



Empregador pode criar lista de funcionários que mais vão à Justiça

O fato de o empregador criar uma “lista negra” de funcionários que mais acionaram a Justiça contra seus antigos contratantes não gera dano moral se a relação com os nomes for usada apenas internamente. Assim entendeu a 4ª Turma do Superior Tribunal de Justiça ao negar indenização a um motorista de carreta.

Na ação que deu origem ao recurso especial, o motorista alegou que teve seu contrato de trabalho rompido depois que sua empregadora foi informada de que ele costumava ingressar com ações trabalhistas contra seus patrões. Após a demissão, o profissional afirmou não conseguir novo trabalho na mesma área em que costumava atuar.

O funcionário apontou que foi prejudicado pela inserção de seu nome em um tipo de “lista negra”, relação de nomes de trabalhadores que haviam ingressado com processos trabalhistas. Segundo o motorista, a lista foi criada por um empresário e era consultada por outras empresas do mesmo ramo.

Em primeira instância, o pedido de indenização foi julgado improcedente. O juiz entendeu que, mesmo com a confirmação de que a lista existe e é usada na seleção de funcionários, não foi constatada a divulgação do documento entre empresas.

A sentença foi mantida em segundo grau. Segundo o Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, além de não identificar conduta ilícita do gestor e de sua empresa, as dificuldades para conseguir emprego no mercado atual são evidentes.

Em recurso ao STJ, o motorista argumentou que a simples elaboração de uma lista negra, com a inclusão de seu nome e com a intenção de negar-lhe emprego, afronta a liberdade, a garantia do trabalho e a dignidade humana. No voto, acompanhado pela maioria do colegiado, o ministro Raul Araújo entendeu que a lista é legal, mas restringiu que seu uso deve ser feito apenas dentro da empresa.

“Nada impede que o empresário tenha cautela na contratação de empregados que prestam serviços para a população, sua clientela, e que, nessas cautelas que adota, faça anotações, cadastrando ex-empregados, empregados e até futuros empregados”, apontou o ministro, complementando que não é permitido à sociedade empresária divulgar as anotações, pois, nessa situação, haveria prejuízo efetivo aos empregados.

“O que não estaria correto é que, em uma reunião de sindicato, fizesse o empresário a divulgação da lista contendo informações, dizendo que o empregado tal chega sempre atrasado, que não aconselha a contratação dele por outras empresas. Nesse caso, a divulgação da informação interna é que seria ato ilícito, pois representaria ofensa à reputação do atingido, causando dano moral, passível de reparação”, exemplificou o ministro ao votar pela rejeição do recurso do motorista. *Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ.*

Clique [aqui](#) para ler o voto vencedor.
REsp 1.260.638

Date Created



22/08/2016