



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

A C Ó R D Ã O

(5^a Turma)

GMBM/PMNO

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. REGISTROS DE ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS.

DANO MORAL. INDEVIDO. A CTPS, instituída pelo decreto n° 21.175, de 21 de março de 1932, e, posteriormente, regulamentada pelo decreto 22.035, de 29 de outubro de 1932, trata-se de um documento obrigatório que atesta as atividades do cidadão enquanto trabalhador, sendo uma atribuição do empregador utilizá-la para o registro de dados relacionados ao contrato de trabalho, tais como: data de admissão, cargo e função, remuneração, jornada de trabalho, férias, entre outros. Isto é, a Carteira de Trabalho e Emprego possui a finalidade de ser um documento de identificação profissional, bem como de constituir um meio de prova do tempo de serviço, inclusive, para fins de aposentadoria, alteração de salário e função, acidentes de trabalho, etc. Nos termos do artigo 29, § 4º, da CLT “é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social”. De igual modo, a Portaria n° 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego também veda o empregador de efetuar “anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça,



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento". Equivale a dizer que, por ser a CTPS documento de significativo valor para o empregado, haja vista retratar a sua vida profissional, não pode conter

Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP

informação que cause dano, dificultando-lhe sua própria reinserção no mercado do trabalho. Cinge-se, pois, a controvérsia acerca de o registro de atestados médicos na CTPS, com a finalidade de justificar as licenças ou faltas do empregado, consistir ou não lesão à imagem do trabalhador, a ensejar o pagamento de indenização por danos morais. É certo que no Estado Democrático de Direito há imposição de direitos e deveres aos cidadãos, de forma a possibilitar a garantia de direitos fundamentais ao ser humano. Comprovada a violação de obrigações que acarretem danos ao direito de outrem, aliados à ilicitude do ato e ao nexo de causalidade entre eles, surge o dever de reparação desse prejuízo. A propósito, o instituto da indenização por dano moral obteve *status de direito fundamental*, ao ser disciplinado no artigo 5º, V e X, da Constituição. O artigo 186 do CC, por sua vez, ao tratar da responsabilidade civil, determina que "toda pessoa que causar prejuízo a outrem ficará obrigada a indenizar os danos de cunho material e moral sofridos pela vítima". E segundo a disposição contida no artigo 187 do mesmo diploma legal "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, **excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou**

Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". Impende ressaltar que a conduta ilícita pura ou equiparada (pelo abuso de direito) deve ser indubidosa e materializada com o dano, para ensejar a reparação pretendida. Nessa perspectiva, seguindo os ensinamentos de Sergio Cavalieri, "o ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização, sabemos todos, é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir" (in, CAVALIERI

FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008, p. 71). Também não se pode olvidar que o princípio da boa-fé, presente nas relações contratuais, prestigia a confiança, de forma que a conduta das partes deve ser movida por retidão, ou seja, com observância aos deveres anexos de conduta e a sua inobservância necessita comprovação. No caso concreto, o Tribunal Regional manteve a r. sentença que condenara a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$2.500,00, por reputar desabonadora e discriminatória a conduta patronal de anotar as licenças médicas. Todavia, não obstante a existência de



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

precedentes em sentido diverso, não há comprovação de desrespeito à intimidade ou à vida privada do reclamante, ou ainda, abalo que denigra a sua imagem. Isso porque não age ilicitamente o empregador que registra atestados médicos na CTPS para justificar as ausências dos empregados, considerando a fidedignidade das anotações, incontroversa na decisão regional. É que não se pode presumir que anotações dessa natureza, que apenas refletem o histórico funcional do empregado, sejam abusivas ou discriminatórias. Ao contrário, ressalta evidente a possibilidade de o empregador poder efetuar registros de eventuais interrupções no contrato de trabalho, não havendo, à luz do princípio da boa-fé contratual, como supor que a intenção da empresa é frustrar o trabalhador de obter nova colocação no mercado de trabalho. **Recurso de revista conhecido e provido.**
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.
UTILIZAÇÃO DE CAMISAS COM LOGAMARCAS DE FORNECEDORES. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

Nos termos do artigo 1º da Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento essencial e basilar no Estado Democrático de Direito. Os direitos adstritos à dignidade da pessoa humana, dada a sua importância como direitos fundamentais, constam da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao consagrar no seu art. 1º que "todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

fraternidade". Ao mesmo tempo em que a

Carta Magna se preocupa com desenvolvimento do bem comum e dos atos em sociedade, em prol da garantia da dignidade da pessoa humana, também privilegia como princípio fundamental, "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa". É certo que o empregador possui o poder diretivo sobre os empregados em função dos riscos do empreendimento, mas esse poder deve ser exercido com moderação, respeito e limite aos direitos personalíssimos do empregado, e este deve cumprir as obrigações para as quais foi contratado, obedecendo também a pessoa do seu empregador. Na hipótese, o cerne do debate consiste em definir se a utilização de uniformes que contêm logomarcas de produtos comercializados pela empresa configura uso não autorizado da imagem do empregado a ensejar a reparação por danos morais. Em face da ausência de regulação específica sobre o tema, esta Colenda Corte, à luz do artigo 20 do Código Civil, reconheceu o direito à indenização por dano moral pela utilização de uniformes por parte do empregado, com logomarcas de fornecedores, sem autorização ou reparação compensatória. Nessa diretriz, invocava-se, inclusive, a aplicação analógica da Súmula 403 do STJ, segundo a qual "independe de prova de prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais". Pois bem, considerando a necessidade de se adequar o Direito do Trabalho à nova realidade social e suas recentes configurações empresariais, a Lei nº 13.467/17, em seu artigo 456-A, através de uma



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

interpretação autêntica da matéria, expressamente reconheceu a **licitude** na utilização de logomarcas, *verbis*: "Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo **lícita** a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada". Releva, por oportuno, notar que, nas relações modernas, novas ações se fazem necessárias para o desempenho da atividade lucrativa, dentre elas, a existência de contratos de parceria, nos quais empresas se unem, a fim de diversificar suas marcas, valendo-se de utilização de logomarcas intrinsecamente ligadas ao próprio ramo da atividade empresarial. Nessa perspectiva, não há como se caracterizar a existência de dano moral pela utilização de vestimentas, pelos empregados, com logomarcas de empresas fornecedoras. É que, a utilização desses uniformes, representa, na realidade, nítida vantagem para o empregado, na medida em que incrementa suas vendas e, em contrapartida, obtém vantagem salarial. Desse modo, vedar a utilização de uniforme, com divulgação de marcas, implicaria tolher o próprio exercício da atividade empresarial. Sobressai, portanto, a convicção de que a exploração de mão de obra, com a veiculação publicitária de logomarcas por meio de camisetas, não viola a imagem do emprego e, por consequência, a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, esta egrégia 5ª Turma, no julgamento do Processo n° RR-362-89.2016.5.13.0022, na sessão do dia 14/03/2018, firmou o entendimento de que a utilização de



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

camisas contendo propaganda de marcas de fornecedores, por si só, não acarreta nenhum dano à imagem do empregado, a ensejar reparação a título de danos morais. Assim, considerando que o Tribunal Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) apenas pela circunstância de o empregado utilizar, sem o seu consentimento, camisas com propagandas de outras empresas, não há como reconhecer abuso do poder diretivo do empregador e a consequente reparação indenizatória.

Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA ARBITRÁRIA. RETALIAÇÃO.

ALEGAÇÃO DE AFRONTA AOS ARTIGOS 818 DA CLT E 333, I, DO CPC/15. NÃO OCORRÊNCIA. O Regional registrou que a dispensa da obreira se deu por represália por ter ajuizado ação no Juízo cível contra o empregador, o que configura dano moral passível de indenização. Vê-se, portanto, que a questão não foi decidida com base na distribuição do *onus probandi*, mas sim

na prova efetivamente produzida e valorada, não havendo falar em ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015. Ademais, os paradigmas transcritos não viabilizam o prosseguimento do recurso, pois não partem da premissa fática lançada no v. acórdão recorrido, revelando-se inespecíficos, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte.

Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Com relação ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais decorrentes das anotações na CTPS e do uso indevido da imagem torna-se prejudicado o exame da matéria, haja



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

vista o conhecimento e provimento do apelo, neste particular. No mais, a revisão do valor da indenização por danos morais somente é realizada nesta instância extraordinária nos casos de excessiva desproporção entre o dano e a gravidade da culpa, em que o montante fixado for considerado excessivo ou irrisório, não atendendo à finalidade reparatória. No caso, o valor fixado em primeiro grau, e mantido pelo Regional, revela-se em conformidade com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a gravidade da lesão e o caráter pedagógico da condenação, restando incólumes os dispositivos legais invocados. No mais, inviável o processamento da revista, calcado apenas em divergência jurisprudencial, uma vez que nenhum dos arrestos transcritos parte das premissas delineadas no acórdão regional, sendo genéricos. Na realidade, nem sequer explicitam a que danos se referem, restando inespecíficos, portanto, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte.

Recurso de revista não conhecido.

INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. A jurisprudência do TST já firmou o entendimento no sentido de que o art. 384 da CLT não fere o disposto no art. 5º, I, da Constituição Federal, assentando, também, que os intervalos sonegados não se restringem a meras infrações administrativas, resultando no pagamento, como extra, do período correspondente. Tal entendimento foi recentemente confirmado pelo STF (Recurso Extraordinário nº 658312).

Recurso de revista não conhecido.

MULTA

POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

PROTELATÓRIOS. Conforme se verifica do acórdão impugnado, a insurgência diz respeito à multa aplicada em primeiro grau de jurisdição, tendo sido assentado, pelo Regional, que os embargos de declaração então opostos tinham intuito protelatório, porquanto inexistentes os vícios apontados pela parte. Conclusão diversa implicaria o reexame do conjunto fático-probatório, obstado pela Súmula nº 126 desta Corte.

Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso

de Revista nº **TST-RR-8-22.2013.5.20.0007**, em que é Recorrente [REDACTED]

[REDACTED] e Recorrida [REDACTED].

Trata-se de recurso de revista em face de acórdão proferido pelo Tribunal Regional, mediante o qual foi negado provimento aos recursos ordinários interpostos por ambas as partes.

A reclamada procura demonstrar a satisfação dos pressupostos do artigo 896 da CLT.

O recurso de revista foi admitido pela autoridade local, quanto ao tema "indenização por dano moral - anotações de atestados médicos na CTPS", por divergência jurisprudencial.

Os demais temas foram devolvidos em razão da aplicação do entendimento contido na Súmula nº 285 desta Corte, vigente à época da admissibilidade.

Foram apresentadas contrarrazões.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

I

CONHECIMENTO

Satisffeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ANOTAÇÕES DE ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

**MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS DANOS MORAIS.
ANOTAÇÃO REALIZADA NA CTPS**

Insurge-se o reclamado contra a decisão de primeiro grau quanto à condenação ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de anotação dos atestados médicos na CTPS da autora.

A autora, por sua vez, requer seja majorado o valor da condenação sob o argumento de que se atentou para critérios tais como condição socioeconômica do ofensor e do ofendido; intensidade do dolo ou grau de culpa; efeitos do dano no psiquismo do ofendido e repercussões do fato.

[...]

Analiso.

Apesar da existência de decisões deste Tribunal que excluem a condenação por dano moral, em hipóteses como a aqui apresentada, o posicionamento que vem prevalecendo, e ao qual esta Relatora adere, é no sentido de que as inscrições de licenças médicas na CTPS do trabalhador podem, com efeito, enquadrar-se no rol de anotações desabonadoras.

Nesse rumo, impende destacar julgados recentes do colendo TST e deste egrégio Regional:

DANOS MORAIS - INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE ANOTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO EM CTPS - VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E IMAGEM DO TRABALHADOR - EXPOSIÇÃO DO ESTADO ENFERMO - POSSÍVEL PRETERIÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO - DISCRIMINAÇÃO - CONFIGURAÇÃO DO DANO. 1. A CLT disciplina, dos arts. 29 ao 35, de forma não taxativa, as anotações permitidas na CTPS do trabalhador, coibindo, no mesmo



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

segmento, anotações desabonadoras, como dimana do § 4º do art. 29, acrescentado pela Lei 10.270/01. 2. Em que pese a veracidade da anotação de licença médica do trabalhador, enquadra-se ela no conceito de anotação desabonadora, uma vez que: a) não há na CTPS campo específico para tal modalidade de anotação; b) o campo das anotações previdenciárias diz respeito aos acidentes de trabalho, de caráter obrigatório (CLT, art. 30); c) o futuro empregador pode ter acesso à informação da licença pelo histórico médico do trabalhador; d) a anotação pode ter o efeito perverso de pré-indispôr o futuro empregador em relação ao trabalhador, reputando-o menos saudável ou assíduo que outro pretendente ao posto. 3. Nesse diapasão, se não é nem obrigatória e nem justificável tal anotação na CTPS, seu registro sinaliza para dupla intencionalidade: a) coibir os afastamentos por licença médica; ou b) denunciar a futuros empregadores a prática do empregado. Em ambos os casos, verifica-se a intencionalidade no mínimo culposa, que afeta a imagem e intimidade da pessoa (no caso, até o CID da doença foi registrado). 4. Tal procedimento, de caráter discriminatório, acarreta nítido dano moral ao empregado, que poderá enfrentar problemas quando da reinserção no mercado de trabalho, estando em desalinho com o art. 5º, X, da CF, que alberga a garantia ao direito humano fundamental da boa fama, contra difamação injustificável, prometedora, inclusive, da possibilidade de recomeço de quem quer mudar de vida e melhorar. Resta configurado, pois, o direito à indenização pelo dano moral perpetrado pelo Reclamado, nos termos dos arts. 5º, X, da CF, 186 e 927, caput, do CC, estatuindo os dois últimos a responsabilidade subjetiva do causador do dano pela indenização. Recurso de revista provido. (TST - RR 333-83.2011.5.20.0001; Relator: Ives Gandra Martins Filho; Data de Julgamento: 20/02/2013; 7ª Turma; Data de Publicação:
DEJT 22/02/2013)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ANOTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO NA CTPS DO(A) LABORISTA - DEFERIMENTO - MANUTENÇÃO DO COMANDO SENTENCIAL. Impõe-se decretar a manutenção da decisão a quo que, acertadamente, deferiu o pleito de obtenção de pagamento a título de compensação por danos morais, quando há, nos autos, prova conclusiva acerca da adoção de procedimento ou atitude patronal ilícita e/ou reprovável, apta a causar injustificada lesão na esfera dos direitos de personalidade ou ao patrimônio ideal ou honorífico do(a) suplicante. Preserva-



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

se, assim, a condenação imposta à conta de reparação por reveses dessa natureza. (TRT 20^a R; RO N° 0001012-40.2012.5.20.0004; Rel. Des. João Aurino Mendes Brito; Publicação: 11/07/2013)

Conquanto a recorrente alegue não ter tido o intuito de denegrir ou de prejudicar a recorrida em futura colocação no mercado de trabalho, o fato é que, na prática, anotações desse tipo podem ensejar a discriminação da trabalhadora.

Ora, não se sabe como tais registros serão interpretados pelo futuro e potencial empregador, diante, por exemplo, de dois empregados que disputam uma única vaga de emprego, considerando que na CTPS do outro pretendente não haja qualquer anotação de falta justificada com a apresentação de atestado médico.

Se tal conduta patronal não for freada desde já, o trabalhador portador de CTPS com tais registros será, no mínimo, lançado à sorte. Esse fato submete o candidato a uma vaga de emprego a um risco que, no entender desta Relatora, não pode ser por ele suportado gratuitamente.

Convém chamar a atenção para o fato de que o novo modelo de CTPS não traz mais, no campo "ANOTAÇÕES GERAIS", a referência a "Atestado médico", apenas a "Anotações autorizadas por lei". Essa mudança, que constitui uma restrição, permite concluir que houve uma adaptação de tal documento de identidade profissional aos novos tempos, diante do que registros daquela natureza podem causar ao seu titular.

Portanto, considerado o conjunto probatório (anotações das licenças médicas - fls. 21/22), mostra-se correta a condenação imposta pelo juízo de primeiro grau, na medida em que fere a disciplina do assunto, insculpida nos arts. 29 a 35 da CLT, que veda anotações desabonadoras ao trabalhador.

No que se refere ao valor atribuído à indenização (R\$2.500,00), diante da falta de disposição legal regendo a matéria, tal arbitramento deve ter como norte os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, além de levar em consideração elementos provenientes da jurisprudência, como a repercussão do dano na vida do lesionado, a capacidade econômica da empresa agressora e o caráter pedagógico da medida, de forma a evitar que novo ato da mesma natureza venha a ser praticado, sem, ainda, permitir o enriquecimento ilícito da vítima. Dessa forma, afigura-se ajustada a quantia fixada.

Sentença que se mantém.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

Nas razões de revista, a reclamada indica ofensa aos arts. 333, I, do CPC/73 e 818 da CLT, além de transcrever arrestos a fim de evidenciar a ocorrência de divergência jurisprudencial.

Sustenta, em síntese, violação aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, ao fundamento de que o simples assentamento na CTPS da recorrida com a informação de que houve apresentação de atestado médico não caracteriza por si só ofensa aos direitos personalíssimos capazes de ensejar indenização por danos morais.

Aduz, inclusive, que a reclamante não se desvincilhou do seu encargo probatório, na medida em que não apresentou qualquer prova de que sofrera prejuízo em razão da anotação de atestado médico em sua CTPS.

O recurso merece conhecimento.

Segundo se extrai do acórdão regional a anotação de atestado médico na CTPS da reclamante se inserem como desabonadoras, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.

A parte logra demonstrar divergência válida e específica por meio dos arrestos de fl. 450, que registram tese no sentido de que anotação de afastamentos médicos na CTPS não se trata de anotação desabonadora a que alude o § 4º, do art. 29 da CLT e não gera qualquer ofensa aos direitos personalíssimos do empregado.

Conheço, por divergência jurisprudencial.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE CAMISAS COM

LOGAMARCAS DE FORNECEDORES. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

O Colegiado de origem, quanto ao tema, externou os seguintes fundamentos:



**PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007
DA INDENIZAÇÃO POR USO DA IMAGEM**

Diverge ainda o recorrente da indenização por uso da imagem, por entender que o simples uso de camisas ou logomarcas não implica, por si só, em uso indevido da imagem da reclamante.

[...] A esse respeito, decidiu o Juízo monocrático:

**DA OBRIGATORIEDADE DE USAR CAMISETAS
COM PROPAGANDA DE FORNECEDORES. UTILIZAÇÃO
DA IMAGEM. COMPENSAÇÃO**

A testemunha ouvida em juízo, quanto ao tema, declarou o seguinte:

"que sempre em datas comemorativas usava uma farda diferente da ordinária, consistente em uma camisa com propagandas de outras empresas; (...); que o empregado não poderia optar em usar o fardamento normal ou das datas comemorativas"

A Constituição da República põe a salvo de qualquer violação a imagem das pessoas (art. 5º, inc. X, CRFB); sendo certo que o empregado, ao celebrar o contrato de trabalho, não hipoteca seus direitos fundamentais.

Outrossim, nos termos do art. 20 do Código Civil, a utilização da imagem de uma pessoa não pode ser feita para fins comerciais, sem a sua autorização.

Neste diapasão, afigura-se ilegal impor aos empregados a utilização de uniforme, para realização de publicidade de produtos.

O Tribunal Superior do Trabalho, através de diversos de seus órgãos julgadores, inclusive da Subseção Especializada em Dissídios Individuais - I, já decidiu neste mesmo sentido, como se extrai dos seguintes arestos:

**"RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR
DANO MORAL. USO NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM
DO EMPREGADO COM FINS COMERCIAIS.
EMPREGADO OBRIGADO A TRAJAR UNIFORME COM
LOGOMARCA DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS
PELA EMPREGADORA. FINS COMERCIAIS. INCIDÊNCIA
DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL. REVISTA PROVIDA.
1.Extrai-se da decisão recorrida que a imagem da autora foi
utilizada sem sua autorização e com evidente finalidade
comercial, uma vez que, na condição de empregada, estava
obrigada a trajar uniforme que estampava as logomarcas de
produtos comercializados pela empresa. Atentou contra,**



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

portanto, o que dispõe o artigo 20 do Código Civil.2. Com efeito, a jurisprudência pátria consolidou-se no sentido de reconhecer o direito à indenização por dano moral nos casos de utilização da imagem para fins econômicos. É o que se extrai da Súmula 403 do STJ: -STJ Súmula nº 403 - 28/10/2009 - DJe 24/11/2009 Prova do Prejuízo - Indenização pela Publicação de Imagem de Pessoa - Fins Econômicos ou Comerciais-. 3. Ao obrigar a empregada a utilizar vestimenta com a finalidade de produzir um ganho econômico ao patrônio, sem o devido consentimento e sem a devida contraprestação pelo serviço prestado, a empresa extrapolou seu direito potestativo, incorrendo em abuso de direito, exatamente como prevê o art. 187 do Código civil, segundo o qual, -Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes-. 4. Acrescente-se que, desde que a publicidade de produtos integre, direta ou indiretamente, a estratégia comercial ou publicitária da empresa, é de se presumir a existência de vantagem comercial, ainda que indireta, sendo irrelevante o fato de os produtos serem exibidos nas dependências do estabelecimento comercial. Recurso 120-03.2012.5.03.0038 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 07/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2013).

[...]

Neste contexto jurídico, considerando-se que a exploração comercial da imagem da reclamante não se deu de forma ostensiva, mas apenas em determinadas épocas do ano, períodos festivos; considerando-se, também, o extenso período contratual (10 anos); decido fixar a indenização em R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

Analiso.

Nota-se que, conforme destacado na sentença, a testemunha autoral afirmou que não tinham a opção de usar a farda comum nas datas comemorativas, tendo que usar camisas com propagandas de outras empresas, fato que, a meu ver, afasta a hipótese de consentimento.

Tal particularidade acarreta a configuração do uso indevido da imagem da autora para fins comerciais.

Sobre a matéria já decidiu o TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIREITO À IMAGEM: DIREITO DA PERSONALIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. EXPOSIÇÃO DA



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

IMAGEM DO OBREIRO EM MATERIAL DE PROPAGANDA DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. USO INDEVIDO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, ante a constatação de violação, em tese, do art. 5º, da CF. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. (...) 4. DIREITO À IMAGEM: DIREITO DA PERSONALIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. EXPOSIÇÃO DA IMAGEM DO OBREIRO EM MATERIAL DE PROPAGANDA DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. USO INDEVIDO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. Trata-se o direito à imagem de um direito da personalidade que goza de proteção constitucional (art. 5º, V e X, da CF), em virtude do próprio respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). O conceito de imagem traduz a ideia de projeção da pessoa em seus relacionamentos próximos e na comunidade mais ampla. A Constituição tutela a imagem da pessoa, situando-a dentro do patrimônio moral do indivíduo (a imagem, como se sabe, situa-se também dentro do patrimônio imaterial das pessoas jurídicas, porém não a honra, a intimidade, a vida privada e outros bens e valores estritamente atávicos à pessoa humana). A imagem da pessoa humana trabalhadora pode ser violada de duas maneiras: de um lado, por meio da agressão ao próprio patrimônio moral do ser humano, de modo a lhe atingir também a imagem, sua projeção em relacionamentos próximos e no cenário da comunidade (é o que ocorreria, por exemplo, com injusta e despropositada acusação de ato ilícito feita pelo empregador a seu empregado); de outro lado, por meio da utilização não autorizada ou não retribuída da imagem do indivíduo. É o que prevê o art. 20 do CCB/2002, que estipula indenização pelo uso irregular da imagem. No caso dos autos, conforme se infere do acórdão proferido pelo Tribunal Regional, restou comprovada a utilização da imagem do Obrero, sem autorização, para fins de propaganda em folder comercial da Reclamada. Plenamente devida, portanto, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização pelo uso indevido da imagem do Reclamante para fins comerciais, sem sua autorização, o que acarreta, por si só, a obrigação de reparação, conforme art. 20 do CCB/2002 e Súmula 403/STJ. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. Processo: RR 15862320105040281 1586-23.2010.5.04.0281 Relator(a):



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

Mauricio Godinho Delgado Julgamento: 12/06/2013 Órgão
Julgador: 3ª Turma/ Publicação: DEJT 14/06/2013

Ante as razões expostas, mantenho a sentença no aspecto.

No que atine ao valor estipulado pelo Juízo original, tem-se a ponderar que a quantificação da indenização por danos morais, à falta de disposição legal regendo a matéria, deve ser norteada pelo princípio da razoabilidade e levar em consideração elementos provenientes da construção jurisprudencial, como o dano causado e sua repercussão na vida do lesionado, a capacidade econômica da empresa agressora e o caráter pedagógico da medida, de forma a evitar que novo ato da mesma natureza venha a ser praticado pela causadora do dano, sem permitir o enriquecimento ilícito da vítima.

Nesse contexto, entendo que o Juízo, ao fixar o valor *a quo* da indenização em R\$6.000,00 (seis mil reais), atentou os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Mantenho a sentença.

A recorrente aponta violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC/73, além de transcrever arestos para demonstrar divergência jurisprudencial.

Insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização pelo uso de imagem, ao fundamento de que a reclamante sequer sinalizou constrangimento na utilização das camisetas promocionais. Registra não haver prova de prática de ato ilícito, razão pela qual pleiteia a exclusão da condenação no valor de R\$6.000,00 (seis mil reais).

O recurso merece conhecimento.

Constata-se que o e. Regional manteve a r. sentença que deferiu à reclamante o pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$6.000,00 (seis mil reais), consignando que os empregados não tinham a opção de usar a farda comum nas datas comemorativas, tendo que usar camisas com propagandas de fornecedores.

A parte logra demonstrar divergência válida e específica, por meio dos arestos de fls. 453/454, que registram tese no sentido de que o fornecimento de logomarcas de outras empresas em nada ofende o direito de imagem do autor.

Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007
Conheço, por divergência jurisprudencial.

RETALIAÇÃO.

O e. Tribunal Regional assim registrou:

DA INDENIZAÇÃO POR SUPOSTA DISPENSA ARBITRÁRIA

Refuta o recorrente a condenação ao pagamento por indenização por dispensa arbitrária sob o fundamento de haver restado incontroverso nos autos que a autora foi demitida após a publicação da sentença que reconheceu o direito à indenização por dano moral em decorrência da aquisição de produto defeituoso em uma de suas lojas.

[...]

Analiso.

Conforme destaque na sentença, a reclamante era empregada da empresa há dez anos, tendo o preposto afirmado que após a demissão da autora a reclamada fez novas admissões, o que destoa do argumento de demissão por redução do quadro.

Constata-se que a demissão da obreira se deu por represália por ter haver ajuizado ação no Juízo cível judicial contra o empregador, o que configura dano moral passível de indenização.

Diante do contexto probatório adunado aos autos, corroboro com o entendimento do Juízo *a quo* de que o reclamado atuou com abuso de poder.

A quantificação da indenização por danos morais, à falta de disposição legal regendo a matéria, deve ser norteada pelo princípio da razoabilidade e levar em consideração elementos provenientes da construção jurisprudencial, como o dano causado e sua repercussão na vida do lesionado, a capacidade econômica da empresa agressora e o caráter pedagógico da medida, de forma a evitar que novo ato da mesma natureza venha a ser praticado pela causadora do dano, sem permitir o enriquecimento ilícito da vítima.

Nesse contexto, entendo que o valor da condenação deve ser mantido.
Nada a reformar.

Nas razões de recurso de revista, a reclamada alega



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

que não houve prova de que tivesse atuado com abuso de poder. Argumenta que a dispensa da recorrida não se deu por represália em virtude de ter ajuizado ação no juízo cível.

Assinala que a dispensa fora sem justa causa, com o pagamento de todas as verbas rescisórias, não havendo qualquer tratamento humilhante por parte do empregador.

Enfatiza ser uma empresa de grande porte e que, as demissões e contratações ocorrem dentro da razoabilidade, nos limites do poder diretivo que lhe é conferido para admitir e demitir empregados, pugnando pela exclusão da condenação ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais). Indica violação aos artigos 333, I, do CPC e 818 da CLT. Transcreve arestos com o fim de demonstrar o dissenso jurisprudencial.

O recurso não merece conhecimento.

O Regional registrou que a despedida obreira se deu por represália em virtude de o empregado ter ajuizado ação no Juízo cível contra o empregador, o que configura dano moral passível de indenização.

Vê-se, portanto, que a questão não foi decidida com base na distribuição do *onus probandi*, mas sim na prova efetivamente produzida e valorada, não havendo falar em ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015.

Ademais, os paradigmas transcritos não viabilizam o prosseguimento do recurso, pois não partem da premissa fática lançada no v. acórdão recorrido, revelando-se inespecíficos, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte.

Não conheço.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO.

Requer a recorrente, na eventualidade de ser mantida a condenação, a redução do valor arbitrado no que tange à indenização por danos morais decorrentes das anotações na CTPS, do uso indevido



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

da imagem e da dispensa discriminatória. Indica violação dos arts. 8º da CLT, 944 e 945 do CC, transcrevendo arestos paradigmas.

Pois bem, com relação ao valor arbitrado a título de

indenização por danos morais decorrentes das anotações na CTPS e do uso indevido da imagem torna-se prejudicado o exame da matéria, haja vista o conhecimento e provimento do apelo, neste particular.

No mais, registre-se que a revisão do valor da indenização por danos morais somente é realizada nesta instância extraordinária nos casos de excessiva desproporção entre o dano e a gravidade da culpa, em que o montante fixado for considerado excessivo ou irrisório, não atendendo à finalidade reparatória.

No caso, o valor fixado em primeiro grau, e mantido pelo Regional, revela-se em conformidade com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a gravidade da lesão e o caráter pedagógico da condenação, restando incólumes os dispositivos legais invocados.

No mais, inviável o processamento da revista, calcado

apenas em divergência jurisprudencial, uma vez que nenhum dos arestos transcritos parte das premissas delineadas no acórdão regional, sendo genéricos. Na realidade, nem sequer explicitam a que danos se referem, restando inespecíficos, portanto, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte.

Não conheço.

INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT.

A Corte de origem decidiu:

DO INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT

Insurge-se ainda o recorrente contra a condenação ao pagamento dos quinze minutos de intervalo previstos nos artigo 384 da CLT.

Diferentemente do que apregoa o recorrente, o mencionado dispositivo foi recepcionado pela Constituição Federal e permanece válido, ensejando, o



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

seu descumprimento, a remuneração do intervalo supresso com o acréscimo do adicional mínimo de 50%.

Nada a reformar.

Nas razões de recurso de revista, a reclamada argumenta com o prosseguimento do seu recurso de revista, por ofensa aos arts. 5º, *caput* e I, da Constituição Federal e 384 da CLT, bem como por divergência jurisprudencial.

Sustenta, em síntese, que o v. acórdão, ao deferir o

intervalo do art. 384, contraria o princípio da isonomia e igualdade, uma vez que tal intervalo não foi recepcionado pela Carta Magna.

O recurso não merece conhecimento.

O Tribunal Pleno desta Corte, ao julgar o Incidente de Inconstitucionalidade IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, firmou o entendimento no sentido de que o art. 384 da CLT não fere o disposto no art. 5º, I, da Constituição Federal:

"MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF. 1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria,



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado" (TST-IIN-RR-1540/2005-046-12-00, Tribunal Pleno, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ 13/2/2009)

Posicionou-se, também, no sentido de que os intervalos

sonegados não se restringem a meras infrações administrativas, resultando no pagamento, como extra, do período correspondente:

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.
TRABALHO DA MULHER. INTERVALO DO ART.384 DA CLT.**

RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO. A jurisprudência do TST já firmou o entendimento no sentido de que o art. 384 da CLT não fere o disposto no art. 5º, I, da CF, assentando, também, que os intervalos sonegados não se restringem a meras infrações administrativas, resultando no pagamento, como extra, do período correspondente. Aplicação da Súmula nº333 do TST como óbice ao processamento do recurso de revista.(...) Agravo de



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

instrumento não provido". (AIRR-1214-39.2012.5.02.0385, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 18/06/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2014)

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO ANTES DA SOBREJORNADA. ARTIGO 384 DA CLT. O debate relativo ao intervalo previsto no art. 384 da CLT não comporta mais discussão nesta Corte, visto que o Pleno, por meio do julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00, o qual ocorreu na sessão do dia 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Recurso de embargos conhecido e desprovido." (E-RR - 53300-86.2009.5.01.0007 Data de Julgamento: 30/08/2012, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/09/2012)

O STF, em decisão no Recurso Extraordinário nº 658312

confirmou a tese acima exposta, não mais remanescendo dúvidas quanto à questão.

Incidem, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte e o art. 896, § 7º, da CLT como obstáculos ao conhecimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita.

Não conheço.

MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS

O Tribunal Regional externou os seguintes fundamentos:

MULTA POR EMBARGOS PROTELATÓRIOS

Requer a recorrente seja extirpada da condenação a multa aplicada pelo julgador de primeiro grau na ocasião do oferecimento de embargos de declaração sob o argumento de não se configurar comportamento protelatório.

Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

Submetida a peça de ID 93922 à análise, verifica-se que os embargos de declaração foram utilizados apresentam argumentos com nítido intuito de reapreciação de prova, restando caracterizada a natureza protelatória dos aludidos embargos.

Por tais razões, mantenho a sentença.

A reclamada insiste no processamento da revista por violação aos arts. 769 e 897-A da CLT e 538 do CPC.

Afirma que a oposição dos embargos de declaração não teve intuito protelatório, visando apenas o prequestionamento da matéria.

Conforme se verifica do acórdão impugnado, a insurgência diz respeito à multa aplicada em primeiro grau de jurisdição, tendo sido assentado, pelo Regional, que os embargos de declaração então opostos tinham intuito protelatório, porquanto inexistentes os vícios apontados pela parte. Conclusão diversa implicaria o reexame do conjunto fático-probatório, obstado pela Súmula nº 126 desta Corte, afastando a tese de violação aos preceitos legais apontados.

Não conheço.

MÉRITO

REGISTROS DE ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS. DANO MORAL.

INDEVIDO.

A CTPS, instituída pelo decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932, e, posteriormente, regulamentada pelo decreto 22.035, de 29 de outubro de 1932, trata-se de um documento obrigatório que atesta as atividades do cidadão enquanto trabalhador, sendo uma atribuição do empregador utilizá-la para o registro de dados relacionados ao contrato de trabalho, tais como: data de admissão, cargo e função, remuneração, jornada de trabalho, férias, entre outros.

Isto é, a Carteira de Trabalho e Emprego possui a finalidade de ser um documento de identificação profissional, bem como de constituir um meio de prova do tempo de serviço, inclusive, para Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

fins de aposentadoria, alteração de salário e função, acidentes de trabalho, etc.

Nos termos do artigo 29, § 4º, da CLT “é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

De igual modo, a Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego também veda o empregador de efetuar “anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento”.

Equivale a dizer que, por ser a CTPS documento de significativo valor para o empregado, haja vista retratar a sua vida profissional, não pode conter informação que cause dano, dificultando-lhe sua própria reinserção no mercado de trabalho.

Cinge-se, pois, a controvérsia acerca de o registro de atestados médicos na CTPS, com a finalidade de justificar as licenças ou faltas do empregado, consistir ou não lesão à imagem do trabalhador, a ensejar o pagamento de indenização por danos morais.

É certo que no Estado Democrático de Direito há imposição de direitos e deveres aos cidadãos, de forma a possibilitar a garantia de direitos fundamentais ao ser humano.

Comprovada a violação de obrigações que acarretem danos ao direito de outrem, aliados à ilicitude do ato e ao nexo de causalidade entre eles, surge o dever de reparação desse prejuízo.

A propósito, o instituto da indenização por dano moral

obteve *status de direito fundamental*, ao ser disciplinado no artigo 5º, V e X, da Constituição:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O artigo 186 do CC, por sua vez, ao tratar da responsabilidade civil, determina que "toda pessoa que causar prejuízo a outrem ficará obrigada a indenizar os danos de cunho material e moral sofridos pela vítima".

E segundo a disposição contida no artigo 187 do mesmo diploma legal "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, **excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social**, pela boa-fé ou pelos bons costumes".

Impende ressaltar que a conduta ilícita pura ou equiparada (pelo abuso de direito) deve ser individualizada e materializada com o dano, para ensejar a reparação pretendida.

Nessa perspectiva, seguindo os ensinamentos de Sergio Cavalieri, "**o ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano**. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização, sabemos todos, é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado em que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir" (in, CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2008, p. 71).

Também não se pode olvidar que o princípio da boa-fé,

presente nas relações contratuais, prestigia a confiança, de forma que a conduta das partes deve ser movida por retidão, ou seja, com



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

observância aos deveres anexos de conduta e a sua inobservância necessita comprovação.

No caso concreto, o Tribunal Regional manteve a r. sentença que condenara a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$2.500,00, por reputar desabonadora e discriminatória a conduta patronal de anotar as licenças médicas.

Todavia, não obstante a existência de precedentes em sentido diverso, não há comprovação de desrespeito à intimidade ou à vida privada do reclamante, ou ainda, abalo que denigra a sua imagem. Isso porque não age ilicitamente o empregador que registra atestados médicos na CTPS para justificar as ausências dos empregados, considerando a fidedignidade das anotações, incontroversa na decisão regional.

É que não se pode presumir que anotações dessa natureza, que apenas refletem o histórico funcional do empregado, sejam abusivas ou discriminatórias. Ao contrário, ressai evidente a possibilidade de o empregador poder efetuar registros de eventuais interrupções no contrato de trabalho, não havendo, à luz do princípio da boa-fé contratual, como supor que a intenção da empresa é frustrar o trabalhador de obter nova colocação no mercado de trabalho.

Desse modo, **dou provimento** ao recurso de revista para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano moral em virtude dos registros de atestados médicos na CTPS.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE CAMISAS COM LOGAMARCAS DE FORNECEDORES. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

Nos termos do artigo 1º da Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento essencial e basilar no Estado Democrático de Direito.

Os direitos adstritos à dignidade da pessoa humana, dada a sua importância como direitos fundamentais, constam da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao consagrar no seu art. 1º que "todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Ao mesmo tempo em que a Carta Magna se preocupa com desenvolvimento do bem comum e dos atos em sociedade, em prol da garantia da dignidade da pessoa humana, também privilegia como princípio fundamental, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

O artigo 170 da Constituição, que versa sobre os princípios gerais da atividade econômica, assim estabelece, *in verbis*:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

É certo que o empregador possui o poder diretivo sobre

os empregados em função dos riscos do empreendimento, mas esse poder deve ser exercido com moderação, respeito e limite aos direitos personalíssimos do empregado, e este deve cumprir as obrigações para as quais foi contratado, obedecendo também a pessoa do seu empregador.

Na hipótese, o cerne do debate consiste em definir se



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

a utilização de uniformes que contêm logomarcas de produtos comercializados pela empresa configura uso não autorizado da imagem do empregado a ensejar a reparação por danos morais.

Em face da ausência de regulação específica sobre o tema, esta Colenda Corte, à luz do artigo 20 do Código Civil, reconheceu o direito à indenização por dano moral pela utilização de uniformes por parte do empregado, com logomarcas de fornecedores, sem autorização ou reparação compensatória.

Nessa diretriz, invocava-se, inclusive, a aplicação analógica da Súmula 403 do STJ, segundo a qual *"independe de prova de prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais"*.

Pois bem, considerando a necessidade de se adequar o Direito do Trabalho à nova realidade social e suas recentes configurações empresariais, a Lei nº 13.467/17, em seu artigo 456-A, através de uma interpretação autêntica da matéria, expressamente reconheceu a **licitude** na utilização de logomarcas, *verbis*:

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo **lícita** a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Releva, por oportuno, notar que, nas relações modernas, novas ações se fazem necessárias para o desempenho da atividade lucrativa, dentre elas, a existência de contratos de parceria, nos quais empresas se unem, a fim de diversificar suas marcas, valendo-se de utilização de logomarcas intrinsecamente ligadas ao próprio ramo da atividade empresarial.

Nessa perspectiva, não há como se caracterizar a existência de dano moral pela utilização de vestimentas, pelos empregados, com logomarcas de empresas fornecedoras. É que, a utilização desses uniformes, representa, na realidade, nítida vantagem para o empregado, na medida em que incrementa suas vendas e, em contrapartida, obtém vantagem salarial.

Desse modo, vedar a utilização de uniforme, com Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

divulgação de marcas, implicaria tolher o próprio exercício da atividade empresarial. Sobressai, portanto, a convicção de que a exploração de mão de obra, com a veiculação publicitária de logomarcas por meio de camisetas, não viola a imagem do emprego e, por consequência, a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, esta egrégia 5ª Turma, no julgamento do Processo n° RR-362-89.2016.5.13.0022, na sessão do dia 14/03/2018, firmou o entendimento de que a utilização de camisas contendo propaganda de marcas de fornecedores, por si só, não acarreta nenhum ~~dano à imagem do empregado, a ensejar reparação a título de danos morais.~~

Assim, considerando que o Tribunal Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) apenas pela circunstância de o empregado utilizar, sem o seu consentimento, camisas com propagandas de outras empresas, não há como reconhecer abuso do poder diretivo do empregador e a consequente reparação indenizatória.

Do exposto, **dou provimento** ao recurso de revista para excluir da condenação a indenização por danos morais decorrentes do uso da imagem.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do recurso de revista: quanto ao tema "REGISTROS DE ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS. DANO MORAL. INDEVIDO", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano moral em virtude dos registros de atestados médicos na CTPS; em relação ao tópico "INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE CAMISAS COM LOGAMARCAS DE FORNECEDORES. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CARACTERIZAÇÃO", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para excluir da condenação a indenização por danos morais decorrentes do uso da imagem.

Brasília, 21 de março de 2018.

Firmado por assinatura digital em 22/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-8-22.2013.5.20.0007

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

BRENO MEDEIROS
Ministro Relator