Copyright Omar Kaminski internetlegal@gmail.com

TRT16 condena empresa por violar vida particular de empregado

A Companhia Energética do Maranhão (Cemar) terá que indenizar ex-empregado que teve sua vida privada, honra e imagem violadas. A empresa investigou a vida pessoal do trabalhador por seis meses, inclusive com entrevistas, junto aos seus familiares e vizinhos, sobre suposto uso de entorpecentes. O motivo da investigação foi divulgado em lista de emails da empresa, causando constrangimento ao empregado, que passou a se sentir excluído do convívio com os demais funcionários, sendo vítima de desconfiança e chacotas.

Para os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-MA), que mantiveram sentença da 4ª Vara do Trabalho de São Luís, o poder diretivo do empregador, que inclui o poder de fiscalização, encontra limites no direito fundamental do empregado em ver inviolável sua vida privada, sua honra e sua imagem, sendo assegurada, em caso de violação deste direito, indenização pelos danos morais e materiais, conforme prevê a Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso X. No processo analisado, segundo os desembargadores, restou configurado o dano moral indenizável.

Os desembargadores julgaram recursos ordinário e adesivo interpostos pela empresa e pelo ex-empregado, respectivamente. A empresa pediu a reforma da sentença da 4ª VT de São Luís, que a condenou a pagar indenização por danos morais ao ex-empregado, no valor de R$ 5 mil, bem como a retificar data de extinção de contrato de trabalho na CTPS do trabalhador. O trabalhador pediu a majoração do valor da indenização para R$ 50 mil.

De acordo com as informações processuais, o nome do ex-empregado com a observação de que estava em tratamento por dependência química constou, por mais de um ano, em uma lista com o nome dos empregados da empresa que era repassada a todas as agências da Cemar. Após apuração do caso por setor competente da empresa, durante seis meses, não foi constatada qualquer evidência de dependência química.

Segundo a Cemar, que pleiteou a exclusão da condenação do valor indenizatório, não houve qualquer ilicitude de sua parte, mas apenas exercício regular de direito. Para a empresa, o pedido de indenização deveria ter sido feito contra a pessoa que repassou o email aos demais funcionários da empresa, que, à época, era chefe imediata do ex-empregado.

Entendimento diferente teve o desembargador James Magno Araújo Farias, relator dos recursos, que votou pela manutenção da sentença. Conforme o relator, ao investigar a vida pessoal do ex-empregado por seis meses, inclusive junto aos familiares e vizinhos, a empresa ultrapassou os limites do poder diretivo a ela conferido. O desembargador disse que o depoimento de uma testemunha do trabalhador agravou a situação da Cemar ao destacar que, mesmo não tendo sido constatada a dependência química, a empresa não se retratou perante as pessoas entrevistadas na sindicância, nem encaminhou uma nova lista às agências sem a observação negativa sobre o ex-empregado.

O relator destacou que a Cemar juntou, ao processo, a cláusula 35 do acordo coletivo firmado entre ela e o sindicato representante de seus empregados, que prevê, no parágrafo único, que a empresa "se compromete a realizar palestras orientativas aos gerentes e supervisores quanto aos procedimentos necessários à abordagem do empregado com sintomas de dependência química, e palestras educativas aos empregados". Contudo, conforme o desembargador, não conseguiu comprovar que cumpriu a norma prevista no instrumento coletivo.

O desembargador James Magno também refutou a alegação da empresa no sentido de que quem deveria figurar no pólo passivo da ação era a última chefe imediata do ex-empregado, porque, segundo relator, foi ela quem agiu visando à retirada da observação negativa ao lado do nome do autor, inclusive sugerindo tal conduta à empresa por email.

Quanto ao valor da indenização, o relator disse que, considerando os danos morais sofridos pelo autor e a circunstância de que funcionária da empresa tomou providências no sentido de minimizar a exposição de situação vexatória do ex-empregado perante seus colegas, o valor arbitrado pelo juízo da 4ª VT de São Luís “situa-se dentro dos parâmetros da proporcionalidade e razoabilidade”, concluiu.

O julgamento do recurso ocorreu no dia 17.01.2012, e o acórdão (decisão de segunda instância) foi divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 23.01.2012.