



# JORNADA TRABALHISTA

## DANO MORAL

### NA DISPENSA DO EMPREGADO



CASOS  
PRÁTICOS



# Daniela Baum

- Advogada;
- Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela UNISINOS;
- Mestre em Qualidade Ambiental pela FEEVALE;
- Pós-Graduação em Prática Trabalhista pela UNIFIA;
- Fundadora e sócia do escritório **Baum Advocacia Empresarial**;
- Consultora Trabalhista da ACI.



**BAUM**

ADVOCACIA &  
CONSULTORIA EMPRESARIAL

OAB/RS 9.915

# Jornada Trabalhista

## Objetivos

A Jornada Trabalhista tem como objetivo **atualizar** os empresários e profissionais de recursos humanos sobre **temas importantes** da área trabalhista, trabalhando principalmente com **foco preventivo** nas relações de trabalho.



# Por que falar sobre dano moral na dispensa do empregado?

A dispensa é um direito do empregador e expressão do seu poder diretivo. Contudo, quando realizada com abuso, discriminação, constrangimento ou exposição indevida do trabalhador, pode gerar condenação por dano moral.

A Justiça do Trabalho tem sido rigorosa na análise de situações envolvendo dispensas discriminatórias, acusações infundadas, humilhações e violações à dignidade do empregado.

Por isso, gestores e profissionais de RH devem adotar procedimentos adequados para reduzir riscos trabalhistas.

O problema não é dispensar. O risco está na forma como a dispensa é conduzida.

# A realidade das ações trabalhistas no Rio Grande do Sul

 **153.544 novas ações trabalhistas em 2025**

- **Crescimento de 15,3% em relação a 2024**
- Maior volume de processos desde 2017

 **91.175 novos recursos no TRT da 4ª Região**

- Crescimento de 11,7%

## **Pedidos mais frequentes**

- Horas extras
- **Indenizações por dano moral**
- Adicional de insalubridade
- Verbas rescisórias

## **Tempo médio dos processos**

- Sentença em 1º grau: **285 dias**
- Julgamento no TRT: **120 dias**

# A dispensa é um direito do empregador

- ✓ A empresa pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de justificar o motivo da dispensa.
- ✓ A legislação brasileira adota o princípio da dispensa imotivada, mediante pagamento das verbas rescisórias devidas.
- ✓ A principal consequência econômica da dispensa sem justa causa é o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS.

## Mas atenção:

- ⚠ O **exercício desse direito encontra limites** na lei, na boa-fé, na dignidade da pessoa humana e nos direitos da personalidade do trabalhador.
- ⚠ A forma como a dispensa é realizada pode gerar condenação por danos morais.

# **A dispensa é um direito do empregador**

## **Dispensa coletiva**

O STF em 2022 decidiu que a dispensa em massa exige negociação prévia com o sindicato da categoria.

## **Tema 638 do STF**

"A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo."

**DISPENSA EM MASSA. CEITEC. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. NULIDADE . REINTEGRAÇÃO.** De acordo com a tese jurídica firmada pelo Supremo Tribunal Federal no bojo do tema 638 da repercussão geral, a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. No caso em apreço, não houve efetiva intervenção sindical prévia, na medida em que a despedida foi levada a efeito antes mesmo da primeira reunião entre empresa e sindicato. Caracterizada, pois, a utilização abusiva do direito de despedir sem justa causa, em razão da prática de dispensa em grande escala de trabalhadores sem a realização de negociação coletiva . Tratando-se de requisito de validade, **a ausência de prévia intervenção sindical eiva a despedida coletiva de nulidade. Assim, a relação jurídica deve retornar ao status quo ante , com a reintegração dos empregados aos seus postos de trabalho, com as mesmas condições e direitos anteriores, sendo devido o pagamento dos salários do período de afastamento.** (TRT-4 - ROT: 00201610920215040018, Data de Julgamento: 24/09/2024, 2ª Turma)

# O que é dano moral?

## Conceito

Dano moral é a lesão a direitos da personalidade da pessoa, atingindo sua dignidade, honra, imagem, intimidade, privacidade ou reputação.

Não se confunde com mero aborrecimento, insatisfação ou frustração decorrente da relação de trabalho.

## O que a lei protege?

Honra, imagem, dignidade, intimidade, vida privada, reputação profissional e integridade psíquica.

## Fundamentação legal

Art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal

Arts. 186 e 927 do Código Civil

Arts. 223-A a 223-G da CLT

# O que é dano moral?

## Dano Material

Atinge o patrimônio econômico

Pode ser medido financeiramente

Ex.: salário não pago

## Dano Moral

Atinge direitos da personalidade

Não possui valor econômico direto

Ex.: humilhação, discriminação, exposição vexatória, assédio, etc.

# Quando existe dano moral indenizável?

Para que haja condenação por dano moral, normalmente devem estar presentes três elementos:

## 1. Conduta ilícita ou abusiva

Ação ou omissão contrária à lei, à boa-fé ou aos deveres de respeito e urbanidade.

**Exemplos:** acusação sem provas; exposição vexatória; dispensa discriminatória; constrangimento perante colegas.

## 2. Dano

Lesão à honra, imagem, dignidade, intimidade ou outros direitos da personalidade.

**Importante:**

Nem todo dissabor, aborrecimento ou frustração gera dano moral.

## 3. Nexo causal

É a ligação entre a conduta praticada e o prejuízo alegado pelo trabalhador.

A lesão deve decorrer diretamente da conduta atribuída ao empregador.

# Dano Moral Trabalhista na CLT

**A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)** incluiu na CLT um capítulo específico sobre o dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho.

## **Arts. 223-A a 223-G da CLT**

Esses dispositivos disciplinam:

- a responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho;
- os bens jurídicos protegidos;
- os critérios para fixação da indenização;
- os parâmetros para análise da gravidade da lesão.

Art. 223-B. Causa **dano de natureza extrapatrimonial** a **ação ou omissão** que ofenda a **esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica**, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

# Dano Moral Trabalhista na CLT

## O que a CLT protege?

Em relação à **pessoa física (empregado)**

Art. 223-C. **A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Em relação à **pessoa jurídica (empresa)**

Art. 223-D. **A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.** (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Quem são os responsáveis?

Art. 223-E. **São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado,** na proporção da ação ou da omissão. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

# Da contratação à dispensa: deveres que permanecem

O contrato de trabalho é uma relação jurídica contínua baseada em:

- ✓ Boa-fé
- ✓ Respeito mútuo
- ✓ Confiança
- ✓ Subordinação jurídica
- ✓ Onerosidade
- ✓ Pessoalidade

Durante toda a vigência do contrato, empregador e empregado devem observar deveres de lealdade, urbanidade e respeito aos direitos da personalidade.

**O dever de respeito não termina com o contrato.**

A proteção à dignidade do trabalhador alcança: a contratação, a execução do contrato, alterações contratuais, a dispensa e situações posteriores ao desligamento.

# O momento da dispensa exige cautela

A dispensa do empregado é um ato legítimo do empregador, mas também representa um dos momentos mais sensíveis da relação de trabalho.

Além dos impactos financeiros, o desligamento pode gerar insegurança, frustração e preocupação para o trabalhador e sua família.

Por essa razão, a comunicação da dispensa deve ser conduzida com profissionalismo, respeito e discrição.



shutterstock.com - 2662666597

# O momento da dispensa exige cautela

## O que a Justiça do Trabalho analisa?

A forma como ocorreu a dispensa:

- ✓ O empregado foi tratado com respeito?
- ✓ Houve exposição perante terceiros?
- ✓ Existiu abuso de poder?
- ✓ Foram feitas acusações sem comprovação?
- ✓ Houve discriminação, retaliação, preconceito ou constrangimento no ato da dispensa?



# DANO MORAL

## NA DISPENSA DO EMPREGADO



CASOS PRÁTICOS



# **Caso 1. A dispensa sem justa causa, por si só, gera dano moral?**

## **Situação**

Um empregado é dispensado sem justa causa após vários anos de trabalho.

Recebe todas as verbas rescisórias corretamente, tem acesso ao FGTS, seguro-desemprego e demais direitos legais.

Inconformado com a dispensa, ajuíza reclamação trabalhista pleiteando indenização por dano moral, alegando tristeza, frustração, angústia e dificuldades financeiras decorrentes da perda do emprego.

**A simples dispensa sem justa causa gera direito à indenização por dano moral?**

**NÃO.**

A dispensa imotivada constitui exercício regular de um direito do empregador, decorrente do poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho.

O sofrimento natural decorrente da perda do emprego, por si só, não configura dano moral indenizável.

Para haver condenação, é necessária a demonstração de circunstâncias adicionais que revelem abuso de direito, discriminação, constrangimento ou violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

# Caso nº 2 - Comunicação da dispensa perante colegas de trabalho

## Situação

Um supervisor chama um empregado para uma reunião no setor de produção.

Na presença de diversos colegas, informa que ele está sendo dispensado e determina que recolha seus pertences imediatamente.

Durante a conversa, comenta:

*"Você não está mais servindo para a empresa."*

ou

*"Seu desempenho não corresponde ao que precisamos."*

O empregado ajuíza ação trabalhista alegando que foi exposto e humilhado perante os demais trabalhadores.

## Caso nº 2 - Comunicação da dispensa perante colegas de trabalho

**Toda comunicação da dispensa realizada na presença de colegas gera dano moral?**

**NÃO, necessariamente.**

A comunicação do desligamento, por si só, não gera dano moral.

Entretanto, **o risco surge quando a forma utilizada expõe o trabalhador a situação vexatória**, constrangedora ou humilhante perante terceiros.

O que a Justiça do Trabalho analisa não é apenas o ato da dispensa, mas a maneira como ela ocorreu.

**O que costuma gerar condenação?**

- ✘ Reuniões públicas para comunicar o desligamento;
- ✘ Comentários depreciativos sobre o empregado;
- ✘ Críticas à sua capacidade profissional diante de colegas;
- ✘ Exposição desnecessária dos motivos da dispensa;
- ✘ Constrangimento deliberado perante a equipe.

## **Caso nº 2 - Comunicação da dispensa perante colegas de trabalho**

### **O que normalmente não gera condenação?**

- ✓ Convocação reservada para conversa individual;
- ✓ Comunicação respeitosa e objetiva;
- ✓ Presença apenas das pessoas necessárias ao procedimento;
- ✓ Orientação profissional sobre os próximos passos da rescisão.

### **Como o RH deve proceder?**

- ✓ Realizar a comunicação em local reservado;
- ✓ Limitar a participação ao gestor e ao RH;
- ✓ Evitar justificativas desnecessárias;
- ✓ Não emitir juízos depreciativos sobre o empregado;
- ✓ Manter postura respeitosa e profissional durante toda a conversa.

## **Caso nº 3 - Acusação de furto, fraude ou desonestidade sem provas**

### **Situação**

Após o desaparecimento de mercadorias do estoque / ou dinheiro, a empresa passa a suspeitar de determinado empregado.

Sem concluir qualquer investigação interna e sem possuir provas concretas, o gestor reúne outros empregados e afirma que o trabalhador estaria envolvido no furto.

Dias depois, o empregado é dispensado e passa a ser apontado informalmente como responsável pelo ocorrido.

Posteriormente, não são encontradas provas que confirmem a acusação.

O trabalhador ajuíza reclamatória trabalhista pleiteando indenização por dano moral.

## **Caso nº 3 - Acusação de furto, fraude ou desonestidade sem provas**

**A empresa pode suspeitar de um empregado e realizar investigação interna?**

**SIM.**

O empregador possui o dever de proteger seu patrimônio e pode apurar irregularidades ocorridas no ambiente de trabalho.

O problema surge quando a suspeita é transformada em acusação sem que existam provas suficientes para tanto.

**Onde está o risco?**

A Justiça do Trabalho costuma reconhecer o dano moral quando ocorre:

- ✘ Imputação de furto sem comprovação;
- ✘ Acusação pública perante colegas;
- ✘ Divulgação da suspeita para terceiros;
- ✘ Condução humilhante da investigação;
- ✘ Exposição da imagem e da reputação do empregado.

## **Caso nº 3 - Acusação de furto, fraude ou desonestidade sem provas**

A honra, a imagem e a reputação profissional são direitos da personalidade protegidos pela Constituição Federal e pela CLT.

Uma acusação infundada de prática criminosa possui elevado potencial ofensivo e pode gerar grave abalo moral.

### **O que a empresa deveria fazer?**

- ✓ Investigar os fatos com discrição;
- ✓ Restringir o conhecimento da apuração às pessoas necessárias;
- ✓ Preservar provas documentais e eletrônicas;
- ✓ Ouvir os envolvidos de forma reservada;
- ✓ Evitar conclusões precipitadas;
- ✓ Aplicar eventual medida disciplinar somente quando houver elementos concretos.

## **Tema 62 do TST - Dispensa por justa causa por ato de improbidade**

**Situação:** A reversão judicial da dispensa por justa causa em razão de alegação infundada ou não provada de ato de improbidade causa ao empregado danos morais *in re ipsa*, determinando a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais?

**Decisão com base na tese:** O TST decidiu que a reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, "a") que se revela judicialmente infundada ou não comprovada **enseja reparação civil, *in re ipsa*, por dano moral.**

### **Impacto:**

**Para o trabalhador:** Tem direito à indenização.

**Para a empresa:** Devem evitar o enquadramento nesta hipótese.

# Caso nº 4 - Dispensa discriminatória

## Situação

Um empregado retorna ao trabalho após tratamento médico prolongado.

A empresa tem conhecimento de que ele está em acompanhamento por **câncer, HIV, depressão grave, transtorno psiquiátrico ou outra doença grave que gera estigma ou preconceito social.**

Pouco tempo depois do retorno, ocorre sua dispensa sem justa causa.

O trabalhador ajuíza ação trabalhista alegando que o desligamento ocorreu em razão de sua condição de saúde.

**Toda dispensa de empregado doente é discriminatória?**

**NÃO.**

A empresa continua possuindo o direito de rescindir contratos de trabalho.

Entretanto, determinadas circunstâncias podem levar a Justiça do Trabalho a presumir que a dispensa teve caráter discriminatório.

# Caso nº 4 - Dispensa discriminatória

## Atenção à **Súmula 443 do TST**

**Presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito.**

Nessas situações, o ônus da prova costuma ser invertido.

A empresa passa a ter o dever de demonstrar que o desligamento ocorreu por motivos legítimos e alheios à doença.

## **Doenças que frequentemente aparecem na jurisprudência**

- ✓ HIV/AIDS
- ✓ Câncer
- ✓ Transtornos psiquiátricos graves
- ✓ Esclerose múltipla
- ✓ Doenças degenerativas
- ✓ Outras enfermidades que gerem estigma social

## **Tema 254 – Dispensa Discriminatória. Presunção. Empregado Portador de Doença Grave. Estigma ou Preconceito. Direito à Reintegração**

**Tese:** Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (Reafirmação - Súmula nº 443)  
Referência legislativa e jurisprudência: Art. 4º da Lei nº 9.029/95; Súmula nº 443 do TST

### **Impacto:**

**Para o trabalhador:** Presunção favorável de discriminação quando portador de doença grave que gere estigma ou preconceito;

**Para a empresa:** Alto risco de nulidade da dispensa e determinação judicial de reintegração.

# Caso nº 4 - Dispensa discriminatória

## Consequências da condenação

- ⚠ Reintegração ao emprego
- ⚠ Pagamento dos salários do período de afastamento
- ⚠ Restabelecimento do plano de saúde
- ⚠ Reflexos trabalhistas
- ⚠ Indenização por dano moral

## Quando o risco aumenta?

- ✗ Dispensa logo após o retorno de tratamento;
- ✗ Comentários sobre o estado de saúde do empregado;
- ✗ Registros internos demonstrando preocupação com afastamentos médicos;
- ✗ Ausência de justificativa objetiva para o desligamento;
- ✗ Histórico de avaliações positivas até o surgimento da doença.

# Caso nº 4 - Dispensa discriminatória

## Como reduzir riscos?

- ✓ Documentar critérios objetivos para o desligamento;
- ✓ Evitar qualquer referência à condição médica;
- ✓ Manter registros de desempenho e produtividade;
- ✓ Avaliar o momento da dispensa e seus impactos processuais;
- ✓ Buscar orientação jurídica antes do desligamento.

## Exemplo prático

### Situação de maior risco:

Empregado retorna de tratamento oncológico e é dispensado uma semana depois, sem qualquer justificativa empresarial objetiva.

### Situação de menor risco:

Empresa comprova processo de reestruturação, extinção do setor ou critérios objetivos aplicados a diversos empregados, independentemente da condição de saúde.

# Caso nº 5 - Empregado afastado pelo INSS ou em tratamento médico

## Situação

Um empregado encontra-se afastado por motivo de saúde, recebendo benefício previdenciário, ou retorna ao trabalho após longo período de afastamento pelo INSS.

A empresa pretende encerrar o contrato de trabalho em razão de reestruturação interna, redução de quadro ou insatisfação com o desempenho anterior ao afastamento.

Surge a dúvida:

**É possível dispensar esse empregado?**

**A empresa pode dispensar empregado que está com o contrato suspenso em razão de benefício previdenciário?**

**NÃO.**

Durante a percepção do benefício previdenciário, o **contrato de trabalho permanece suspenso**. Nessa situação, não é possível promover a dispensa sem justa causa.

A rescisão realizada durante a suspensão contratual possui elevado risco de ser declarada nula.

# Caso nº 5 - Empregado afastado pelo INSS ou em tratamento médico

## E após a alta previdenciária?

**DEPENDE.** A alta previdenciária, por si só, não cria estabilidade.

Entretanto, é necessário verificar:

- ✓ Se existe estabilidade acidentária (art. 118 da Lei 8.213/91);
- ✓ Se há doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho;
- ✓ Se existe risco de caracterização de dispensa discriminatória;
- ✓ Se o empregado ainda está inapto para o trabalho.

## Situações de maior risco

- ✗ Dispensa logo após o retorno do INSS;
- ✗ Dispensa de empregado em tratamento médico conhecido pela empresa;
- ✗ Dispensa de trabalhador acometido por doença grave;
- ✗ Ausência de exame de retorno ao trabalho;
- ✗ Existência de CAT, benefício acidentário ou doença ocupacional.

# Caso nº 5 - Empregado afastado pelo INSS ou em tratamento médico

## Impacto

### Para o trabalhador

- ✓ Proteção durante período de vulnerabilidade física ou psicológica;
- ✓ Possibilidade de reintegração quando comprovada ilegalidade;
- ✓ Manutenção dos direitos contratuais e benefícios.

### Para a empresa

- ⚠ Elevado risco financeiro em dispensas realizadas sem análise prévia do histórico previdenciário;
- ⚠ Possibilidade de reintegração anos após o desligamento;
- ⚠ Condenações envolvendo salários vencidos, plano de saúde e danos morais.

# Caso nº 6 - CTPS sem registro e ausência de depósitos de FGTS: existe dano moral?

## Situação

Um empregado trabalhou durante determinado período sem registro em sua CTPS. Após o encerramento do contrato, ajuizou reclamatória trabalhista requerendo:

- ✓ reconhecimento do vínculo de emprego;
- ✓ anotação da CTPS;
- ✓ verbas trabalhistas;
- ✓ indenização por dano moral.

O fundamento utilizado foi simples:

"A empresa não registrou minha CTPS. Portanto, tenho direito automático à indenização por dano moral."

# Caso nº 6 - CTPS sem registro e ausência de depósitos de FGTS: existe dano moral?

A ausência de anotação da CTPS gera dano moral automaticamente?

**NÃO.**

O entendimento atual do TST, consolidado no **Tema 060**, é que a falta de registro do contrato de trabalho não configura, por si só, dano moral presumido.

O empregado deve demonstrar que a irregularidade lhe causou efetivo prejuízo ao seu patrimônio imaterial.



# Caso nº 6 - CTPS sem registro e ausência de depósitos de FGTS: existe dano moral?

## **TEMA 060 – DANO MORAL. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS.**

**Questão jurídica:** A ausência de anotação da Carteira de Trabalho do empregado, por si só, é suficiente para configuração de dano moral?

**Tese:** A ausência de anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho não caracteriza dano moral *in re ipsa*, sendo necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial para ensejar a reparação civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Referência legislativa e jurisprudência: Art. 5º, X, da CF; art. 29 da CLT e arts. 186 e 927 do CC.

# **Caso nº 6 - CTPS sem registro e ausência de depósitos de FGTS: existe dano moral?**

## **O que o empregado precisa provar?**

Além da irregularidade trabalhista, deve demonstrar que sofreu efetiva lesão extrapatrimonial.

## **Exemplos:**

- ✓ negativa de benefício previdenciário;
- ✓ impossibilidade de obtenção de crédito;
- ✓ perda de oportunidade por não ter renda comprovada – casa própria;
- ✓ constrangimento comprovado;
- ✓ prejuízo relevante à sua vida profissional ou pessoal.

# Caso nº 6 - CTPS sem registro e ausência de depósitos de FGTS: existe dano moral?

## Impacto

### Para o trabalhador

✓ Mantém o direito ao reconhecimento do vínculo e às verbas trabalhistas daí decorrentes;

⚠ A indenização por dano moral dependerá de prova concreta do prejuízo extrapatrimonial.

### Para a empresa

✓ Nem toda irregularidade contratual gera automaticamente condenação por dano moral;

⚠ Permanecem os riscos de reconhecimento do vínculo, recolhimentos, multas e demais verbas decorrentes da contratação informal.

# **Caso nº 7 - Divulgação do motivo da dispensa para terceiros**

## **Situação**

Após a dispensa de um empregado, o gestor passa a informar a colegas, clientes, fornecedores ou terceiros os supostos motivos do desligamento.

Em alguns casos, comenta que o trabalhador foi dispensado por problemas disciplinares, baixo desempenho, desentendimentos internos ou até suspeitas de irregularidades.

O ex-empregado toma conhecimento das declarações e ajuíza reclamação trabalhista postulando indenização por dano moral.

**A empresa pode divulgar os motivos da dispensa de um empregado?**

**Não.**

O empregador possui o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas esse direito não inclui a exposição pública da vida funcional do empregado.

A divulgação desnecessária de informações sobre o desligamento pode atingir a honra, a imagem e a reputação profissional do trabalhador.

# Caso nº 7 - Divulgação do motivo da dispensa para terceiros

## Situações de maior risco

- ✘ Informar a clientes ou fornecedores que o empregado foi dispensado por problemas disciplinares;
- ✘ Afirmar que o trabalhador era desonesto, desidioso ou incompetente;
- ✘ Divulgar suspeitas não comprovadas;
- ✘ Expor o motivo da dispensa em grupos de WhatsApp, e-mails ou reuniões;
- ✘ Prestar referências negativas sem base objetiva e comprovável.

## Situações de menor risco

- ✔ Informar apenas que o empregado não integra mais o quadro funcional;
- ✔ Comunicar internamente a substituição de funções de forma objetiva;
- ✔ Limitar a informação às pessoas que efetivamente precisam conhecê-la;
- ✔ Utilizar comunicação profissional e impessoal. Exemplo:

"O colaborador não integra mais o quadro funcional da empresa. As demandas deverão ser direcionadas ao novo responsável Fulano."

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIVULGAÇÃO A TERCEIROS DE FATOS RELACIONADOS À DISPENSA DA RECLAMANTE. VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** No presente caso, ficou provada a conduta faltosa do empregador ao veicular informações a terceiros, contendo referências negativas diretas sobre quebra da fidúcia por parte da empregada, pressupondo a existência de irregularidade por esta praticada, embora a rescisão contratual tenha ocorrido sem justa causa, o que enseja o pagamento de indenização por danos morais à laborista. Com amparo no que dispõem o art. 944 do CCB e o art. 223-G da CLT, mantém-se o valor da indenização fixada na sentença (R\$10 .000,00), condizente com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (TRT-11 00018879220175110001, Relator.: FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE, 1ª Turma)

# Caso nº 8 - Publicações em grupos de WhatsApp, e-mails e redes sociais

## Situação

Após a dispensa de um empregado, a empresa divulga mensagens em grupos corporativos de WhatsApp, e-mails internos ou redes sociais informando o desligamento.

Em alguns casos, a **comunicação extrapola** o caráter meramente informativo e passa a expor aspectos da vida funcional do trabalhador.

Exemplos:

- ✘ "O colaborador foi desligado por não atender às expectativas da empresa."
- ✘ "Não toleramos comportamentos como os praticados pelo ex-empregado."
- ✘ "O desligamento ocorreu em razão de problemas disciplinares."

**A empresa pode comunicar o desligamento de um empregado?**

**SIM.**

A empresa pode informar alterações em seu quadro funcional quando necessário para a continuidade das atividades.

O problema surge quando a comunicação deixa de ser institucional e passa a expor, constranger ou desqualificar o trabalhador.

# Caso nº 8 - Publicações em grupos de WhatsApp, e-mails e redes sociais

## Onde está o risco?

A Justiça do Trabalho costuma analisar:

- ✓ O conteúdo da mensagem;
- ✓ O número de pessoas que tiveram acesso à informação;
- ✓ A necessidade da divulgação;
- ✓ A existência de comentários depreciativos;
- ✓ O potencial de repercussão da publicação.

## Situações de alto risco

- ✗ Divulgação do motivo da dispensa;
- ✗ Exposição de advertências ou punições;
- ✗ Comentários sobre desempenho profissional;
- ✗ Acusações de faltas disciplinares;
- ✗ Publicações com tom vexatório ou irônico;
- ✗ Divulgação em grupos amplos sem necessidade operacional.

# Caso nº 8 - Publicações em grupos de WhatsApp, e-mails e redes sociais

## Situações de baixo risco

- ✓ Comunicação objetiva e institucional;
- ✓ Informação apenas de alteração de responsabilidades;
- ✓ Mensagens direcionadas às pessoas que realmente precisam da informação;
- ✓ Ausência de qualquer referência negativa ao empregado.

## Mensagem adequada:

"Informamos que, a partir desta data, as atividades anteriormente desempenhadas por João serão assumidas por Maria. Dúvidas e demandas deverão ser direcionadas à nova responsável."

# Caso nº 8 - Publicações em grupos de WhatsApp, e-mails e redes sociais

## Atenção especial ao WhatsApp

Muitas condenações decorrem de:

- 📄 Prints de mensagens;
- 📄 Grupos corporativos;
- 📄 Comentários de gestores;
- 📄 Áudios compartilhados indevidamente.

O que é enviado para um grupo pode facilmente se transformar em prova judicial.



## **Caso nº 9 - Dispensa após denúncia de assédio ou exercício de direitos trabalhistas**

Um empregado registra denúncia de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou irregularidades internas da empresa ou ajuíza uma reclamatória trabalhista (rescisão indireta).

Em outras situações, o trabalhador:

- ✓ apresenta reclamações ao RH;
- ✓ solicita pagamento de direitos trabalhistas;
- ✓ requer emissão de CAT;
- ✓ denuncia condições inadequadas de trabalho;
- ✓ atua como testemunha em processo trabalhista;
- ✓ ajuíza ação contra o empregador.

Pouco tempo depois, é dispensado sem justa causa.

## **Caso nº 9 - Dispensa após denúncia de assédio ou exercício de direitos trabalhistas**

O empregado ajuíza ação alegando que a dispensa foi uma forma de retaliação.

**A empresa pode dispensar um empregado que apresentou denúncia ou reivindicou direitos trabalhistas?**

**Depende.**

A legislação não cria estabilidade geral para quem formula reclamações ou reivindica direitos.

Contudo, o problema surge quando os elementos do caso indicam que a dispensa foi motivada por **represália ao exercício legítimo de um direito.**

# Caso nº 9 - Dispensa após denúncia de assédio ou exercício de direitos trabalhistas

## Onde está o risco?

A Justiça do Trabalho costuma analisar:

- ✓ Houve denúncia anterior?
- ✓ A empresa tinha conhecimento dela?
- ✓ O desligamento ocorreu logo após a reclamação?
- ✓ Existe registro de descontentamento da empresa com a conduta do empregado?
- ✓ Há indícios de perseguição ou represália?

## Situações de alto risco

- ✗ Dispensa logo após denúncia de assédio;
- ✗ Demissão após comunicação de acidente de trabalho;
- ✗ Dispensa após solicitação de direitos trabalhistas ou ajuizamento de reclamatória;
- ✗ Desligamento de empregado que atuou como testemunha;
- ✗ Comentários de gestores demonstrando insatisfação com a reclamação realizada

# Caso nº 9 - Dispensa após denúncia de assédio ou exercício de direitos trabalhistas

## Exemplo prático

Uma empregada denuncia assédio sexual praticado por superior hierárquico.

A empresa inicia a apuração.

Duas semanas depois, a trabalhadora é dispensada sem qualquer justificativa objetiva.

Em eventual ação trabalhista, a proximidade temporal entre a denúncia e a dispensa poderá ser utilizada como forte indício de retaliação.

## O que a empresa deve fazer?

- ✓ Investigar formalmente a denúncia;
- ✓ Registrar todas as providências adotadas;
- ✓ Garantir confidencialidade;
- ✓ Evitar qualquer tratamento diferenciado ao denunciante;
- ✓ Documentar criteriosamente eventual motivo legítimo para o desligamento.

# Caso nº 9 - Dispensa após denúncia de assédio ou exercício de direitos trabalhistas

## Impactos

### Para o trabalhador

- ✓ Proteção contra atos retaliatórios;
- ✓ Possibilidade de indenização por dano moral quando comprovada perseguição;
- ✓ Em determinadas situações, discussão sobre nulidade da dispensa.

### Para a empresa

- ⚠ Risco de condenação por dano moral;
- ⚠ Alegações de discriminação ou abuso de direito;
- ⚠ Dificuldade probatória quando o desligamento ocorre logo após a denúncia;
- ⚠ Repercussão institucional negativa – imagem da empresa.

# **Caso nº 9 - Dispensa após denúncia de assédio ou exercício de direitos trabalhistas**

O problema não é a existência da denúncia.

O problema é a percepção de que a empresa puniu o trabalhador por ter exercido um direito legítimo.

O empregado não pode ser tratado de forma desfavorável porque denunciou irregularidades, buscou proteção legal ou reivindicou direitos trabalhistas.

**A dispensa teria ocorrido da mesma forma se o empregado não tivesse feito a denúncia ou reivindicado seus direitos?**

Essa é uma das perguntas mais relevantes que o magistrado costuma fazer ao analisar alegações de dispensa retaliatória.

# Caso nº 10 - Quando a Justiça do Trabalho afasta o dano moral

O TST possui entendimento consolidado de que o dano moral não decorre automaticamente do descumprimento contratual, da insatisfação do trabalhador ou dos dissabores naturais da vida.

## Casos em que o TST costuma afastar o dano moral

- ✓ Dispensa sem justa causa regularmente realizada;
- ✓ Cobrança legítima de metas sem humilhação ou constrangimento;
- ✓ Aplicação regular de advertências e punições disciplinares;
- ✓ Exigência de cumprimento das obrigações contratuais;
- ✓ Mero atraso eventual de verbas trabalhistas (Tema 186 do TST, salvo circunstâncias agravantes);
- ✓ Simples descumprimento de obrigações trabalhistas sem demonstração de lesão extrapatrimonial;
- ✓ Ausência de registro na CTPS sem prova de prejuízo moral (Tema 060 do TST).

Nem toda ilegalidade gera dano moral. E nem todo dano moral alegado será reconhecido pela Justiça do Trabalho.

## O que aprendemos?

- ✓ A dispensa sem justa causa é um direito legítimo do empregador;
- ✓ O maior risco está na forma de conduzir o desligamento;
- ✓ Acusações infundadas, discriminação e exposição do trabalhador são as principais causas de condenação;
- ✓ Respeito, discrição, documentação e treinamento das lideranças são as melhores ferramentas de prevenção.

O problema não é dispensar. O problema é transformar uma dispensa legítima em um ato ilícito por falta de preparo, cautela ou respeito à dignidade do trabalhador.

**CONCLUSÃO**





# BAUM

— ADVOCACIA & —  
CONSULTORIA EMPRESARIAL

OAB/RS 9.915

## Daniela Baum

OAB/RS nº 51.856

Advogada Empresarial



(51) 99239-3644

**Saiba mais sobre nossos  
serviços nas redes sociais!**



@BaumAdvocacia



@BaumAdvocacia



[advdanielabaum@gmail.com](mailto:advdanielabaum@gmail.com)