão de voz, quer pela simples mímica.<sup>83</sup>

Em consonância, Carlos Roberto Gonçalves complementa “Expressa é a que se realiza por meio de palavra, falada ou escrita, e de gestos, sinais e mímicas, de modo explícito, possibilitando o conhecimento imediato da intenção do agente”<sup>84</sup>. Maria Helena Diniz confirma “será expresso se declarado, por escrito ou oralmente, de modo explícito”.<sup>85</sup>

A manifestação de vontade, não só acontece de forma escrita, mas também de forma oral, e tem o mesmo efeito. Desse modo, uma simples manifestação oral ou escrita basta para identificar uma declaração de vontade de uma pessoa, contudo, desde que seja explícita.

Nesse diapasão, mesmo diante do elemento da manifestação de vontade podemos observar e dizer que, independente se oral ou escrita, quando um empregador disponibiliza informações de cunho depreciativo sobre o empregado, estamos diante de uma conduta ilegal com previsão na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), precisamente em seu artigo 29, como já mencionado alhures. Ora, se o empregador não pode sequer fazer anotações sobre condutas do empregado na carteira de trabalho e previdência social, com exceção do previsto no dispositivo, quiçá, fazer menção negativa mesmo que oral para novos empregadores, que estão à busca de saber condutas e informações sobre os

<sup>82</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 364.

<sup>83</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 364.

<sup>84</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, vol I: parte geral**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p.313.

<sup>85</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, vol. I: teoria geral do direito civil**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 496.

possíveis contratantes. Outrossim, resta evidenciado que a manifestação oral tem o mesmo efeito que a escrita

E sabido que, no mercado de trabalho muitas empresas e pequenos empresários buscam encontrar informações sobre os pretendentes empregados, e um dos meios pelos quais colhem essa informação é o currículo, que na maioria das vezes são disponibilizados pelos próprios pretendentes a vaga do emprego. Porém, o que acontece é que muitas vezes os empregadores não se dão por satisfeitos e procuram outros meios de consulta, como por exemplo: obter informações do empregado com seus antigos empregadores, os quais se encontram de mãos atadas, pelo fato de não poder fornecer alguns tipos de informações, “Assim, o comportamento a ser universalizado é a abstenção, ou seja, que não seja prestada qualquer informação”<sup>86</sup>. Ficando o empregador consultor encadeado sobre tais referências.

Em completude:

Frisa-se, por oportuno, que a conduta de abstenção deve ser passada de forma genérica e não específica em relação àquele funcionário, ou seja, o ex-empregador não pode dizer que não dará informações somente sobre aquele empregado específico, mas sim sobre todos. Assim, caso a empresa entenda que não deve dar uma boa referência do empregado, ela deve dizer que não tem por hábito dar referência de empregados dispensados. Admitir-se o contrário não seria razoável, uma vez que a abstenção específica é ato que pode acarretar desconfiança e dúvida por parte dos futuros e possíveis contratantes do empregado demitido.<sup>87</sup>

Em congruência com lei as anotações na carteira de trabalho são proibidas com o fito de proteger os empregados, para que em caso de justa causa, eles possam ainda ingressar no mercado de trabalho, coisa que, dificultaria caso houvesse anotações em seu documento mais precioso, a CTPS. Ademais, o empregador nunca vai contratar um empregado com má referencias.

Para Aldon do Vale Alves Taglialegna e Janilda Guimarães de Lima:

Nesse passo, age em desacordo com a Lei o empregador que contraria esse preceito, anotando justa causa ou outra informação

---

<sup>86</sup> TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves; COLLO, Janilda Guimarães de Lima. **A informação desabonadora verídica à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.** Formato Doc. Disponível em: [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_outubro2007/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_outubro2007/convidados/con2.doc). Acesso em: 21 nov. 2016.

<sup>87</sup> TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves; COLLO, Janilda Guimarães de Lima. **A informação desabonadora verídica à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.** Formato Doc. Disponível em: [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_outubro2007/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_outubro2007/convidados/con2.doc). Acesso em: 21 nov. 2016.

desabonadora na carteira de trabalho do empregado. Do mesmo modo, afronta a orientação delineada no preceito citado, aquele empregador que, no período posterior à rescisão contratual, divulga, mesmo que oralmente, informações desabonadoras a respeito da conduta do empregado<sup>88</sup>.

Então vale dizer que o simples fato de mencionar, verbalmente, a outro empregador, condutas desabonadoras do empregado, equivale à anotações destas condutas na CTPS.

### **3.2 – Da menção de condutas desabonadoras frente à dignidade da pessoa humana e o princípio da boa-fé objetiva nas relações contratuais e pós-contratuais**

Devido ao princípio fundamental “o patrão não poderá prestar a informação desabonadora, uma vez que tal prática atenta contra o nobre princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho”<sup>89</sup>.

Pois conforme leciona os doutrinadores, o empregador ao fazer qualquer anotação na CTPS, seja ela por falta, reclamações trabalhistas, Justa causa ou etc. acaba que de certo modo, indiretamente ou ate mesmo diretamente, impossibilitando o ex-empregado de senhorear novo emprego. Pois, o seu documento de trabalho estaria com histórico negativo. Ademais, não estaria prejudicando apenas o ex-empregado, mas também a sua família, pois não encontraria mais condições de auferir o sustento de seus familiares.

E isso vai de encontro com o principio da dignidade da pessoa humana, uma vez que, todo ser humano por ter seus valores intrínsecos, e o fato de não possuir trabalho fere esses valores. Outrossim, aos olhos do modernismos social em que vivemos, uma pessoa que não tem emprego, não é digna, pois é por intermédio do trabalho que o ser humano percebe valor moral e respeito. Valores esses que não podem ser qualificados.

---

<sup>88</sup> TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves; COLLO, Janilda Guimarães de Lima. **A informação desabonadora verídica à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.** Formato Doc. Disponível em: [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_outubro2007/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_outubro2007/convidados/con2.doc). Acesso em: 21 nov. 2016.

<sup>89</sup> TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves; COLLO, Janilda Guimarães de Lima. **A informação desabonadora verídica à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.** Formato Doc. Disponível em: [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_outubro2007/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_outubro2007/convidados/con2.doc). Acesso em: 21 nov. 2016.

Para mais, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser investido na esfera laboral com o fito preencher as falhas da lei e garantir a integridade e dignidade do trabalhador, promovendo condições de trabalho salubre e respeitável.

Desse modo, qualquer menção a informações desabonadora acaba ferindo integridade do empregado e violando esse princípio fundamental, o qual regulamenta todas as regras jurídicas e deve sempre ser observado.

Esse tipo de informação além de ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, ele viola também a boa-fé objetiva, princípio insculpido no art. 422, do Código Civil:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Para Ana Paula Pavelski “a importância da boa-fé como fator de equilíbrio contratual entre empregados e empregadores é fundamental, já que aqueles sempre estão em situação de hipossuficiência em relação a estes”<sup>90</sup>.

A respeito do tema assim se manifesta Ruy Rosado de Aguiar:

Para aplicação da cláusula da boa-fé, o juiz parte do princípio de que toda a inter-relação humana deve pautar-se por um padrão ético de confiança e lealdade, indispensável para o próprio desenvolvimento normal da convivência social. A expectativa de um comportamento adequado por parte do outro é um comportamento indissociável da vida de relação, sem o qual ela mesma seria inviável. Isso significa que as pessoas devem adotar um comportamento leal em toda a fase prévia à constituição de tais relações (diligência in contrahendo); e que devem também comportar-se lealmente no desenvolvimento das relações jurídicas já constituídas entre eles. Este dever de comportar-se segundo a boa-fé se projeta a sua vez nas direções em que se diversificam todas as relações jurídicas: direitos e deveres. Os direitos devem exercitar-se de boa-fé; as obrigações têm de cumprir-se de boa-fé.<sup>91</sup>

Nessa esteira, o princípio da boa-fé objetiva tem uma função de suma importância que é estabelecer o equilíbrio nos contratos, em apreço, o de trabalho, para que exista uma relação tanto contratual, quanto pós-contratual de mútuo respeito entre os agentes. Oscar Krost assevera “mesmo após o término do

<sup>90</sup> AGUIAR, Ruy Rosado *apud* PAVELSKI, Ana Paula. **Funções da Boa-fé Objetiva no contrato individual de trabalho**. Revista Tribunal Regional do Trabalho – 9ª R., Curitiba, ano 31, n. 56, jan./jun. 2006. Disponível em: [https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1512188](https://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1512188). Acesso em: 21 nov. 2016.

<sup>91</sup> AGUIAR, Ruy Rosado *apud* PAVELSKI, Ana Paula. **Funções da Boa-fé Objetiva no contrato individual de trabalho**. Revista Tribunal Regional do Trabalho – 9ª R., Curitiba, ano 31, n. 56, jan./jun. 2006. Disponível em: [https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1512188](https://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1512188). Acesso em: 21 nov. 2016.

pacto, seguem as partes com algumas obrigações recíprocas, nem sempre expressas e por isso dedutíveis da cláusula geral de boa-fé”<sup>92</sup>. No qual de sempre descansar na serenidade, honestidade, lealdade, equidade etc.

Oscar Krost oferece alguns exemplos:

Como exemplos, os deveres de guardar sigilo por segredos industriais e dados privilegiados, de não prestar informações falsas e difamatórias, de não agir de modo a causar constrangimento público ou embaraço à recolocação no mercado ou, ainda, de manter benefícios não suprimidos tão-logo findo o contrato.

Nesse sentido, os tribunais já decidiram, vejamos:

RESPONSABILIDADE CIVIL PÓS CONTRATUAL - ATO LESIVO À BOA FAMA DA EX-EMPREGADA - DANO MORAL. A reclamante logrou comprovar que o reclamado, diante de novo emprego ou simples proposta, comunicava-se com o novo ou potencial empregador, maculando sua imagem. A conduta, antijurídica e lesiva à boa fama da ex-empregada, viola o princípio da boa fé objetiva, que deve orientar os parceiros contratuais na celebração e execução do contrato, assim como nas fases pré e pós-contratual. Confirma-se, por isso, a r. sentença que condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais.<sup>93</sup>

TRT-PR-18-01-2011 EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA - ANOTAÇÃO DE ERROS DO EMPREGADO EM EDITAL - ABUSIVIDADE DO EMPREGADOR - VIOLAÇÃO AO DEVER DE BOA-FÉ - DANOS MORAIS. A conduta adotada pelo empregador de anotar erros cometidos pelos empregados em edital afixado em local visível a todos os trabalhadores da empresa caracteriza-se como ato abusivo, porque expõe os empregados a situação humilhante e vexatória. Tal prática implica a quebra dos deveres de boa-fé e de solidariedade que devem orientar as relações de trabalho, além de ser medida desnecessária e que afronta os padrões mínimos de razoabilidade. O dever de reparação do dano perante o direito privado nasce de um ato ilícito, aquele em que o agente contravém os ditames da ordem jurídica, ofende direito alheio e causa lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil, nesses casos, encontram regulamentação básica no Código Civil, a iniciar pelo art. 186. A efetiva ocorrência de dano material ou moral enseja o dever de reparação, devendo-se demonstrar, com elementos objetivos mínimos, que a conduta do agente causador se enquadra na tipicidade do ato ilícito, quando, em regra, a culpa se manifesta como a fonte da responsabilidade, pois há situações em que, reconhecidamente, essa responsabilidade ocorre independente de culpa. Em hipóteses como a dos autos, a conclusão de que houve dano moral está vinculada à constatação de que o empregador causou prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao trabalhador no que diz respeito à sua honra, dignidade, boa fama ou outros direitos de

<sup>92</sup> KROST, Oscar. Boa-fé objetiva: balizador de condutas na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3109, 5 jan.2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20779>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

<sup>93</sup> Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região. RO: 01682200905003004 0168200-93.2009.5.03.0050, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Decima Turma, Data de Publicação: 30/11/2010,29/11/2010. DEJT. Página 140. Boletim: Sim. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124319404/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1682200905003004-0168200-9320095030050>. Acesso em: 21 nov. 2016

personalidade. Recurso a que se nega provimento, para manter a condenação ao pagamento da indenização por danos morais.<sup>94</sup>

Destarte, esta mais que claro que essas anotações ou informações realizadas pelo empregador para com empregados ou ex-empregados perante terceiros, seja colegas de trabalho ou com novos empregadores, no lapso contratual ou pós-contratual, atinge tanto o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana quanto o princípio da boa-fé objetiva.

### **3.3 – Quando o empregado prejudica o empregador**

É muito comum encontrarmos na justiça do trabalho situações em que o empregador esta sendo condenado ao ressarcimento por danos morais em desfavor do ex-empregados. Ao revés, muitas vezes nos deparamos com episódios em que os próprios empregados causam prejuízos aos empregadores, e que por muitas vezes por não ter conhecimento de seus direitos os empregadores não acionaram o judiciário, condições em que promoveram de fato o dano.

Porém isso vem tomando proporção divergente, pois ao passar dos dias os empregadores estão cada vez mais tomando ciência sobre seus direitos, e com isso, percebendo que a maquina trabalhista não tem os olhos voltados tão-somente para a classe de empregados, parte hipossuficiente da relação trabalho. No qual, vem reconhecendo dessa forma cada vez mais ações nesse diapasão.

Acontece que por inúmeras vezes o empregador por falta de ciência de seus direitos e achando que não tem muita opção quanto a isso, se valem de diretrizes que ao final além de atacar o empregador, como uma forma de refutar, acaba se prejudicando também. É o que vem à mente são as clássicas anotações na carteira e a informações degradantes desferidas a terceiros ou novos empregadores, como forma de punição por alguma ação cometida pelo empregado.

Entretanto, esse tipo de conduta realizada pelo empregador converter-se ao final das contas em prejuízo ascendido para si, pois que, dessa maneira o empregado depara-se com mais um viés para ingressar com uma demanda de

---

<sup>94</sup> Tribunal Regional do Trabalho – 9ª região. 7178200714900 PR 7178-2007-14-9-0-0, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Data de Publicação: 18/01/2011. Disponível em: <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18886187/7178200714900-pr-7178-2007-14-9-0-0-trt-9>. Acesso em: 21 nov. 2016.

danos morais por ter a integridade violada, uma vez que, esse tipo de conduta praticada pelo empregador fere a Constituição Federal Brasileira em seus princípios fundamentais, diga-se de passagem, o princípio da dignidade da pessoa humana, além de violar o princípio da boa-fé objetiva, o qual deve sempre ser observado, como alhures mencionado no tópico subscrito. Destarte, o empregador deverá realizar o ressarcimento auferido pelo empregado em razão do ilícito praticado, encontrando-se mais uma vez no pólo passivo das ações trabalhistas.

Ao revés, cabe a classe patronal tomar conhecimento de seus direitos e inverter o papel nessa história. Ora, muito se sabe que vários empregados causam prejuízos a seus empregadores, e que essas perdas acabam ficando por isso mesmo. Porém se os empregadores procurassem munir-se de seus direitos estabelecidos em leis talvez esses detrimientos causados pelos empregados, tanto na fase contratual quanto na pós-contratual, poderiam se socorrer do judiciário para buscar eventual reparação por danos causados pelo empregado.

Temos alguns julgados nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA. Esta Corte adota o entendimento de que o valor das indenizações por danos morais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja, porque o valor é exorbitante ou é irrisório, o que não se verifica in casu. Constata-se que o valor da indenização por dano moral arbitrado em R\$ 3.240,00 (três mil, duzentos e quarenta reais), foi fixado sob o fundamento de que é razoável a adoção do critério de 01 (um) salário para cada ano de serviço, e de que a maioria das indenizações leva em consideração este critério. Dessa forma, não há elementos que permitam verificar a ausência de proporcionalidade ou razoabilidade na condenação. Arestos inservíveis. Recurso de revista não conhecido. TRABALHADOR RURAL. HORA NOTURNA REDUZIDA. O Tribunal Regional consignou que o trabalhador rural não faz jus à hora noturna reduzida. Assim, decidiu em consonância com a jurisprudência desta Corte no sentido de que não se aplica aos empregados rurais a redução ficta do art. 73, § 1º, da CLT, os quais são regidos pela Lei 5.889/73. Julgados do c. TST. Recurso de revista não conhecido. HORAS IN ITINERE. AUSÊNCIA DE TESE ACERCA DA INCOMPATIBILIDADE ENTRE OS HORÁRIOS DA JORNADA E DO TRANSPORTE PÚBLICO. Constata-se que não há tese no v. acórdão regional no sentido de que eram incompatíveis os horários da jornada e do transporte público, com relação ao trajeto da residência do autor à entrada da Usina, em que não foram deferidas horas de percurso. Incidência da Súmula 297/TST. Recurso de revista não conhecido. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO DO PERÍODO TOTAL COMO TEMPO EXTRAORDINÁRIO. Esta Corte já decidiu ser devido o pagamento total do período correspondente ao intervalo intrajornada, quando parcialmente concedido, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (artigo 71 da CLT), na forma do item I da Súmula nº 437 do TST (antiga Orientação Jurisprudencial 307 da SBDI-1). Recurso de revista conhecido por contrariedade à Orientação

Jurisprudencial 307 da SBDI-1 (atual item I da Súmula nº 437 do TST) e provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CONDIÇÕES DE DEFERIMENTO. CREDENCIAL SINDICAL. NECESSIDADE. Esta e. Corte Superior, pacificando entendimento acerca do cabimento de honorários assistenciais na Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 219, item I, consagrou que é necessário o preenchimento de dois requisitos para o deferimento da verba, quais sejam: estar a parte assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou encontrar-se em situação que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Destarte, a decisão proferida pelo Tribunal Regional encontra-se adequada à jurisprudência pacificada desta c. Corte. Recurso de revista não conhecido. CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.<sup>95</sup>

JUSTA CAUSA. AMEAÇAS, OFENSAS E TENTATIVA DE AGRESSÃO FÍSICA. ART. 482, 'B', DA CLT. A conduta caracterizada por ameaças, ofensas e tentativas de agressões dirigidas ao superior hierárquico e aos demais colegas em pleno horário de expediente é inaceitável e injustificável, merecendo, de plano, a punição máxima aplicada pelo empregador ao obreiro. Afinal, trata-se de falta gravíssima, capaz de macular a imagem da empresa perante clientes e fornecedores, causando-lhe incontáveis prejuízos. A justa causa aplicada pela reclamada mostra-se salutar até mesmo aos colegas do agressor, que certamente não desejam prestar serviço num ambiente onde impera o sentimento de impunidade e são tolerados palavrórios e xingamentos. Deste modo, configurada a falta grave e rompida a confiança (fidúcia) entre as partes - elemento primordial do pacto laboral -, acertada a subsunção da penalidade ao tipo previsto no artigo 482, alínea 'b', do Estatuto Celetizado. DESVIO FUNCIONAL. ANOTAÇÃO CTPS. PRESUNÇÃO JURIS TANTUM. ÔNUS DA PROVA. RECLAMANTE. Cabe ao acionante o onus probandi do pretendido desvio funcional, ex vi dos artigos 333, inciso I, CPC, c/c 818, CLT. Partindo dessa premissa, as anotações lançadas na CTPS do empregado gozam de presunção relativa (juris tantum), cabendo a este último, por óbvio, a incumbência de provar a prestação de serviços em período distinto daquele registrado pelo empregador. HORAS EXTRAS. INFIDEDIGNIDADE DO SISTEMA DE PONTO. ÔNUS DA PROVA. EMPREGADOR. Verificada a infidedignidade do sistema de ponto adotado nas dependências da empresa, cabe ao empregador produzir a correlata prova a fim de comprovar que o obreiro não ultrapassava a jornada contratual, porque imprestáveis os cartões de ponto para o deslinde da controvérsia. Não se desvencilhando a reclamada do encargo que lhe competia, devem prevalecer os horários narrados pelo autor na peça vestibular.<sup>96</sup>

JUSTA CAUSA. OFENSA À HONRA DO EMPREGADOR. RESCISÃO CONTRATUAL IMEDIATA. Comprovado nos autos ato de insubordinação, praticado pela obreira, lesivo à honra e à boa fama do empregador e grave o suficiente para romper a confiança e o respeito que devem prevalecer em todo o contrato de trabalho, legítima a rescisão contratual nos moldes estabelecidos no art. 482, alíneas b, h e k, da CLT, não se exigindo, neste

<sup>95</sup> Tribunal Superior do Trabalho - RR: 1614006820085150044, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 15/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351159507/recurso-de-revista-rr-1614006820085150044>. Acesso em: 22 nov. 2016.

<sup>96</sup> Tribunal Regional do Trabalho -1 região. RO: 2399720105010002 RJ, Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Data de Julgamento: 30/07/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 12-08-2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24942390/recurso-ordinario-ro-2399720105010002-rj-trt-1>. Acesso em: 21 nov. 2016.

caso, a observância à gradação das penalidades. Recurso conhecido e não provido.<sup>97</sup>

JUSTA CAUSA. OFENSA À HONRA DO EMPREGADOR. A falta tipificada no artigo 482, k, da CLT, alusiva à prática de ato lesivo da honra e boa fama do empregador ocorre quando o empregado expõe seu patrão, por qualquer meio (gestos, palavras, etc) ao desprezo de terceiros, ou quando praticar qualquer ato que ofenda a honra deste último. A professora que retira um de seus filhos da instituição de ensino da qual é empregada, transferindo-o para outro estabelecimento, mesmo concorrente, não pratica esse tipo de ofensa. O ato tido como faltoso apenas atendia às necessidades pessoais da aluna e não traduz desprezo da empregada em relação ao empregador.<sup>98</sup>

Existindo a conduta antijurídica do empregado, seja por denegrir a imagem da empresa, ou de seus administradores, ou até mesmo comentários diretos ou indiretos realizados nas redes sociais, que firam à hora ou maculem de alguma forma a figura da empresa, desde que contenha os elementos do ato ilícito, para qual seja, dano, causa e nexos de causalidade, o empregador terá indubitavelmente o direito a indenização assegurada.

Por fim, se o empregador não tivesse direitos a CLT não teria previsões em seu dispositivo, que veda a violação da honra e da imagem, além de outras proibições, em favor do empregador.

---

<sup>97</sup> Tribunal Regional do Trabalho – 10 região. RO: 60200500610009 DF 00060-2005-006-10-00-9, Relator: Desembargador MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON, Data de Julgamento: 29/06/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: 12/08/2005. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4626045/recurso-ordinario-ro-60200500610009>. Acesso em: 22 nov. 2016.

<sup>98</sup> Tribunal Regional do Trabalho -3 Região. RO: 1552906 00736-2006-142-03-00-5, Relator: Convocada Wilmeia da Costa Benevides, Setima Turma, Data de Publicação: 17/10/2006, DJMG . Página 22. Boletim: Não. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129353906/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1552906-00736-2006-142-03-00-5>. Acesso em: 22 nov. 2016.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente para melhor entender o estudo do tema, tornou-se necessário abordar alguns assuntos. *A priori*, decifrou-se o que seria o contrato de trabalho e os deveres pertinentes tanto ao empregado quanto ao empregador. Diante da abrangência elencou-se, em apertada síntese, também o que vem a ser a responsabilidade civil para que em completeude possamos compreender, de uma maneira bem simples, o instituto do dano de ordem extrapatrimonial decorrente da relação laboral.

Não obstante, pelo fato do contrato de trabalho ser um negócio jurídico de caráter pessoalíssimo seria indispensável a invocação do princípio da dignidade da pessoa humana. Pois trata de princípio fundamental inerente a todo ser humano, para com isso explicar sobre trabalho digno assegurado pela lei suprema, bem como, lidar de forma sucinta conceitos sobre e garantias do o livre exercício da profissão. Até atingir questões que versam sobre problemas resultantes dessa pesquisa.

Com base nos dados e na análise apresentada durante o estudo, é possível concluir que a carteira de trabalho e previdência social é documento público importante que carrega informações relevantes sobre o empregador. Desse modo, não pode a CTPS criar empecilhos para que o empregado possa senhorear novo exercício de trabalho.

A lei 10.270/01 incutiu a proibição da anotação de informações de cunho hostil, o que já era suprimido pelo MPT através da portaria nº 41/2007, que inclusive faz menção às atitudes discriminatórias realizadas pelo novo empregador em um futuro momento.

Muito se fala também nas anotações que advêm de uma reclamação trabalhista, o que implica complicada situação para o empregado concorrente a vaga de emprego, uma vez que, os empregadores preferem não contratar os candidatos que já tenham acionado a justiça do trabalho. Com base nas jurisprudências várias foram as vezes que o judiciário condenou o empregador que opera dessa forma a ressarcir o empregado com uma indenização por danos morais.

Destarte, não é tão-somente em questões de anotações de reclamações trabalhista que se depara o empregador a reparar, encontra-se também em tal obrigação em diversas situações, dentre elas: é possível destacar informações sobre dispensa por justa causa, anotações de suspensões ou mesmo informações de caráter pessoal que revelem dados sensíveis que possam prejudicar a obtenção de novo emprego.

Os resultados permitem afirmar, que na existência de anotações na CTPS do empregado ou no fornecimento de informações, mesmo que no popular Boca a boca, entre ex-empregador e novo empregador ou indo mais além entre ex-empregador e terceiro, desde que sejam de fito depreciativo, conforme assevera as jurisprudências dos julgados trabalhistas levará o empregador a responder por uma indenização por danos morais.

Consegue-se notar também que de acordo com uns julgados apresentado alhures, que o empregador de certo modo estar abandonando essa pratica e se socorendo do judiciário para assim buscar a reparação causa pelo ex-empregado.

Por fim, o estudo a respeito do fornecimento de informações desabonadoras de conduta do empregado a terceiros na relação pós-contratual, atingiu plenamente as expectativas sobre alguns questionamentos a respeito da ocorrência da reparação por danos morais.

## REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim. **Tutela dos direitos humanos fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa: construção do saber jurídico e função política do direito.** 1º ed. birigui, São Paulo: Boreal, 2011.

AGUIAR, Ruy Rosado *apud* PAVELSKI, Ana Paula. **Funções da Boa-fé Objetiva no contrato individual de trabalho.** Revista Tribunal Regional do Trabalho – 9ª R., Curitiba, ano 31, n. 56, jan./ jun. 2006. Disponível em: [https://www.trt9.jus.br/internet\\_base/arquivo\\_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1512188](https://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1512188). Acesso em: 21 nov. 2016.

ALMEIDA, Ricardo Marques de. Liberdade de profissão: limite às leis e aos contratos. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3636, 15jun. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24702>>. Acesso em: 21 out. 2016.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e sua Força Normativa.** Rev. TST, Brasília, vol. 75, pp. 35 – 44. nº 3, jul/set 2009. Disponível em: [http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13661/002\\_arruda.pdf?sequence=4](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13661/002_arruda.pdf?sequence=4). Acesso em: 10 nov. 2016.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil.** Saraiva: São Paulo, 2004.

BRASIL. Jornal do Senado. **Pode ser proibida anotação desabonadora na carteira.** Ano VII – nº 1.313 Brasília, Quinta-Feira, 07 de Junho de 2001. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/498297/2001-06-07.pdf?sequence=1>>. Acessado em: 27 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 26 set. 2016.

BRASIL. **Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral, de 10 de Dezembro de 1948.** Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>. Acesso em: 23 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Agravo de Instrumento Nº 70051223402, Décima Câmara Cível. Relator: Marcelo Cezar Muller, Julgado em 27/09/2012. Disponível

em: <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112473683/agravo-de-instrumento-ai-70051223402-rs>. Acesso em: 26 set. 2016.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Recurso Cível Nº 71003923430, Terceira Turma Recursal Cível. Relator: Luís Francisco Franco, Julgado em 14/03/2013. Disponível em: <http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/112614964/recurso-civel-71003923430-rs>. Acesso em: 26 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 10 região. RO: 60200500610009 DF 00060-2005-006-10-00-9, Relator: Desembargador MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON, Data de Julgamento: 29/06/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: 12/08/2005. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4626045/recurso-ordinario-ro-60200500610009>. Acesso em: 22 nov. 2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região. RO: 01682200905003004 0168200-93.2009.5.03.0050, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Decima Turma, Data de Publicação: 30/11/2010,29/11/2010. DEJT. Página 140. Boletim: Sim. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124319404/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1682200905003004-0168200-9320095030050>. Acesso em: 21 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 9ª região. 7178200714900 PR 7178-2007-14-9-0-0, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Data de Publicação: 18/01/2011. Disponível em: <http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18886187/7178200714900-pr-7178-2007-14-9-0-0-trt-9>. Acesso em: 21 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho -1 região. RO: 2399720105010002 RJ, Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Data de Julgamento: 30/07/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 12-08-2013. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24942390/recurso-ordinario-ro-2399720105010002-rj-trt-1>. Acesso em: 21 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho -3 região. RO: 1552906 00736-2006-142-03-00-5, Relator: Convocada Wilmeia da Costa Benevides, Setima Turma, Data de Publicação: 17/10/2006,DJMG . Página 22. Boletim: Não. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129353906/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1552906-00736-2006-142-03-00-5>. Acesso em: 22 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. RO: 6890720105010401 RJ, Relator: Roque Lucarelli Dattoli, Data de Julgamento: 06/11/2012, Oitava Turma, Data de

Publicação: 2012-11-13. Disponível em: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24280193/recurso-ordinario-ro-6890720105010401-rj-trt-1>. Acesso em: 26 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 1614006820085150044, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 15/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351159507/recurso-de-revista-rr-1614006820085150044>. Acesso em: 22 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 6803320115010038, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 17/02/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307136082/recurso-de-revista-rr-6803320115010038>>. Acessado em: 27 out 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho -15. - RO: 32679 SP 032679/2009. Relator: LUCIANE STOREL DA SILVA, Data de Publicação: 29/05/2009. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4428598/recurso-ordinario-ro-32679-sp-032679-2009>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 set. 2016.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3º ed. rev., ampl. E atual. conforme o Código Civil de 2002. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. Vol. I. Salvador: JusPODIVM, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: impetus, 2010.

CAVALIERE FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11ª. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CERVO, Fernando Antonio Sacchetim. **A livre iniciativa como princípio da ordem constitucional econômica - análise do conteúdo e das limitações impostas pelo ordenamento jurídico**. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 25 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.47155&seo=1>>. Acesso em: 21 out. 2016.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os Direitos Sociotrabalhistas como dimensão dos Direitos Humanos**. Rev. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 79, pp. 199 – 219. nº 2, abr/jun 2013. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/39825>. Acesso em: 11 nov. 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, vol. I: teoria geral do direito civil**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. 20ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DUARTE, Hugo Garcez; OLIVEIRA, Juliana Silva. Liberdade de profissão e dignidade humana. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3667, 16 jul. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24896>>. Acesso em: 21 out. 2016.

FILHO, Luiz Aristeu dos Santos. Dignidade humana no trabalho: observações acerca da interpretação desse princípio na proteção das relações trabalhistas. Disponível em: [http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11510#ftn10](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11510#ftn10). Acesso em: 10 nov. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, vol I: parte geral**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

KROST, Oscar. Boa-fé objetiva: balizador de condutas na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3109, 5 jan. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20779>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezzerá. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana – Pela Necessidade de Afirmação do Trabalho Digno como direito Fundamental**. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Nos dias 09, 10, 11 e 12 de 2010. Fortaleza. **Anais**. Fortaleza: CONPEDI, jun. 2010. pp. 9038 – 9047. Disponível em:

<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>.

Acesso em: 10 nov. 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direitos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da república do Brasil, Doutrina e Jurisprudência**. 9º ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NOVELINO, Marcelo; JUNIOR, Dirley da Cunha. **Constituição Federal para Concurso**. 6ª ed. rev. ampl. e atual. Bahia: Juspodivm, 2015.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9ª ed. Rio de Janeiro: forense, 2002.

POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. **Restrições ao princípio da liberdade do exercício profissional sob análise**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3dc4876f3f08201c>>. Acesso em: 27 out. 2016.

OIT - Organização Internacional trabalho – Lisboa. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_02\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm). Acesso em: 18 nov. 2016.

REIS, Clayton. **Avaliação do Dano Moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SHARP JUNIOR, Ronald a. **Dano Moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Destaque, 2001.

SIGNORI, Sandro. **O Dano Moral nas Relações de Trabalho**. 2007. 66 f. Monografia submetida à Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, como requisito do grau de Bacharel em Direito. Itajaí. 2007.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 10ª. ed. rev., atual. e reform. com acréscimo de acórdãos do STF e STJ. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves; COLLO, Janilda Guimarães de Lima. **A informação desabonadora verídica à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade**. Formato Doc. Disponível em: [http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_outubro2007/convidados/con2.doc](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_outubro2007/convidados/con2.doc). Acesso em: 04 nov. 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: parte geral**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.