

# HIPÓTESES EM QUE A PESSOA JURÍDICA FIGURA NO PÓLO ATIVO DA AÇÃO TRABALHISTA

*\*Fabiano Silveira Abagge*



## 1. Um Paradigma a Ser Quebrado

A justiça do Trabalho surgiu como elemento pacificador de conflitos na época pós-Revolução Industrial, na qual empregados e empregadores tinham suas posições bem definidas, estando o capital e trabalho estabelecidos em modelos bem

definidos.

Em sua essência, a Justiça do Trabalho foi concebida para tentar colocar em pé de igualdade empregados em face do suposto poder econômico dos empregadores, sendo certo que a regra geral é que as demandas sejam propostas pelos empregados em face dos empregadores.

É do senso comum que o empregado possui a prerrogativa de ingressar em juízo em face da empresa que trabalha ou que trabalhou, interpondo reclamação trabalhista para ver satisfeitos direitos oriun-

dos da relação de trabalho.

No entanto, apesar de não ser usual os papéis se invertermem, nos tempos atuais é perfeitamente possível que a pessoa jurídica interponha ação trabalhista em face do empregado.

O presente artigo aborda o princípio geral da boa-fé objetiva como balizador da relação do contrato de trabalho, servindo como embasamento jurídico para analisar as hipóteses em que a empresa pode demandar ação contra o empregado.

Abordar-se-á de forma explicativa a competência da Justiça do Trabalho para julgar referidas ações.

Na sequência, serão apontadas as principais situações em que a pessoa jurídica pode utilizar a Justiça do Trabalho para ressarcir danos por prejuízos ocasionados pelo empregado e/ou inibir que este pratique atos que possam causar prejuízos no tempo atual ou no futuro.

## 2. O Dever Geral da Boa-Fé Durante o Contrato de Trabalho e Após a Extinção Contratual

Sabe-se que a natureza jurídica da relação de emprego é contratual, ou seja, tanto empregado quanto empregador são detentores de direitos e obrigações nessa relação e devem pautar-se pelo dever geral de boa-fé na execução contratual, bem como dos deveres especiais de lealdade, fidelidade e sigilo, reconhecidos pela doutrina como derivados da obrigação geral de agir com boa-fé.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins<sup>1</sup>:

*“O empregado deve cumprir sua parte no contrato de trabalho, desempenhando normalmente suas atividades, enquanto o empregador também deve cumprir com suas obrigações, daí se falar numa*

*lealdade recíproca.”*

Nas lições de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>2</sup>: “nas relações trabalhistas, a boa-fé sintetiza a lealdade que deve haver entre empregador e empregado, como ponto de equilíbrio, denotando a sinceridade de atitudes e de propósitos”.

A boa-fé contratual está atualmente textualizada no artigo 422 do Código Civil Brasileiro, vejamos:

*Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.*<sup>3</sup>

É entendimento da doutrina majoritária utilizar como critério norteador de todo o ordenamento jurídico do princípio da boa-fé objetiva, inclusive do direito do trabalho, fruto da disposição do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que permite a utilização do direito comum como fonte subsidiária ao direito do trabalho.

Portanto, a boa-fé contratual deve ser o alicerce da relação contratual entre empregado e empregador, de modo a não causar prejuízos ou violar direitos da outra parte, evitando-se práticas de enriquecimento ilícito, constrangimentos, e demais atos que violem a lealdade contratual entre as partes.

Contudo, essa obrigação não se limita a duração contratual, pois mesmo após a extinção do contrato de trabalho as partes devem agir de

1 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 67.

2 NETO, Francisco Ferreira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. *Direito do trabalho*. 6ª ed., Ed. Atlas, 2012. p. 506.

3 BRASIL, *Código Civil Brasileiro*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm).

acordo com a boa-fé e não violar a lealdade contratual.

Rodrigo Allan Coutinho Gonçalves preceitua que<sup>4</sup>: “ainda após a extinção do pacto laboral é necessária à observância da boa-fé, na medida em que existem segredos das partes contratantes que devem ser preservados, além de outros valores éticos e morais”.

Deste modo, quando as partes não cumprem com o dever geral de boa-fé durante o contrato ou após a extinção contratual, a parte prejudicada na relação, empregado ou empregador, tem a prerrogativa de reaver na justiça os prejuízos morais e econômicos sofridos, assim como utilizar da tutela do estado para impor obrigações de fazer ou não fazer.

### 3. O Direito de Ação da Pessoa Jurídica em Face do Seu Ex-Colaborador

Consoante disposto no capítulo anterior, quando qualquer uma das partes não cumpre com o seu dever geral de boa-fé contratual, independente se empregado ou empregador, poderá ser acionado na justiça do trabalho ou até mesmo na justiça comum.

Portanto, quando o empregado ou ex-empregado falta com o seu dever de boa-fé contratual, atingindo bens da empresa que são juridicamente protegidos, como, por exemplo, a imagem, a honra, a marca, o nome, o segredo empresarial, o sigilo da empresa, dentre outros, estará sujeito a ser alvo de um processo judicial.

Consequentemente, a empresa tem direito de ação tanto quanto o empregado, de modo que pode exercer esse direito por meio de ação

4 GONÇALVES, Rodrigo Allan Coutinho. *A legalidade da cláusula de não-concorrência nos contratos de trabalho. Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3450, 11 dez, 2012, Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23210>>.

própria ou reconvenção.

#### 4. Da Competência da Justiça do Trabalho para Julgar Lides Envolvendo Pessoa Física no Polo Ativo

O direito de ação que a empresa possui contra o empregado, acima explicitado, tem competência para ser processada e julgada pela Justiça do Trabalho. Isso se explica justamente porque os deveres violados decorrem do vínculo empregatício existente ou já extinto.

Essa explicação decorre da previsão do artigo 114 da Constituição Brasileira, nos seguintes termos:

*Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:*

*I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;*

*II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;*

*III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;*

*IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;*

*V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;*

*VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;*

*VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;*

*VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;*

*IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.<sup>5</sup>*

Como se observa, neste artigo fica definida a competência da Jus-

<sup>5</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

tiça do Trabalho processar e julgar ações que tenham origem na relação de trabalho, não fazendo qualquer distinção em ser a ação proposta pelo empregado ou pelo empregador, o que dá a ambos o direito de ação.

Além disso, a própria Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 839, resguarda o direito do empregador de propor ação trabalhista:

*Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada:*

*a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;*

*b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.<sup>6</sup>*

Portanto, conclui-se que a Justiça do Trabalho detém a competência quando o empregador processar o empregado por prejuízos que este tenha causado durante a relação de trabalho ou após a extinção do contrato.

Por fim, destaca-se que o direito de ação da empresa contra o empregado na Justiça do Trabalho também se sujeita à prescrição prevista no artigo 7<sup>a</sup>, XXIX da Constituição Federal e artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, deve ser ajuizada no prazo de 2 (dois) anos contados da ciência da lesão.

## **5. Hipóteses que a Empresa pode Processar o Empregado na Justiça do Trabalho**

Consoante já mencionado, na relação de emprego, a empresa e o empregado têm direitos e deveres recíprocos, e, por isso, a empresa

6 BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm).

também tem direito tanto quanto o empregado de mover ação na Justiça do Trabalho para ver seus direitos resguardados.

Abaixo serão demonstradas algumas situações práticas que levam a empresa a processar o empregado.

### a) Ação rescisória

Iniciamos a descrição das hipóteses da pessoa jurídica demandar em face do empregado pela última alternativa processual para questionar e, conseqüentemente, invalidar uma decisão que já transitou em julgado, mas padece de algum vício descrito no artigo 966 do Código de Processo Civil, que assim dispõe:

*Art. 966. A decisão de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando:*

*I - se verificar que foi proferida por força de prevaricação, concussão ou corrupção do juiz;*

*II - for proferida por juiz impedido ou por juízo absolutamente incompetente;*

*III - resultar de dolo ou coação da parte vencedora em detrimento da parte vencida ou, ainda, de simulação ou colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei;*

*IV - ofender a coisa julgada;*

*V - violar manifestamente norma jurídica;*

*VI - for fundada em prova cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou venha a ser demonstrada na própria ação rescisória;*

*VII - obtiver o autor, posteriormente ao trânsito em julgado, prova nova cuja existência ignorava ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável;*

*VIII - for fundada em erro de fato verificável do exame dos autos.*

*§ 1o Há erro de fato quando a decisão rescindenda admitir fato inexistente ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado.*

Neste sentido, a ação rescisória representa mecanismo excepcional de insurgência contra decisões proferidas de modo contrário à legislação em vigor, e alicerçada em omissão (erro de fato) que jamais existiu. A legislação adjetiva civil, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, estabelece os requisitos acima descritos para o manejo das Ações Rescisórias.

Uma dos fundamentos que se verifica com maior frequência nas ações rescisórias é o descrito no inciso VIII do artigo 966 do CPC, que se baseia em erro de fato verificável do exame dos autos.

A doutrina assim vem se posicionando com relação ao Erro de Fato:

*Para que a rescisão do julgado se materialize, urge a necessidade de que a decisão rescindenda tenha sido fundada no erro de fato e que tal erro seja apurado pelo mero exame dos documentos juntados à inicial rescisória, não sendo admitida, portanto, a produção de qualquer outra prova (instrução probatória) para demonstração do erro de fato. Outrossim, torna-se necessário que sobre o fato não tenha havido controvérsia nem pronunciamento judicial. Em outras palavras, o fato enquadrado como inexistente, embora tenha ocorrido, ou aquele considerado existente, quando em verdade jamais existiu, deverá ser incontroverso, como na hipótese de alegação pelo reclamante e não impugnação pelo reclamado. Por sua vez, a decisão deverá ter silenciado sobre o fato, embora a prova dos autos demonstre a sua existência ou não. (SARAIVA, Renato in Curso de direito processual do trabalho - 11. ed. rev., e atual. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2014, pág. 731)*

No entanto, a ação rescisória tem requisitos peculiares para validar a sua interposição, tais como o esgotamento dos recursos cabíveis na Justiça do Trabalho e na Justiça Comum e pagamento de valores de depósito prévio. Neste sentido, a pessoa jurídica autora da ação deve atender aos referidos requisitos para ingresso da uma ação rescisória,



sendo certo que as situações jurídicas passíveis de ação rescisória são exceção e não a regra.

## b) Quebra de sigilo de dados confidenciais

São considerados segredos de negócio as informações confidenciais da empresa que possuem valor econômico e estratégico relevantes, conferindo à empresa um diferencial competitivo no mercado e possibilitando o aumento ou conservação e lucros da atividade.

Para a renomada doutrinadora Maria Helena Diniz, o segredo de negócio também se confunde com o know how, vejamos:

*O contrato de know how é a transferência, por tempo determinado, desses conhecimentos, técnicas, ou processos, secretos e originais, a outra pessoa, que os empregará, mas não os poderá divulgar, pois tal transferência se operará mediante cláusulas especiais, sendo que uma delas impõe ao que recebe o know how a obrigação de guardar segredo, sob pena de receber uma sanção pela sua divulgação, evitando assim que seja repassado. Logo, know how e segredo industrial ou negocial são sinônimos<sup>7</sup>.*

Portanto, essas informações devem ser protegidas pela confidencialidade e não podem ser conhecidas pelo público em geral, por atingir diretamente o valor econômico do negócio.

Contudo, durante o contrato de trabalho, em razão da execução das atividades ou pelo cargo de confiança que exerce o empregado, inevitavelmente acaba tendo acesso a diversos dados que são considerados sigilosos pela empresa.

<sup>7</sup> DINIZ, Maria Helena. *Tratado teórico e prático dos contratos*. 6. ed., 4. v. São Paulo: Saraiva, 2006.

Havendo quebra de sigilo destes dados pelo empregado ou ex-empregado, a empresa poderá mover ação na Justiça do trabalho requerendo a tutela do Estado para proibir o empregado de divulgar quaisquer dados considerados sigilos, bem como requerer que este seja condenado no pagamento de multas e indenizações no caso da quebra dos contratos de confidencialidade envolvendo estes dados.

Vejamos exemplo de caso práticos em que uma ex-empregada desviou informações confidenciais da empresa as remetendo para seu e-mail particular, em evidente quebra de sigilo. O juiz RICARDO JOSE FERNANDES DE CAMPOS da 7ª Vara do Trabalho de Curitiba assim apreciou a questão:

*“A própria reclamada admitiu em seu depoimento que o sistema da empresa não permitia que os funcionários salvassem qualquer documento em pen drive, pelo que, evidentemente, tinha ciência da proibição de obtenção de tais arquivos para fins particulares, seja quais fossem. Ademais, a funcionária assinou o termo de confidencialidade de fl. 81.*

*Irrelevante que os documentos eram de acesso a todos do setor, pois a prova oral revelou suficientemente ser conhecida pelos funcionários a proibição de uso de documentos para fins particulares. De se ressaltar, também, que a reclamada possui curso superior e foi admitida pelo salário de R\$ 9.128,49 (fl. 78), sendo, evidentemente, pessoa bem instruída, que, ao enviar documentos referentes a estratégias de negociação com fornecedores para o seu e-mail particular e para o e-mail de seu marido, tinha consciência de que estava obtendo documentação privativa da empresa, e de que tais informações, caso compartilhadas com terceiros, poderiam trazer prejuízos à empresa, e, por outro lado, benefícios a eventuais concorrentes ou mesmo fornecedores.*

*Logo, mantenho a liminar deferida às fls. 221/222, em seus integrais termos, condenando a reclamada a se abster de divulgar, transferir e/ou usar qualquer informação estratégica e sigilosa que teve acesso junto à autora, em virtude do contrato de trabalho com ela mantido, sobretudo no que se refere à documentação obtida junto à autora e enviada ao seu email particular e ao e-mail de seu marido, sob*

*pena de multa diária no valor de R\$ 5.000,00, em caso de descumprimento.” (PROCESSO TRT - ACum 0001361-93.2019.5.09.0007)*

Portanto, comprovando a empresa que a quebra de sigilo pode atingir diretamente o valor econômico do negócio, pode acionar o empregado na Justiça do Trabalho para que cesse imediatamente qualquer divulgação de dados sigilosos a terceiros, sob pena de multa e eventual responsabilização por danos morais devidos a pessoa jurídica.

### **c) Concorrência desleal**

A concorrência desleal ocorre quando o empregado no exercício de suas funções, ou após o desligamento da empresa, revela informações privilegiadas das quais teve acesso em razão de suas atividades, para desviar clientes e/ou fornecedores.

Durante a execução do contrato de trabalho, o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê como conduta irregular do empregado que justificam a aplicação da justa causa, a concorrência desleal e a violação de segredo da empresa. Vejamos:

*Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*
- g) violação de segredo da empresa,<sup>8</sup>*

Ainda, a utilização de informações confidenciais sem autorização

*8 BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm).*

configura o crime de concorrência desleal, previsto no artigo 195 da Lei de Propriedade Industrial nº 9.279/1996, in verbis:

*Artigo 195: Comete crime de concorrência desleal quem:*

*(...)*

*XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato.<sup>9</sup>*

Além disso, o empregado poderá incorrer nas penas do crime de violação do segredo profissional, previsto no Código Penal:

*Art. 154. Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem.<sup>10</sup>*

Contudo, podem ocorrer casos em que a concorrência pode ter sido premeditada e iniciada durante o contrato de trabalho e casos em que a concorrência de fato só inicia depois de encerrado o contrato de trabalho, de modo que a empresa pode ingressar com ação na Justiça do Trabalho para ver cessada a concorrência desleal e requerer indenização por danos materiais e morais em decorrência do prejuízo sofrido.

Importante esclarecer que a jurisprudência atualmente entende que precisa haver uma cláusula no contrato prevendo a não concor-

<sup>9</sup> BRASIL. Lei de Propriedade Industrial nº 9.279/1996. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19279.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm).

<sup>10</sup> BRASIL. Código Penal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

rência, e que se observem alguns requisitos para a sua validade, como imitação específica do trabalho, limitação de espaço e de tempo.

Quando essa cláusula é violada pelo empregado, desde que devidamente comprovado, além da aplicação da justa causa, a empresa poderá mover ação na Justiça do Trabalho para requerer que o empregado seja proibido de praticar concorrência desleal, bem como requerer que este seja condenado no pagamento de multas e indenizações pelos prejuízos sofridos em decorrência dessa prática.

#### **d) Difamação da empresa perante terceiros – Danos morais decorrentes**

A empresa como pessoa jurídica é detentora de honra objetiva, ou seja, tem direito de manter incólumes perante terceiros a sua reputação comercial, o bom nome e imagem.

Importante destacar o que determina o artigo 52 do Código Civil:

*“Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.*<sup>11</sup>

Assim, quando o empregado ou o ex-empregado divulga ou publica notícias injustas sobre a empresa, objetivando denegrir a imagem e reputação, comete ato ilícito. Este ato ilícito pode ser praticado inclusive nas redes sociais do empregado.

Comprovada a difamação, a empresa pode ingressar na Justiça do Trabalho para requerer que seja determinada a retirada de quais-

<sup>11</sup> BRASIL, Código Civil Brasileiro. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm).

quer divulgações e publicações veiculadas pelo empregado que estejam associadas ao seu nome, à boa imagem da empresa, à reputação ou à credibilidade.

A jurisprudência dos Tribunais entende ser reprovável qualquer conduta do empregado que denigre a honra objetiva da empresa.

Nesse sentido, destaca-se julgado publicado em 31/05/2021 da lavra do Desembargador do Tribunal Regional do Estado de Goiás, WELINGTON LUIS PEIXOTO sobre a punibilidade do empregado, que difama a empresa em redes sociais:

*“In casu, ao divulgar fatos (ainda que reputados verídicos) e comentários, com xingamentos e agressividade, em redes sociais (com notório potencial de alcance público), o Requerido se mostra capaz de lesar o patrimônio imaterial da Requerente, exercendo de forma desarrazoada o seu direito à liberdade de expressão, ao ponto de transpassar os limites que preservam a honra e a imagem da Suplicante.*

*Em específico, ressalto que a honra objetiva (da qual goza a Requerente - pessoa jurídica) pode ser vulnerada pela atribuição da autoria de fatos que ofendam/manchem seu nome, sua reputação no meio social em que atua ou mesmo incitem o desprezo público, ainda que não haja intenção difamatória por parte daquele que os divulga.*

*[...]*

*Por outro lado, se o espaço democrático foi alargado com a web, permitindo a manifestação livre de ideias e opiniões, a responsabilidade de quem os publica deve guardar igual responsabilidade. Afinal, continua inaceitável que alguém lance mão do seu smartphone para injuriar ou mesmo caluniar alguém, notadamente o trabalho de outrens e, muito mais gravemente, o patrimônio comercial tão valioso, sedimentado nevrálgicamente na qualidade de produtos destinados à mesa das pessoas, como no caso.*

*A informação, falsa e caluniosa do dito colaborador da reclamada, conforme se vê dos autos, viralizou em pouquíssimo tempo. Infe-re-se, portanto, que restou comprovado o ato lesivo praticado pelo empregado, ofendendo a imagem da empresa autora. A conduta*

*do trabalhador é reprovável e deve ser repreendida.” (PROCESSO TRT - RORSum-0010453-15.2020.5.18.0103)*

Quando ocorre essa prática pelo empregado, é possível a empresa requerer indenização por dano moral, com fundamentos da Súmula 227 do STJ e do artigo 223-D da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos:

*Súmula 227 do STJ: A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.*<sup>12</sup>

*Art. 223-D da CLT. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.*<sup>13</sup>

Portanto, quando o empregado ou ex-empregado divulgar inverdades, injúrias e calúnias sobre a pessoa jurídica, a empresa pode ingressar com ação na Justiça do Trabalho para requerer que o empregado retire qualquer divulgação ou publicação desabonadora, bem como requerer que seja proibido de repetir essa prática, além de pleitear indenização pelos danos morais sofridos em decorrência de ter sua honra objetiva atingida.

### **e) Apropriação indébita de valores e/ou ferramentas de trabalho**

A apropriação indébita é crime previsto no artigo 168 do Código Penal Brasileiro, que consiste na apropriação de coisa alheia móvel, sem

<sup>12</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 227. Disponível em [https://www.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011\\_17\\_capSumula227.pdf](https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011_17_capSumula227.pdf).

<sup>13</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm).

o consentimento do proprietário.

*Art. 168 - Apropriar-se de coisa alheia móvel, de que tem a posse ou a detenção: Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.<sup>14</sup>*

Nas relações de trabalho, é muito comum o empregado utilizar ferramentas da empresa para execução das atividades como, por exemplo, celulares, notebooks, tablets, automóveis, motos etc., ou, dependendo da função, o empregado pode manejar valores.

Em certos casos, empregados acabam se apropriando destes bens ou valores da empresa de forma indevida durante o contrato de trabalho ou quando a relação é extinta.

Quando isso ocorre, além do empregado ser processado criminalmente pela apropriação indébita, nos termos do Código Penal, ainda pode ser processado pela empresa na Justiça do Trabalho para que seja obrigado a devolver os valores ou ferramentas que tenha se apropriado indevidamente, ou ressarcir os danos causados com indenização material.

Um exemplo ocorreu na Justiça do Trabalho do estado de Pernambuco, quando uma colaboradora desviou a quantia equivalente a R\$ 49.042,41 (quarenta e nove mil e quarenta e dois reais e quarenta e um centavos) e, além da condenação criminal, foi condenada na Justiça do Trabalho a devolver os valores furtados, vejamos:

*RECURSO ORDINÁRIO. VALORES INDEVIDAMENTE APROPRIADOS PELA EMPREGADA NO CURSO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART.*

<sup>14</sup> BRASIL. Código Penal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).



114, INCISOS I E VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DANO MATERIAL E AUTORIA INCONTROVERSOS. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA DEVIDA. I - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação proposta por ex-empregador para o ressarcimento de danos causados por ex-empregado, em decorrência da relação de emprego. Exegese do art. 114, incisos I e VI, da Constituição Federal. II - Incontroverso o ato ilícito praticado pela trabalhadora, qual seja, furto cometido com abuso de confiança, deve a mesma responder pelos prejuízos ocasionados à empresa. III - Recurso Ordinário a que se dar parcial provimento.

[...]

Nesse diapasão, dou provimento ao apelo empresarial para condenar a trabalhadora, ré nesta ação, ao pagamento da quantia furta, calculada, à época da rescisão contratual, em 31.10.2011, no valor de R\$49.042,41 (quarenta e nove mil e quarenta e dois reais e quarenta e um centavos). (PROCESSO TRT - RO 0010206-11.2013.5.06.0007)

Portanto, quando há apropriação indébita pelo empregado, a empresa pode acioná-lo na Justiça do Trabalho para cobrança dos valores, ou bens.

## **f) Danos materiais – prejuízos causados pelo empregado durante o contrato de trabalho**

O dano material é todo prejuízo material sofrido pela empresa em decorrência de uma ação ou omissão ilícita do empregado, e está previsto artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro.

*Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

*Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.<sup>15</sup>*

Exemplos clássicos são danos ao patrimônio da empresa, danos aos bens móveis da empresa, acidentes com veículos, multas de trânsito, fornecimento de descontos não autorizados, entre outros.

Durante a relação de trabalho, quando o empregado causa prejuízo de alguma ordem, a empresa pode se valer da previsão legal do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho para descontar valores do salário do empregado.

*Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.*

*§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.<sup>16</sup>*

Contudo, quando os descontos são possíveis de ser concluídos durante o contrato de trabalho, a empresa pode ingressar na Justiça do Trabalho com ação de ressarcimento de danos materiais.

### **g) Reconvenção**

A reconvenção é chamada de ação de ataque, pois apenas é utilizada pela empresa quando o empregado entra com processo primeiro, sendo utilizado o mesmo processo para julgar a ação do empregado contra a empresa e a reconvenção da empresa contra o empregado.

<sup>15</sup> BRASIL, Código Civil Brasileiro. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm).

<sup>16</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm).

Essa ação está prevista no artigo 343 do Código de Processo Civil, que é utilizado que forma subsidiária ao processo do trabalho, e assim dispõe:

*Art. 343. Na contestação, é lícito ao réu propor reconvenção para manifestar pretensão própria, conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa.*<sup>17</sup>

Freddie Didier Júnior chamada a reconvenção como:

*“O contra-ataque que enseja o processamento simultâneo da ação principal e da ação reconvençional, a fim de que o juiz resolva as duas lides na mesma sentença”*<sup>18</sup>

Deste modo, na reconvenção, a empresa pode acionar o empregado em todas as hipóteses acima descritas, que envolvem dano moral, danos materiais, concorrência desleal, quebra de sigilo, apropriação indébita, além de outras situações que possam ter ficado pendentes na extinção do contrato.

Vejam os exemplos de reconvenção em que a empresa pleiteou a devolução de danos materiais por prejuízos causados pelo empregado, em que a juíza LAIS PAHINS DUARTE da 78ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP condenou o empregado no pagamento de R\$ 11.136,00 (onze mil cento e trinta e seis reais).

*“RECONVENÇÃO  
Ressarcimento.*

<sup>17</sup> BRASIL, Código de Processo Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)

<sup>18</sup> DIDIER JÚNIOR, Freddie. Curso de direito processual civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento. Bahia: Editora Juspodivm, 2007.

*O dano é indenizável se o autor do dano tiver praticado um ato ilícito (CC, art. 927).*

*No presente caso, é cabível o pedido de indenização por danos materiais, porque a reconvinte suportou as despesas decorrentes do prejuízo provocado pelo trabalhador reconvindo que atuou com culpa, pelo qual é responsável (CC, artigos 186).*

*O conjunto probatório carreado aos autos demonstra que a empresa arcou com o prejuízo de R\$ 11.136,00 (onze mil cento e trinta e seis reais) de acordo com o Id. 2449c95.*

*O fato de a reconvinte ter quitado o valor espontaneamente, sem aquiescência do reconvindo, não o isenta do dever de ressarcir-la (CC, art. 934).*

*Logo, julgo procedente o pedido de indenização por danos materiais que efetivamente perdeu no importe de R\$ 11.136,00 (onze mil cento e trinta e seis reais).” (PROCESSO TRT - ATSum 1001437-76.2019.5.02.0078)*

O Tribunal Regional de São Paulo, em acórdão da lavra da Desembargadora relatora MARIA FERNANDA DE QUEIROZ DA SILVEIRA, manteve a decisão nos seguintes:

#### *“DA RECONVENÇÃO*

*A reclamada pleiteou indenização por dano material em face do prejuízo causado pela conduta do autor, no valor de R\$ 11.136,00. Junta aos autos os documentos de fls. 114 e seguintes, que demonstram o valor que a ré pagou a Credencial Jeans e a listagem das mercadorias que foram furtadas.*

*O autor foi negligente e imprudente ao entregar as mercadorias sem seguir a orientação da empresa, dispensando a autorização, agindo com culpa, causando prejuízo que deve ser reparado, pois o contrato de trabalho celebrado com a reclamada, em sua cláusula sexta (ver fls. 13), prevê essa possibilidade, nos termos do art. 462 da CLT.*

*Somado a previsão do contrato de trabalho, tenho que aquele que por ação e omissão causar prejuízo a terceiros, tem o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do C.C.*

*Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

*Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. O agente foi o autor, conforme já ficou evidenciado no tópico anterior. O dano é evidente: as mercadorias furtadas. O nexo de causalidade está presente, foi a conduta negligente do autor, no exercício do trabalho, que deu ensejo ao furto das mercadorias. Não há dúvida de que deve haver a reparação. Não se trata aqui de transferir o risco do empreendimento para o empregado, pois o autor através de sua conduta ativa, em condições contrárias as orientadas pelo seu empregador e alertada por seu colega de trabalho, praticou um ato de negligência e imprudência, que causou prejuízo à reclamada. Mantenho.” (PROCESSO TRT - ATSum 1001437-76.2019.5.02.0078)*

Portanto, nas palavras de Freddie Didier Júnior, é possível a empresa contra-atacar o empregado na mesma ação que ele promove e requerer, quando comprovada qualquer das hipóteses de ato ilícito ou má-fé do empregado.

## **h) Ação de consignação em pagamento**

A ação de consignação em pagamento é utilizada quando a empresa precisa depositar em juízo valores devido ao empregado.

Esta ação está prevista no artigo 335 do Código Civil Brasileiro e é utilizada no processo do trabalho em razão da aplicação subsidiária prevista no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Vejamos o que dispõe:

*Art. 335. A consignação tem lugar:  
I - se o credor não puder, ou, sem justa causa, recusar receber o pagamento, ou dar quitação na devida forma;*

*II - se o credor não for, nem mandar receber a coisa no lugar, tempo e condição devidos;*

*III - se o credor for incapaz de receber, for desconhecido, declarado ausente, ou residir em lugar incerto ou de acesso perigoso ou difícil;*

*IV - se ocorrer dúvida sobre quem deva legitimamente receber o objeto do pagamento;*

*V - se pender litígio sobre o objeto do pagamento.<sup>19</sup>*

Na Justiça do Trabalho, essa ação é utilizada com recorrência quando o empregado se recusa a receber verbas rescisórias, ou quando do seu falecimento a empresa desconhece os herdeiros ou tem dúvida de quem são os herdeiros legítimos para receber.

É uma ação utilizada pela empresa principalmente para fins cumprir com essa obrigação não incorrer na multa prevista no artigo 477, 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

*Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.*

*§6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.*

*§8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.<sup>20</sup>*

19 BRASIL, Código Civil Brasileiro. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm).

20 BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm).

Além destas situações decorrentes de verbas rescisórias, também é possível utilizar desta ação para depositar em juízo outros valores devidos ao empregado, como salário, por exemplo.

Portanto, com essa ação, a empresa se exonera do pagamento de valores devidos ao empregado e, também, se exonera de multas.

### **i) Demais hipóteses**

Em síntese, a quebra de sigilo de dados confidenciais, a concorrência desleal, a difamação da empresa perante terceiros, a apropriação indébita, a reconvenção e a ação de consignação em pagamento são os casos comuns de prática de deslealdade e má-fé contratual por parte do empregado que ensejam demandas promovidas pela empresa na Justiça do Trabalho.

Mas a pessoa jurídica também pode se utilizar da Justiça do Trabalho para mover ação em face da União Federal para pleitear a nulidade de Autos de Infração aplicados pela Delegacia Regional do Trabalho.

Ou seja, após esgotada a fase administrativa, a empresa pode se socorrer do judiciário trabalhista quando entender que o Auditor Fiscal do Trabalho não aplicou a legislação da forma como entende a doutrina e a jurisprudência, como no caso em que não é possível cumprir a cota mínima de portadores de deficiência exigidos no art. da Lei 8.213/91 em razão da insuficiência de mão de obra específica disponível e com efetivo interesse nos serviços ofertados.

Em recente decisão publicada em 11/06/2021, a juíza ANA CLÁUDIA RIBAS, da 2ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa/PR, julgou procedente a ação proposta pela pessoa jurídica, anulando o Auto de Infração e, por consequência, a multa aplicada administrativamente, nos seguintes termos:

*“A parte autora comprovou, ainda, a disponibilização de vagas específicas para pessoas portadoras de necessidades especiais ou reabilitadas (fls. 65-66), não havendo nos autos nenhum indício de fraude ou de resposta positiva quanto à existência de pretendentes, nestas condições, em número suficiente ao preenchimento das vagas impostas pela legislação.*

*Desta forma, entendo comprovada a dificuldade da parte autora na efetiva observância do artigo 93 da Lei 8.213/91, pois tal descumprimento não provém da vontade deliberada, mas sim da ausência de mão de obra disponível para contratação.*

*Diante do exposto, acolho o pedido da parte autora e ANULO o Auto de Infração 21.319.973-4 e, por consequência, a respectiva multa aplicada à autora. (ATOrd 0000840-32.2019.5.09.0660)*

Sendo assim, são inúmeras as hipóteses em que a pessoa jurídica pode utilizar do poder judiciário para mover ação em face de um ex-empregado ou contra a União Federal, como no caso acima narrado.

## 6. Da Necessidade de se Obter Tutela de Urgência

Normalmente quando a empresa aciona o empregado na Justiça do Trabalho é por algum fato grave que o empregado gerou ou está gerando danos à empresa.

Nestas situações, é possível a empresa pleitear tutela de urgência e o juízo deferir decisão liminar, impondo ao ex-empregado obrigação de fazer ou obrigação de não fazer, sob pena de multa.

Essa possibilidade está prevista no artigo 294 do Código de Processo Civil, que prevê que a tutela provisória pode ser fundamentada em urgência e evidência e, ainda, o artigo 297 do mesmo diploma prevê que *“o juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para a efetivação da tutela provisória”*.<sup>21</sup>



Dispõe o artigo 300 do Código de Processo Civil:

*Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.<sup>22</sup>*

Desta forma, para concessão de decisão liminar favorável, necessária se faz a comprovação do elemento “urgência” da tutela pretendida.

A urgência consiste em demonstrar o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, que, em outras palavras, significa demonstrar o perigo da demora e o risco de prejuízo da demora da prestação jurisdicional, pois, até que ocorram todos os atos necessários para o julgamento final do processo, caso a medida liminar não seja concedida, a empresa pode sofrer danos irreparáveis ou de difícil reparação.

Necessário demonstrar que postergar a cominação da ordem proibitiva apenas para o final da demanda e sua respectiva exigibilidade apenas para após o trânsito em julgado de eventual sentença importaria em, indiretamente, inibir a eficácia da cominação objeto da ação em flagrante prejuízo à empresa.

Com efeito, é imprescindível para que não se torne ineficaz a medida cominatória reivindicada, que seja requerido liminarmente a ordem de proibição do ato praticado pelo empregado, demonstrando o grave risco de prejuízo em caso de demora.

Ainda, é importante a aplicação de pena de multa em caso de descumprimento da medida liminar ou outras medidas inibitórias, a fim de assegurar o resultado necessário.

Assim, preceitua o artigo 497 do Código de Processo Civil:

*21BRASIL, Código de Processo Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm).*

*22Ibidem.*

*Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.*

*Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.<sup>23</sup>*

Outrossim, dispõe o artigo 500 do mesmo diploma legal:

*Art. 500. A indenização por perdas e danos dar-se-á sem prejuízo da multa fixada periodicamente para compelir o réu ao cumprimento específico da obrigação.<sup>24</sup>*

Portanto, quando demonstrada a probabilidade do direito alegado e o perigo de dano, bem como o risco ao resultado útil do processo, estão cumpridos os requisitos necessários para a tutela de urgência prevista no artigo 300 do Código de Processo Civil, autorizando a concessão medida liminar para inibir que o empregado pratique atos causem prejuízos a empresa.

## 7. Considerações Finais

No presente artigo, buscou-se demonstrar os fundamentos legais capazes de balizar as ações trabalhistas movidas pelas pessoas jurídicas, quebrando o paradigma que a Justiça do Trabalho seria instrumento e

<sup>23</sup> BRASIL, Código de Processo Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm).

<sup>24</sup> BRASIL, Código de Processo Civil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm).

prestação jurisdicional de impulso exclusivo dos empregados.

Ou seja, restou demonstrado que os empregadores possuem direito de ação em face de empregado ou ex-empregado, assim como a pessoa jurídica pode mover ação em face da União Federal na Justiça do Trabalho.

Quando o empregado comete ato ilícito contra a empresa, ou quando falta com seus deveres de boa-fé, lealdade, fidelidade e sigilo decorrentes da relação contratual, é competência da Justiça do Trabalho julgar e processar ações propostas por empresas em face de empregados e ex-empregados, pois esta detém a competência solucionar conflitos originados na relação de trabalho, seja ela proposta pelo empregado ou pelo empregador.

Assim, sentindo-se o empregador prejudicado por ato causado pelo empregado, poderá figurar no pólo ativo da ação trabalhista.

Portanto, conclui-se que o ordenamento jurídico trabalhista não zela somente pelos direitos dos empregados, mas, sim, pelos direitos que regem a relação de emprego, podendo a empresa valer-se deste direito para obter reparação de prejuízos ocasionados pelo empregado.

*\* O Autor é advogado com atuação ativa junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e no Tribunal Superior do Trabalho. Sócio do escritório Salamacha, Batista, Abagge & Calixto. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Curso de Atualização em Direito Processual e Material do Trabalho pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (AMATRA). Curso de Atualização em Direito Processual e Material do Trabalho*

***junto ao Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba). Curso de Atualização sobre a “Reforma Trabalhista e a nova CLT ponto a ponto” junto a APEJ (Academia Paranaense de Estudos Jurídicos).***

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, Arruda. Manual de direito processual civil: Teoria Geral do Processo, Processo de Conhecimento, Recursos, Precedentes. 18 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 67.

NETO, Francisco Ferreira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. Direito do trabalho. 6ª ed., Ed. Atlas, 2012. p. 506.

SARAIVA, Renato in Curso de direito processual do trabalho - 11. ed. rev., e atual. - Rio de Janeiro : Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2014, pág. 731

GONÇALVES, Rodrigo Allan Coutinho. A legalidade da cláusula de não-concorrência nos contratos de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3450, 11 dez, 2012, Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23210>.

DINIZ, Maria Helena. Tratado teórico e prático dos contratos. 6. ed., 4. v. São Paulo: Saraiva, 2006.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. Curso de direito processual civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento. Bahia: Editora Juspodivm, 2007.