

TST aceita gravação telefônica para comprovar ato discriminatório

O uso de gravação telefônica foi considerado válido para comprovar a prática de ato discriminatório de empregador contra ex-empregado. Esta foi a decisão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso de uma empresa contradição do TRT-ES que condenou a pagar indenização por dano moral de R\$ 10.608 ao ex-empregado.

O trabalhador gravou conversa na qual simulava ser seu potencial novo patrão com o gerente da empresa que o demitiu. Na conversa o gerente dava referências do ex-empregado e dizia que ele havia ajuizado ação trabalhista. A empresa, do ramo de confecção, afirmou que a gravação não poderia ser usada como prova, pois o gerente não sabia que a conversa estava sendo gravada e houve violação à intimidade e ao sigilo telefônico. Em primeira instância, o argumento foi aceito. O juiz da Vara do Trabalho de Nova Venécia (ES) afirmou que o caso se assemelhava a um “flagrante montado”.

A decisão foi reformada no TRT-ES. A corte entendeu que a gravação não tinha o objetivo de causar prejuízo ao antigo empregador, mas era o único recurso do trabalhador para defender o seu direito de conseguir um novo emprego. “Não tivesse ele adotado o expediente de gravar a sua própria conversa com aqueles que o perseguiam, dificilmente encontraria outra forma de obter prova para demonstrar a prática discriminatória”, diz o acórdão do TRT.

Baseada na jurisprudência do STF, a 7ª Turma manteve o entendimento do TRT. Para a corte, a gravação deve ser considerada prova lícita, pois o ex-empregado era um dos interlocutores do diálogo. Em julgamento no dia 28 de novembro de 2012, a decisão dos ministros do TST foi unânime.

Lista negra

Os ministros do TST também aprovaram a condenação por ato discriminatório da empresa. Os desembargadores do TRT-ES consideraram que a troca de informações entre empregadores a respeito de trabalhadores que acionam a Justiça para reclamar seus direitos se equipara à elaboração de “listas negras”, o que configura ato discriminatório. A prática é vedada pela Constituição Federal e pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, além de ser ato ilícito, segundo o Código Civil.

Para o TST a conduta da empresa foi abusiva, pois buscou dificultar a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. Os antigos patrões sabiam, inclusive, que a simples menção de assistência sindical pelo trabalhador pode inviabilizar a obtenção de um novo emprego no município. Os ministros mantiveram, assim, a condenação por dano moral.

O caso

Ex-funcionário de uma confecção do Espírito Santo, o trabalhador conta que foi dispensado após cinco anos de serviço sem ter recebido corretamente os valores de sua rescisão e horas extras. Por essa razão, ele entrou com ação trabalhista para receber a quantia que achava correto.

Na ação, o trabalhador contou que passou a ser boicotado por um dos donos da empresa. Segundo ele, quando procurado para fornecer referências pessoais e profissionais, o ex-patrão dizia que o ex-

funcionário se recusou a fazer acordo e preferiu “criar caso em sindicato”. Diante da situação, o ex-funcionário resolveu telefonar para a empresa e gravar a conversa com o empresário se passando por um potencial novo empregador. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

02/02/2013