Empresa não pode incluir informações médicas em carteira de trabalho

O empregador não pode anotar na carteira de trabalho de seu funcionário informações que revelem a intimidade e desabonem a imagem do trabalhador, como dados sobre licenças médicas. Com esse entendimento, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa a pagar indenização por danos morais a um ex-funcionário. Para o colegiado, a conduta da empresa expôs a intimidade do empregado e poderia prejudicar sua reinserção no mercado de trabalho.

A carteira de trabalho deve ser utilizada apenas para o registro de dados relacionados ao contrato de trabalho, como data de admissão, função ou férias. A CLT veda, porém, o registro de informações desabonadoras, como aplicação de penas ou motivo da demissão, pois podem atrapalhar que o trabalhador consiga um novo emprego.

Durante o contrato de trabalho, o empregado precisou se afastar algumas vezes por motivo de saúde. Com o fim do vínculo empregatício, verificou que a empresa havia anotado em sua carteira de trabalho os atestados médicos apresentados, incluindo a CID (Classificação Internacional de Doenças) da doença que o acometeu. O trabalhador ajuizou ação trabalhista e afirmou que a conduta da empresa violou sua imagem e prejudicou a obtenção de novo emprego, o que motivaria o pagamento de indenização por danos morais.

A empresa se defendeu e sustentou que não agiu com o objetivo de comprometer a imagem do trabalhador perante outros empregadores e que as anotações ocorreram dentro do dever legal de registrar as ausências justificadas ao serviço.

A 1ª Vara do Trabalho de Aracaju concluiu que a conduta da empresa excedeu o limite legal e a condenou a pagar R$ 5 mil de indenização. "A ilicitude do ato da empresa é nítida", afirma a sentença. “Não há dúvidas de que a anotação de apresentação de atestados médicos visa prejudicar o empregado, desabonando sua imagem.”

A empresa interpôs recurso ordinário e o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região acolheu o apelo. Os desembargadores absolveram a empresa da condenação, pois concluíram que a anotação ocorreu dentro do poder diretivo do empregador no controle das faltas de seus empregados, e, portanto, sem qualquer intenção de prejudicar o trabalhador.

O trabalhador recorreu ao TST e reafirmou o dever de a empresa reparar o dano causado. O relator do recurso na Sétima Turma, ministro Ives Gandra Martins Filho, acolheu o apelo e condenou a empresa a indenizá-lo.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

O ministro explicou que o ato de incluir na carteira de trabalho informações sobre seu estado de saúde configura a prática proibida de anotação desabonadora, já que tais dados podem prejudicá-lo quando da reinserção no mercado de trabalho. "Certas anotações, ainda que verídicas, podem ter o efeito perverso de desestimular futuro empregador a contratar o trabalhador", disse.

Para o relator, a intenção da empresa foi a de coibir os afastamentos por licença médica ou denunciar a futuros empregadores a prática do trabalhador, o que poderia levá-lo a ser preterido em oportunidades de emprego por outro candidato que não tenha tais anotações. Em ambos os casos, o ministro verificou "a intencionalidade no mínimo culposa, que afeta a imagem e intimidade da pessoa". A decisão foi unânime para restabelecer a sentença que fixou a indenização por danos morais em R$ 5 mil.
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Clique aqui para ler o acórdão.

Date Created
25/02/2013

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.