

DA ANOTAÇÃO OU RETIFICAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL EM VIRTUDE DE CONDENAÇÃO JUDICIAL E O DANO MORAL

José Ernesto Manzi¹

Abundam, em juízo, reclamações trabalhistas onde o empregador é condenado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, admissão, saída, remuneração, promoção, aumento salarial, mudança de função, férias etc.

Por vezes, o empregador cumpre a decisão judicial, mas coloca, nas anotações gerais, observação, por exemplo, nos seguintes moldes: *“Por decisão proferida nos autos da Ação Trabalhista nº “x”, pelo Juiz do Trabalho da MM. Vara do Trabalho de “y” a partir da data tal passou a exercer a função de armador”*.

Ou então, CTPS anotada em razão de condenação imposta pela Vara do Trabalho de “x”, nos autos do processo n. y.

Alguns empregados vêm ajuizando reclamações trabalhistas posteriores, sustentando que, que tal anotação (**com referência à ação trabalhista**) se equipara a fato desabonador e ainda às listas negras o que lhe vem causando sérios transtornos, violando-lhe a intimidade, a honra e a imagem.

Requerem assim a indenização do dano moral, além da condenação das empresas em obrigação de fazer, qual seja, repetir as anotações feitas na CTPS, em novo documento (2^a via da CTPS), evitando assim, que o ajuizamento da ação trabalhista continue a ser veiculado.

As empresas, em suas respostas, costumam sustentar a inexistência de má-fé e fundar a referência à ação trabalhista apenas na completude da anotação, com referência à razão de sua realização. Afirmam ainda assim agir, ou seja, explicitando a origem judicial da anotação, para prevenir futuros inconvenientes, principalmente no âmbito previdenciário e que não se pode extrair da anotação, por si só, dano moral ou material.

Inicialmente, há de se ressaltar que a **existência ou não de dolo**, na anotação não é, por si só, **elemento de afastamento do dano moral**, que é devido, também, por culpa, ainda que **leve ou levíssima**. Nesse sentido, a jurisprudência, aplicável, *mutatis mutandis* ao caso concreto, em razão da mera existência de culpa (e não de dolo) ainda leve ou levíssima:

ACIDENTE DE TRABALHO, INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS É subjetiva a responsabilidade do empregador pelo dano moral ou material decorrente de acidente do trabalho, nos moldes do art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal. O dever de indenizar depende da comprovação do ato ilícito por parte do empregador, isto é, da demonstração de dolo ou culpa, seja ela grave, **leve ou levíssima**.²

1 Juiz do Trabalho em Florianópolis. Especialista em Processo Civil (UNOESC Chapecó), Direito Administrativo (Universidade de Roma – La Sapienza) e Processo Constitucional (Universidade de Castilla La Mancha – Toledo – Espanha), Mestre em Ciência Jurídica (Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI). Ex-professor da UniFMU e da Universidade São Judas (ambas em São Paulo - Capital) e da UNOESC (São Miguel do Oeste - SC) e da Escola de Magistratura da AMATRA – SC. Coordenador Técnico-Científico da Escola Judicial e de Administração Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina.

2 TRT-SC, Processo: Nº: 00315-2002-023-12-85-8, Acórdão 7731/2007 - Juiz Edson Mendes De Oliveira - Publicado no TRTSC/DOE em 11-06-2007

Feita esta consideração inicial, deve-se indagar se há ou não o dano moral em decorrência da empresa, ao proceder à retificação ou à anotação do contrato de trabalho (ou dados a ele referentes) na CTPS fazer menção à existência de uma ação trabalhista promovida pelo empregado.

Vivemos um tempo de relativização da moral.

Se o empregado é mal pagador e deixa, por isso, de cumprir obrigações civis e comerciais seu nome é lançado nos sistemas de proteção ao crédito, seus credores são considerados exercentes da cidadania e do direito de socorrer-se dos meios legais, para fazê-los valer.

O empregado que não tem seus direitos respeitados e reclama, usando do sagrado direito de petição, passa a ser discriminado, como um ser perigoso e nefasto, indigno de confiança, traidor da palavra dada, encenqueiro. Daí surgiram as listas negras, punindo-se com o desemprego, o trabalhador que não aceitou calado as ofensas aos seus direitos, convertendo-os em ovelhas, em gado, que deve suportar calado para não adquirir “maus antecedentes”

A mera existência de uma anotação deste porte na Carteira de Trabalho do empregado é, por si só, uma “lista negra” ambulante, uma forma de macular o nome profissional do empregado, prejudicando-o em todas as tentativas futuras de colocação.

É evidente que o mercado discrimina o empregado que tenha ajuizado ação trabalhista contra empregador anterior. Esta a razão que tem impelido os tribunais a tratarem, com rigor, a questão da lista negra e terem alijado dos sites, a possibilidade de consulta por nome do empregado.

Quando o empregador lança, na CTPS do empregado, a informação de que ele reclamou na Justiça do Trabalho, faz com que ele **porte consigo a lista negra, individualizada, mais facilmente consultada, porém com idêntico resultado** das repassadas por telefone ou outro meio, qual seja, a marginalização, para não dizer o próprio alijamento do trabalhador, do mercado de trabalho, tornando-o um pária.

É por isso que os Tribunais têm sido duros em rechaçar esta prática tão abominável que solapa do trabalhador sua própria subsistência, ao mesmo tempo em que incentiva a precarização dos direitos trabalhistas e põe em dúvida a própria função da Justiça do Trabalho enquanto instituição destinada à sua preservação, por convertê-la em mecanismo de sua jugulação. Nesse sentido, o aresto do c. TRT-SC:

INFORMAÇÃO PRESTADA POR ANTIGO EMPREGADOR. TRABALHADOR APONTADO COMO IMPRÓPRIO PARA O EMPREGO POR TER AJUIZADO RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. DANO MORAL DECORRENTE. A informação prestada por antigo empregador, no sentido de que determinada pessoa é imprópria para o trabalho em razão de contra ele ter movido ação trabalhista, equívale à "lista negra", prática assaz repudiada no âmbito desta Justiça Especializada. Ao sugerir fama de questionador e incapaz de prestar serviços àquele que busca judicialmente o reconhecimento de direitos que lhe foram sonogados, a par de constituir evidente tentativa de obstar a continuidade de sua existência de forma digna, atinge-se o trabalhador em algo básico para o exercício da cidadania: o direito ao livre acesso ao Poder Judiciário. Dá-se, por essa via, uma destinação à liberdade de informação contrária ao Estado Democrático de Direito. Inequívoco dano à imagem advindo de conduta claramente discriminatória, que atenta contra a dignidade da pessoa humana, situação suficiente para atrair a incidência do disposto no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal não elidida pela posterior obtenção de nova relação empregatícia.³

3 **Acórdão 3988/2006 - Juiz Gerson P. Taboada Conrado** - Publicado no DJ/SC em 31-03-2006, página: 320.

Um fato tão grave não pode ser tratado como um mero descuido, nem sendo necessário discutir se há dolo, ou não.

Na realidade, ainda que o dolo nem precise ser discutido, a presunção é de que tal naipe de anotação traduz o claro intuito de impor ao litigante, como *vendetta* uma mácula à sua história funcional, advertindo seus futuros empregadores, que se trata de pessoa inconformada e que pode causar-lhes desconfortos e incômodos.

Como ao **escravo fujão** se premiava com o limbambo⁴ ou ainda, com a marca a ferro “F” (fujão)⁵, ao trabalhador que reclama dá-se a inserção do nome na lista negra ou a anotação da reclamatória em sua CTPS, equivalente à anotação desairosa (motivo da justa causa, suspensões etc.), quase que estampar-lhe não nas carnes, mas no documento que indica sua personalidade profissional o “R” de Reclamão.

Diante de um mercado de trabalho altamente competitivo, com milhares de profissionais ingressantes, em razão da disseminação do ensino universitário, é evidente que qualquer ponto negativo, por menor que seja, pode ser a diferença entre a oportunidade (de emprego) e o desemprego crônico. Discrimina-se em razão da idade, discrimina-se em razão da formação, discrimina-se em razão da raça, discrimina-se em razão da aparência, discrimina-se em razão da pretensão salarial, discrimina-se também por qualquer outro motivo (**inclusive ação trabalhista**), porque quando o leque de opções é muito grande, são necessários filtros e os critérios para fixá-los detém um alto grau de subjetividade. **O não-ajuizamento de reclamatória contra ex-empregador, nesse quadro, torna-se critério de seleção**, a certeza de que nem o combinado, nem o legislado, se não for cumprido, não será reclamado, podendo o empregador tornar-se arbitrário, dando o que quiser, o quanto quiser e se quiser.

A anotação mostra-se passível de acarretar ao empregado prejuízos de ordem moral, sendo estes facilmente verificáveis nos dias atuais, em que o emprego formal torna-se cada vez mais escasso.

Ainda que a doutrina e a jurisprudência tenham limitado, por muito tempo, as hipóteses de dano moral apenas aos casos de violação do direito à vida e à honra, atualmente já não restam dúvidas de que também se mostram passíveis de configurar dano moral aqueles ligados à intimidade das pessoas, à sua integridade física, psíquica e estética, assim como à sua **dignidade, honestidade, imagem, nome e liberdade**, entre outros igualmente reconhecidos. Nesses outros inclui o bom-nome na profissão que inclui, por razões espúrias mas concretas, não ser o empregado um litigante em potencial, um inconformado, um ser com sujeição contida ou limitada.

O contrato de trabalho erige-se em campo fértil para as violações desta natureza, dado o seu caráter alimentar, pessoal em relação ao empregado, assim como a subordinação e a

4 Nesta série de correntes e argolas, estão o libambo, a gonilha, a gargalheira. Libambo vem do quimbundo *lubambo*, corrente. Extensivamente é toda espécie de corrente que prendia o escravo e, neste sentido, está descrito por vários historiadores. No Brasil, porém, o libambo teve uma significação restrita: serviu para designar aquele instrumento que prendia o pescoço do escravo numa argola de ferro, de onde saía uma haste longa, também de ferro, que se dirigia para cima ultrapassado o nível da cabeça do escravo. Esta haste ora terminava por um chocalho, ora por trifurcação de pontas retorcidas... um antigo desenho feito por um artista popular alagoano, em 1888, mostra um escravo, Isidoro, de Pilar, Alagoas, preso por correntes e com um libambo ao pescoço. O castigo do libambo era para os negros que fugiam. O chocalho que dava sinal quando o negro andava, queria indicar que se tratava de um escravo fujão. Assim também o libambo das pontas retorcidas. Dizia-se que estas pontas tinham outra finalidade: era a de prender-se aos galhos de árvores do mato, para assim dificultar a fuga do escravo. <http://www.jangadabrasil.com.br/maio21/pa21050c.htm>

5 conforme recorda Aires da Mata Machado Filho em “*O negro e o garimpo em Minas Gerais*” (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1964. p. 13.

sucessividade do seu trato. Essas características fragilizam o trabalhador e fazem com que empregador marginalize quem quer que demonstre fortaleza ou de cisão, exceto no interesse exclusivo do empregador.

É por isso que é preciso extrair do sistema normativo mecanismos para sua própria preservação, destacando-se nele as limitações às próprias anotações da CTPS pelo empregador, sob pena de se fazer a Justiça do Trabalho caminhar para se converter não de um a Justiça de Desempregados em uma Justiça de Empregados (e trabalhadores em sentido lato), mas em uma Justiça Desempregadora.

De fato, os os preceitos da CLT não autorizam a i nserção deste tipo de informação na carteira profissional do empregado, como se infere do preceito estatuído no artigo 29 do diploma consolidado, que dispõe textualmente no sentido de que o empregador deverá anotar, especificamente (ressalte-se), a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver.

As decisões judiciais costumam condenar o empregador a anotar ou retificar e não a aludir as razões da anotação/retificação, até porque, absolutamente desnecessárias para qualquer finalidade, senão a de prejudicar o empregado.

Não há margem para que o empregador faça alusão à ex istência de ação trabalhista, como não há margem para que insira no do cumento profissional quaisquer informações desairosas, v.g. suspensões, motivo da dispensa etc. Nem poderia ser de outra forma, porque a CTPS retrata a personalidade, em algum grau, a personalidade do trabalhador (interpretando-se, neste sentido, contratos curtos como sinal de instabilidade).

Poder-se-ia, neste ponto, afirmar-se que, se a anotação fosse precedida pela Secretaria do Juízo do Trabalho resultaria em igual lesão, mas assim não é: primeiro porque o empregador não pode ser equiparado ao Poder Público, nem exerce função pública; depois, porque também a anotação pela Secretaria da Vara não deveria fazer qualquer referência quanto à origem (judicial) da determinação ou a té ao cargo judiciário do s ervidor que executou a ordem. Se deve proceder a anotação e não apor qualquer carimbo ou sinal que indique sua origem judicial, sem prejuízo de, nos autos, lançar todos os termos e certidões que indiquem esta situação.

A jurisprudência nesse sentido não pouca, como se vê dos seguintes arestos:

DANO MORAL. ANOTAÇÃO DELIBERADA DO EMPREGADOR DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA NA CTPS DO EMPREGADO. A Consolidação das Leis do Trabalho conferiu especial atenção à Carteira de Trabalho, dedicando-lhe capítulo inteiro, em um de cujos artigos prescreveu que "é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social". Ainda que a referência à reclamação trabalhista ajuizada pelo empregado não seja entendida como a anotação desabonadora a que se refere a lei, é indubitoso que, numa sociedade na qual se sabe circular "listas negras de trabalhadores" em época de inegável escassez de empregos, a observação inscrita numa Carteira de Trabalho deixa de ter uma conotação de mera notícia para assumir uma outra e nefasta perspectiva: a de registro de contra-indicação do seu portador. Ainda mais quando essa anotação não decorre de determinação judicial, é feita deliberadamente pelo empregador e n ão contém nenhuma informação que seja absolutamente necessária para o registro da vida profissional do empregado e que assim a tornasse justificável. Essa conduta tem nítida intenção de frustrar ao trabalhador nova colocação no mercado de trabalho e possui o caráter ilícito que dá

ensejo à reparação por danos morais.⁶

ANOTAÇÃO DA CTPS. OBRIGAÇÃO DE FAZER DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Embora tenha previsão legal a determinação constante da decisão de origem no sentido de que a retificação da CTPS do autor deverá ser feita pela Secretaria da Vara, tal disposição deve ser aplicada apenas nos casos de desconhecimento quanto ao local em que se encontra o empregador ou quando este não tem endereço certo. É que se trata de obrigação típica daquele que figura como parte na relação de emprego, não podendo ser transferido o seu cumprimento para Secretaria da Vara, [b:ea381a9856]até mesmo porque não se pode desconsiderar que tal determinação poderá "marcar" o trabalhador, especialmente em época de "listas negras/[b:ea381a9856]". Assim, em se tratando de obrigação de fazer, impõe-se o arbitramento de multa para garantir o seu cumprimento, na forma preconizada no artigo 461/CPC, de aplicação subsidiária no processo do trabalho.⁷

DANO MORAL. LISTA NEGRA. ELABORAÇÃO E DIVULGAÇÃO. PROVA DO PREJUÍZO. DESNECESSIDADE. 1. [b:cae430e97e] A elaboração e divulgação de lista negra, relacionando trabalhadores que ajuizaram ação trabalhista e recomendando a não contratação dos mesmos é conduta gravíssima, que atenta contra a ordem constitucional, afronta o Poder Judiciário e desconsidera a dignidade humana. 2. Os trabalhadores relacionados na referida lista fazem jus à indenização por dano moral, ainda que tenham conseguido colocação no mercado de trabalho e não tenham provado prejuízo material. 3. Na concepção moderna do ressarcimento por dano moral, prevalece a responsabilização do agente por força do simples fato da violação, de modo a tornar-se desnecessária a prova do prejuízo em concreto, ao contrário do que se dá quanto ao dano material. (STJ, 4ª Turma, RE 2003/0101743-2, Rel. Ministro Cesar Asfor Rocha).⁸

DANO MORAL. EMPREGADOR QUE, AO PROCEDER À ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO DO EMPREGADO, FAZ ALUSÃO EXPRESSA À RECLAMAÇÃO TRABALHISTA POR ESTE ANTERIORMENTE AJUIZADA. Mostra-se passível de configurar o dano de ordem moral a atitude do ex-empregador que, ao proceder à anotação da CTPS do empregado, determinada por meio de decisão judicial, faz alusão expressa à reclamação trabalhista por este ajuizada. Constatam-se facilmente os prejuízos sofridos pelo empregado, mormente se considerarmos a situação econômica dos dias atuais, em que o emprego formal torna-se cada vez mais escasso, sendo de conhecimento geral que as empresas adotam como critério de seleção a verificação de ajuizamento de reclamação trabalhista anterior pelo candidato ao emprego, em conduta evidentemente discriminatória, que também merece ser punida na esfera própria. A atitude do empregador denota, no mínimo, negligência, não prosperando a sua escusa no sentido de que, se as anotações fossem procedidas pelo serventário da Justiça, haveria inevitável alusão à reclamação trabalhista ajuizada pelo empregado. Ora, esta circunstância não exime o empregador da sua culpa, valendo ressaltar que a prerrogativa de que se vale o serventário da Justiça no exercício das suas atribuições não se estende ao particular.⁹

Decorre pois da anotação alusiva à ação trabalhista dano ao empregado, dano

6 TRT-MG, Processo RO- 00577-2003-082-00-7, 5ª Turma, Decisão em 03.02.04.

7 TRT-MG, Processo n. RO - 00781-2002-027-03-00, Decisão em 25.10.2002, 7ª Turma, DJMG 12.11.02, p. 15.

8 TRT-MS, Processo n. RO-1671-2003-002-24-00, Tribunal Pleno, Decisão em 05.12.004, DJMS 02.06.04, n. 6258, p. 42.

9 TRT-MG, **RO - 5895/01**, **Data de Publicação** 27/06/2001 DJMG Página: 0 **Órgão Julgador** Segunda Turma **Relator** Alice Monteiro de Barros, Recorrente: BENEDITO PAULINO DA SILVA, Recorrida: COOPERATIVA AGRO PECUÁRIA DE JACUTINGA LTDA.

moral e também material (por exemplo, a perda de um emprego específico ou de uma oportunidade de recolocação no mercado de trabalho).

Na fixação da indenização por dano moral ou material decorrente de fato o juiz deverá apreciar quais as perdas específicas do empregado lesado, em todos os aspectos de sua vida, sejam profissionais, familiares ou sociais”¹⁰, mormente o grau de redução de sua capacidade de recolocação do mercado, salvo ocultação do próprio vínculo anterior (para o que se exigiria a apresentação da CTPS maculada).

Não se pode olvidar ainda, que neste caso, o **bem jurídico atingido** pela falta de observância da vedação às anotações desairosas é a integridade psíquica do empregado, abalada pelo temor justificado de não-colocação no mercado de trabalho, bem como, da descrença no próprio sistema judiciário que lhe pediria como contrapartida do exercício do direito de petição, o próprio alijamento potencial do mercado de trabalho.

A anotação desairosa visa, ao menos presumivelmente, obter **repercussão social** para o fato do empregado ter proposto ação trabalhista. A repercussão social do ato ilícito agrava o dano quando este atinge a honra, o nome, o que é o caso, mais especificamente o bom-nome profissional, o que levar à ampliação do patamar original da condenação.

A condição econômica da vítima não deve ser considerada como critérios de fixação do dano moral, a não ser que o ato ilícito tenha relação direta com tal circunstância, ou que esta agrave as conseqüências do dano. Isso porque a reparação dos danos morais tem por suporte a Dignidade da Pessoa Humana (CRFB, art. 1º, III), que a todos é atribuída igualmente. A extensão dos danos morais sofridos pelo empregado não seria diferente caso ele tivesse rendimento maior ou menor. Entretanto, é evidente que a eventual ausência de colocação redundaria em danos materiais também estes indenizáveis.

Assim, conclui-se que o empregador não poderá, em hipótese alguma, fazer qualquer referência ao fato de que anotação na CTPS do empregado derivou de determinação judicial, pena de responder pelo ressarcimento dos danos morais e materiais. As próprias Secretarias dos Juízos Trabalhistas não devem fazer qualquer referência a este fato, sob pena da Fazenda Pública arcar com indenizações pelo mesmo motivo; deve-se assim, priorizar a realização da anotação pelo ex-empregador, mormente pela imposição de multas diárias etc. e, quando infrutíferas as tentativas do cumprimento da obrigação de fazer, substituí-las por ato do Cartório, mas sem qualquer menção do fato no documento.

10 BERNARDO, Wesley de Oliveira Louzada. Ob. cit., p. 198.