



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

FERNANDA SANCHES LINGUANOTTO

**A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA
NA JUSTIÇA DO TRABALHO. GARANTIA AO DIREITO DOS
TRABALHADORES OU AGRONTA À LEGISLAÇÃO?**

São Paulo

2014

FERNANDA SANCHES LINGUANOTTO

**A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA
NA JUSTIÇA DO TRABALHO. GARANTIA AO DIREITO DOS
TRABALHADORES OU AGRONTA À LEGISLAÇÃO?**

Trabalho relativo à conclusão do Curso de Pós
Graduação em Direito do Trabalho da
COGEAE- Pontifícia Universidade Católica de
São Paulo.

Professor (a) Orientador(a): Rui Cesar Publio B.
Correa.

São Paulo

2014

Resumo

O presente trabalho procura tratar da desconsideração da personalidade jurídica na justiça do trabalho. A pesquisa foi iniciada com o levantamento de bibliografia pertinente, fazendo a leitura e anotações. Nossa preocupação inicial foi, diante de tantas críticas à aplicação supostamente abusiva dos preceitos da desconsideração pela justiça do trabalho, procurar justificativas que fundamentassem a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica na justiça do trabalho. Durante esse análise foi possível verificar que a aplicação de referidos preceitos é possível e se voltam para a garantia de débitos de origem salarial.

Palavras- chaves: Desconsideração da Personalidade Jurídica; Execução Trabalhista; garantia salarial.

Sumário

1. Introdução.
2. Metodologia Adotada.
3. Direito Processual do Trabalho.
 - 3.1. Conceito.
 - 3.2. Fontes.
 - 3.2.A. Constituição Federal.
 - 3.2.B. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); leis do direito comum; decretos.
 - 3.2.C. Regimentos dos Tribunais; Súmulas; Precedentes Normativos; Instruções Normativas; Orientações Jurisprudenciais, dentre outros.
 - 3.3 Princípios.
 - 3.3.A. Aplicabilidade do princípio do *favor laboratoris* do direito material.
4. Execução no processo do Trabalho.
 - 4.1. Princípios;
 - 4.2. Legitimidade na Execução;
 - 4.3. Tipos de Execução:
 - 4.3. A. Execução Provisória;
 - 4.3. B. Execução Definitiva.
5. Personalização das sociedades.
 - 5.1. Breve conceito de Pessoa Jurídica;
 - 5.2. Efeitos da personalização das sociedades- Princípio da autonomia patrimonial.
 - 5.2. A. Titularidade Obrigacional;
 - 5.2. B. Titularidade Processual.
 - 5.2. C. Responsabilidade Patrimonial.
6. Tipos de Sociedade.
 - 6.1. Breve Conceito de Sociedade Limitada.

6. 2. Responsabilidade dos sócios.
- 6.3. Breve Conceito de Sociedade Anônima.
- 6.4. Responsabilidade dos Administradores e acionistas.
7. Superação da Personalidade Jurídica: Origem e teorias.
8. Desconsideração da Personalidade Jurídica no ordenamento brasileiro:
 - 8.1. No Código Civil (“CC”);
 - 8.2. No Código de Defesa do Consumidor (“CDC”);
 - 8.3. No Código Tributário Nacional (“CTN”);
 - 8.4. A Desconsideração da Personalidade Jurídica na Lei Nº. 9.605/1998;
 - 8.5. Desconsideração da Personalidade Jurídica Inversa.
9. A desconsideração da Personalidade Jurídica na Consolidação das Leis do Trabalho.
 - 9.1. Legislação aplicável
 - 9.2. Princípio de proteção salarial. Defesa à subsistência.
 - 9.3. Aplicação da desconsideração da Personalidade Jurídica nos tribunais trabalhistas. Análise da jurisprudência.
10. Considerações finais.
11. Referências Bibliográficas.

1. Introdução.

Com a evolução das relações de trabalho, faz-se cada vez mais necessário verificar se as normas trabalhistas de forma geral estão sendo observadas.

A Justiça do Trabalho, com o passar dos anos, se depara com as mais diversas tentativas, por parte dos empregadores, de burlar a legislação e fraudar pagamentos de seus empregados.

Nosso estudo buscará verificar quais são as formas que a Justiça do Trabalho tem para evitar que esses empregadores burlem a legislação.

Ainda, vamos verificar se os preceitos legais aplicáveis para a execução no processo do trabalho se bastam para evitar essas fraudes.

Procuraremos, de forma crítica, verificar se hoje em dia, é possível garantir aos empregados seus créditos de origem salarial, para garantir sua subsistência.

2. Metodologia Adotada.

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi a própria de um trabalho de cunho científico, no qual se faz um levantamento do tema a ser tratado por meio da análise das obras já existentes com a finalidade de se aprofundar no assunto e trazer novas conclusões, abrangendo, assim, o campo de conhecimento sobre o assunto, que, no caso, é as pessoas com deficiências.

Portanto, esta Iniciação Científica demandou uma pesquisa aprofundada, a qual envolveu a leitura e fichamento de excelentes obras, que embasaram sua elaboração.

3. Direito Processual do Trabalho.

Antes mesmo de iniciarmos nossa abordagem quanto ao nosso tema central, devemos analisar pontos que permeiam o tema, sendo o entendimento desses, necessário para a posterior compreensão quanto ao tema central.

Pois bem, temos como tema central a desconsideração da personalidade jurídica, aplicada pela justiça do trabalho, ou seja, no decorrer do processo do trabalho, que segue as diretrizes do Direito Processual do Trabalho.

Sob o nosso ponto de vista, faz-se importante apresentar no presente trabalho alguns conceitos que podem ser de suma importância para a compreensão do tema. Neste sentido, vamos abordar o conceito de Direito Processual do Trabalho, suas fontes e princípios.

Essa análise, a nosso ver, é necessária até para que se consiga atingir considerações finais quanto à, por ex., a forma em que a desconsideração da personalidade jurídica ocorre na Justiça Labora. Se essa forma esta de acordo com as fontes e princípios aplicáveis.

Neste sentido, passemos a analisar o conceito trazido pela melhor doutrina para o “Direito Processual do Trabalho” em si, suas fontes e princípios. Vejamos:

3.1. Conceito.

Com base na pesquisa realizada, podemos destacar que, no nosso entendimento, o Direito Processual do Trabalho seria o ramo do direito que deve ser utilizado para a resolução de conflitos trabalhistas¹. Em sendo assim, vemos esse ramo do Direito como a junção de normas, preceitos e procedimentos que orientam a atuação do Estado na resolução de conflitos trabalhistas.

Por sua vez, temos que o Direito Processual do Trabalho, em que pese ter suas fontes e princípios, não foi codificado separadamente, como ocorreu com o processo civil, ainda, em que pese ser o procedimento correto para a resolução dos conflitos trabalhistas, tendo tramites específicos, muitos são as vezes em que se faz a aplicação subsidiária do direito processual civil.

Desta forma, temos que o nobre jurista Amauri Mascaro Nascimento², pontua quanto a existência de duas posições doutrinárias sobre a posição do Direito Processual do Trabalho no direito processual comum. A teoria monista e a dualista. Destaca-se:

A teoria monista, que entenderia que o Direito Processual do Trabalho e o direito processual comum seriam um só, assumindo que as normas que governam o Direito Processual do Trabalho e o direito processual comum não seriam tão diferentes que justificariam a autonomia do Direito Processual do Trabalho.

A teoria dualista, ainda diante dos ensinamentos trazidos por Amauri Mascaro Nascimento³, entende que o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao direito processual comum, tendo em vista:

“- jurisdição especial destinada a julgar dissídios individuais;

- dissídio coletivo econômico, jurídicos e de greve como uma das suas peculiaridades;

- existência de lei processual específica, embora com larga aplicação subsidiária do direito processual comum;

- singularidade do tipo de contrato que interpreta, o vínculo de trabalho, que, diante da inafastabilidade entre o trabalho e a pessoa que presta, difere dos contratos de direito civil, na medida em que em seu objeto está envolvida a pessoa que trabalha, seus direitos de

¹ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.

² Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.

³ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.

personalidade e o poder de direção daquela que é beneficiado pelo trabalho, numa troca salário- trabalho, mas, também, diante das pessoas típicas que figuram como sujeitos do vínculo, o empregado e o empregador.”⁴

Diante do acima exposto, nosso entendimento vai em conjunto com o nobre jurista citado até aqui, Amauri Mascaro Nascimento, no sentido de que o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao direito processual comum, tendo princípios e finalidade próprios.

⁴ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- *Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento* – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág.64.

3.2. Fontes.

Inicialmente, destacamos o conceito trazido por Miguel Reale⁵ para “fonte do direito”:

“processos ou meios em virtude dos quais as regras jurídicas se positivam com legítima força obrigatória, isto é, com vigência e eficácia no contexto de uma estrutura normativa.”.

Pois bem, em sendo assim, as fontes são a origem, das normas, não podendo ser diferente com o Direito Processual do Trabalho. Ensina a Professora Carla Teresa Martins Romar⁶, que o Direito Processual do Trabalho detém as mesmas fontes do Direito, em geral. Nesta monta, são fontes do Direito Processual do Trabalho: leis; costumes; doutrina; jurisprudência. Podemos destacar ainda, como fonte do Direito Processual do Trabalho os princípios gerais do direito e a equidade.

Por sua vez, de acordo com o nobre jurista já citado aqui Amauri Mascaro Nascimento⁷, são fontes do Direito Processual do Trabalho:

“- as leis próprias;

- as leis subsidiárias do direito comum;

- a jurisprudência (súmulas, jurisprudência não sumuladas, precedentes normativos, orientações);

- os atos regimentais expedidos pelos tribunais”.

⁵ Reale, Miguel, 1910- *Lições preliminares de direito/ Miguel Reale.* – 27. Ed. Ajustada ao novo código civil. – São Paulo: Saraiva, 2002, pág 140.

⁶ Romar, Carla Teresa Martins. *Direito processual do trabalho / Carla Teresa Romar.* – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2009. (Série leituras jurídicas: provas e concursos; v.23)

⁷ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- *Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento* – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág.64.

3.2. A. Constituição Federal.

Ainda como base nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento⁸, destacamos que a Constituição Federal brasileira deve ser entendida como a fonte mais importante do Direito Processual do Trabalho. Explica-se:

Em que pese ter sido a Emenda Constitucional n. 45 de 2004 a responsável por ampliar de forma considerável a competência da Justiça do Trabalho, a Constituição Federal brasileira de 1946 foi a responsável por especificar as regras basilares de composição e competência da Justiça do Trabalho. Vejamos:

“SEÇÃO VI

Dos Juízes e Tribunais do Trabalho

Art 122 - Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

I - Tribunal Superior do Trabalho;

II - Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

§ 1º - O Tribunal Superior do Trabalho tem sede na Capital federal.

§ 1º As decisões do Tribunal Superior do Trabalho, com sede na capital da República, são irrecuráveis, salvo se contrariarem a Constituição, quando caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 16, de 1965)

§ 2º - A lei fixará o número dos Tribunais Regionais do Trabalho e respectivas sedes.

§ 3º - A lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento podendo, nas Comarcas onde elas não forem instituídas, atribuir as suas funções aos Juízes de Direito.

§ 4º - Poderão ser criados por lei outros órgãos da Justiça do Trabalho.

§ 5º - A constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho serão reguladas por lei, ficando assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores.

Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial.

⁸ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- *Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág.64.*

§ 1º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária.

§ 2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.”⁹

Não sendo verificadas grandes modificações em relação a Constituição Federal de 1967, a Emenda Constitucional n. 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, alterando, dentre outros, o artigo 114 da Constituição Federal, para fazer constar:

"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.

§ 1º

§ 2º *Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a*

⁹ Constituição Federal de 1946_ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm

Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito." .10

Nesta monta, sendo a grande responsável por definir a atuação da Justiça do Trabalho, temos a Constituição Federal com principal fonte do Direito Processual do Trabalho.

¹⁰ *Emenda Constitucional n. 45, de 2004_*
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm

3.2. B. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); leis do direito comum; decretos.

Ainda como fonte do Direito Processual do Trabalho, temos a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as leis do direito comum e os decretos.

Cabe desde já destacar o entendimento de que o Código de Processo Civil tem aplicação subsidiária. Com base no artigo 769 da CLT, o Código de Processo Civil apenas deve ser utilizado no caso de missões da CLT, devendo haver compatibilidade com o preceito utilizado e as demais finalidades do processo do trabalho.

3.2. C. Regimentos dos Tribunais; Súmulas; Precedentes Normativos; Instruções Normativas; Orientações Jurisprudenciais, dentre outros.

Também como fonte do Direito Processual do Trabalho, temos os regimentos internos dos tribunais do trabalho; súmulas; precedentes normativos; instruções normativas; orientações jurisprudências, dentre outros.

É sabido por aqueles que atuam na Justiça Laboral que a legislação trabalhista, assim como muitas no Brasil, não é atual. Da mesma forma, é de se esperar, não abarcar todas as situações que eventualmente pode ser enfrentadas por um juiz e demais aplicadores do direito.

Pois bem, não sofremos até o momento, nenhuma reforma na legislação trabalhista. Entretanto, as relações de trabalho não param de sofrer alterações. O que se verifica, nos tribunais e até mesmo, no dia a dia, é que a lei trabalhista, muitas vezes é omissa quanto às situações atuais.

Nesse sentido, cabe ao juiz do trabalho, os tribunais de uma forma geral, se utilizarem de seus conhecimentos e rotinas mais assíduas para tentar solucionar eventuais lacunas e omissões da lei.

Desta forma, entendemos que referidos institutos, formulados pelos tribunais e pelos juízes do trabalho, são importante para renovar, e até mesmo, reformular os entendimentos da justiça do trabalho, em relação a situações que talvez não tenham sido pensadas pela Legislação, ou que ainda, tenham sofrido a necessidade de modificações. São fontes do Direito Processual do Trabalho porque também são utilizadas como base para os procedimentos em geral.

3.3. Princípios.

É de conhecimento de todos que os princípios são orientações preliminares para o entendimento das normas. Assim, nos pautamos no entendimento de que os princípios, no direito, devem ser utilizados como diretrizes para o entendimento das normas.

O Nobre Jurista Miguel Reale¹¹ elucida de forma bastante clara que:

“princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas.”

Ainda, entende referido autor que os princípios devem ser interpretados de forma integrada, não devendo haver a exclusão de nenhum princípio.

Diante do conceito apresentado acima, além dos princípios gerais do direito, aplicáveis ao nosso ordenamento como um todo, deve-se destacar que existem princípios que são aplicáveis tanto ao Direito Processual do Trabalho, quanto ao direito processual comum. Neste sentido, entende Amauri Mascaro Nascimento, que:

*“os princípios gerais do direito processual são aplicáveis ao direito processual trabalhista, salvo se incompatíveis com os fins deste”.*¹²

Dentre esses princípios, destaca o autor citado¹³:

“o princípio do interesse público ou geral; o caráter exclusivo ou obrigatório da função jurisdicional do Estado; a independência da autoridade judicial; a imparcialidade rigorosa dos funcionários judiciais; a igualdade das partes perante a lei processual e no processo; a necessidade de ouvir a pessoa contra a qual a decisão será proferida e garantia do direito de defesa; a publicidade do processo; a obrigatoriedade dos procedimentos

¹¹ Reale, Miguel, 1910- *Lições preliminares de direito/ Miguel Reale.* – 27. Ed. Ajustada ao novo código civil. – São Paulo: Saraiva, 2002, pág. 303.

¹² Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- *Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento* – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág.107.

¹³ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- *Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento* – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág.107.

estabelecidos em lei; o princípio da função declaratória e não criativa de direitos da sentença; o princípio da verdade processual; e o princípio da coisa julgada”.

Por sua vez, a nobre Jurista, Carla Romar¹⁴ destaca os seguintes princípios gerais do direito processual como aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho:

“(a) princípio do devido processo legal (CF, 5, LIV); (b) princípio do direito de ação (ou da inafastabilidade do controle jurisdicional) (CF, 5, XXXV); (c) princípio da igualdade ou isonomia (CF, 5, caput); (d) princípio do contraditório (CF, 5, LV); (e) princípio da ampla defesa (CF, 5, LV); (f) princípio da motivação das decisões (CF, 93, IX); (g) princípio do juiz e do promotor natural (CF, 5, LIII E XXXVII); (h) princípio do duplo grau de jurisdição (CF, 5, LV).”

Ainda em atenção aos princípios, temos aqueles que, para os grandes doutrinadores, são próprios do Direito Processual do Trabalho. Importante ter em mente que a existência de princípios próprios reforça o entendimento de que o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao direito processual comum, tendo princípios aplicáveis para a resolução de conflitos objeto do Direito Processual do Trabalho.

Dentre os princípios próprios do Direito Processual do Trabalho, podemos citar os seguintes¹⁵:

“a celeridade, que deve ser mais acentuada para que possa cumprir seus fins; a maior concentração dos atos processuais, razão pela qual a audiência trabalhista assume importância especial; e com isso a oralidade; a gratuidade, elevada a preocupação maior, dada a situação econômica do trabalhador; a legitimação do sindicato para atuar como substituto processual em alguns casos; a assistência judiciária gratuita sindical; o poder normativo dos tribunais do trabalho na decisão dos conflitos coletivos de interesse; a mais ampla utilização da equidade; a revogabilidade da coisa julgada nas sentenças normativas; a importância fundamental da conciliação nos dissídios individuais e coletivos”.

Diante do texto colecionado acima, conforme brilhante explicação trazida pelo Nobre Jurista Amauri Mascaro Nascimento, não devem restar dúvidas que os princípios próprios do Direito Processual do Trabalho voltam-se não só para caracterizar o Direito

¹⁴ ¹⁴ Romar, Carla Teresa Martins. *Direito processual do trabalho / Carla Teresa Romar*. – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2009. (Série leituras jurídicas: provas e concursos; v.23, pág. 5.

¹⁵ Nascimento, Amauri Mascaro, 1932- *Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento* – 24. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2009, pág.109.

Processual do Trabalho como autônomo em relação ao direito processual comum, como também para serem, assim como todos os princípios dentro do direito, norte para a atuação de juízes e demais operadores do direito, dentro do processo do trabalho. Cabe destacar que devem os julgadores, e demais aplicadores do direito recorrerem aos os princípios quando a lei for omissa.

Nesta monta, os princípios do Direito Processual do Trabalho são os grandes responsáveis por caracteriza-lo, por fazer do Processo do Trabalho mais efetivo para a resolução dos conflitos trabalhistas.

3.3. A. Aplicabilidade do princípio do *favor laboratoris* do direito material no Direito Processual do Trabalho.

Grande é a discussão dentre os doutrinadores quanto a aplicação do princípio do *favor laboratoris* no Direito Processual do Trabalho.

Inicialmente, cabe aclararmos o conceito do princípio do *favor laboratoris*. É princípio que define que as normas e situações do direito laboral, devem ser interpretadas em favor do operário. Vejamos:

De acordo com o entendimento de Mauricio Godinho Delgado¹⁶:

“Trata-se de transposição adaptada ao ramo justralhista do princípio jurídico penal in dubio pro reo. Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz in dubio pro misero (ou pro operario).”

Por meio deste princípio, que norteia, e pode ser entendido como base do direito trabalhista material, de forma geral, deve o aplicador do direito de forma geral, sempre pensar na legislação trabalhista da forma mais favorável ao operário.

Assim, sendo este a figura mais fraca na relação existente entre empregador e empregado, coloca-se referido princípio como uma forma de garantir que a lei sempre irá atuar de forma a defender o empregado.

Que esse princípio norteia o direito trabalhista material, não existe a menor dúvida. É inclusive aplicado em relação às cláusulas contratuais, por exemplo. Entretanto, conforme destacado acima, grandes são as discussões quanto a aplicação desse princípio no Direito Processual do Trabalho.

Conforme expusemos em tópicos anteriores, são aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho as fontes do direito, os princípios gerais do direito e os princípios aplicados aos direito processual comum. Ainda, que o direito processual comum é aplicado subsidiariamente ao Direito Processual do Trabalho, desde que o Direito Processual do Trabalho seja omissivo, e ainda, que o direito processual comum esteja de acordo com as diretrizes do Direito Processual do Trabalho.

¹⁶ Delgado, Mauricio Godinho, *Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado*. – 7. Ed. – São Paulo: LTr, 2008, pág. 212.

Diante de todo exposto, temos como princípios gerais do direito processual, dentre outros, e de necessária análise neste momento, os seguintes: imparcialidade do judiciário; igualdade das partes. Pois bem, a aplicação do princípio do *favor laboratoris*, no Direito Processual do Trabalho, ou seja, no processo do trabalho, não iria de encontro com os preceitos iniciais de imparcialidade do julgador e igualdade das partes? Destaca-se:

Para defender a aplicação do princípio do *favor laboratoris*, também durante a eventual instrução processual e interpretação do juiz, pautava-se pela grande dificuldade que o empregado teria de provar suas alegações. Mias uma vez, baseando-se na situação de que o empregador seria sempre a figura mais forte da relação. Neste sentido, citamos¹⁷:

“(...) as mesmas razões de desigualdade compensatória que deram origem à aplicação deste princípio, justificam que se estenda à análise dos fatos já que, em geral, o trabalhador tem muito maior dificuldade do que o empregador para provar certos fatos ou trazer certos dados ou obter certas informações ou documentos”.

Entretanto, o entendimento atualmente aceito é no sentido de que não se pode falar na aplicação desse princípio do *favor laboratoris no Direito Processual Trabalhista*, no processo do trabalho em si.

Assim o é uma vez que, o que se verifica, é que o próprio legislador, bem como a jurisprudência, criaram mecanismos para, legalmente, defender o lado mais fraco da relação, o empregado.

Temos que a própria lei define regras, por ex., quanto ao ônus da prova no Direito Processual do Trabalho. Ainda, a lei definiu procedimentos que devem ser seguidos, quando da ausência do reclamante na primeira audiência, e diferente procedimento quando da audiência do reclamado. Também como uma forma de resguardar maiores direitos ao empregado.

Desta forma, é do nosso entendimento que o Juiz de Direito, diante da problemática de uma reclamação trabalhista, não poderia, a todo o momento, se posicionar cegamente a favor do empregado. A despeito de estar cometendo, também, uma injusta.

¹⁷ Rodriguez, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1993, Pag. 48. Citado por Delgado, Mauricio Godinho, *Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado*. – 7. Ed. – São Paulo: LTr, 2008, pág. 213.

O que se preceitua, como base na melhor doutrina, é que própria legislação já estabeleceu aqueles mecanismos capazes de proteger e defender o empregado, não sendo possível a atuação arbitrária.

4. Execução no Processo do Trabalho.

4.1. Princípios.

De acordo com Manoel Antônio Teixeira Filho¹⁸, são princípios aplicáveis à execução no processo do trabalho:

- Da igualdade de tratamentos das partes:

Princípio com base na Constituição Brasileira que determina a garantia da igualdade de todas as pessoas perante a lei (art. 5º, caput da Constituição Federal). Por sua vez, destaca-se que no momento da execução, essa igualdade já se apresenta relativizada, tendo em vista que o credor já estaria em situação superior se comparado com o devedor. Ainda assim, deve o juiz buscar tratar as partes de forma igualitária, garantido os direitos de ambas as partes, por ex. em se manifestar.

- Da natureza real:

Os atos praticados durante a execução têm como alvo e recaem sobre os bens do devedor e sobre a pessoa deste.

- Da limitação expropriatória. Artigo 659 do Código de Processo Civil (CPC):

Os atos expropriatórios praticados durante a execução atingem os bens do devedor necessários para o cumprimento do título executivo, o valor da dívida, somado a eventuais encargos e correções.

- Da utilidade para o credor. Artigo 659, §2º CPC:

A lei não permite execuções inúteis, ou seja, de bens do devedor que claramente não vão servir para satisfazer a dívida, ainda que em parte. Suspende-se a execução, até que se verifique que o devedor tem bens executáveis.

- Da forma menos gravosa de execução em face do devedor.

¹⁸Teixeira Filho, Manoel Antonio. *Execução no processo do trabalho/ Manoel Teixeira Filho. – 11. Ed. – São Paulo: LTr, 2013.*

O artigo 620 do Código de Processo Civil determina que se várias forem as formas do credor dar continuidade à execução, deverá o juiz determinar que este siga pela forma menos gravosa ao devedor.

- Da responsabilidade pelas despesas processuais.

Cabe ao devedor o pagamento não só dos valores devidos e definidos em título executivo, mas das demais despesas processuais, conforme artigo 659 do Código de Processo Civil. Destaca-se não ser aplicável na justiça do trabalho, os pagamentos de honorários advocatícios.

- Do não aviltamento do devedor.

De acordo com o artigo 649 do Código de Processo Civil, a execução não pode afrontar a dignidade humana do devedor, logo, existem bens que não são passíveis de penhora. A legislação busca manter e garantir a subsistência digna, em parâmetros mínimos, do devedor.

- Da livre disponibilidade do processo pelo credor.

Tendo em vista o disposto no artigo 569 do Código de Processo Civil, o credor poderia desistir da execução a qualquer momento, sem que o devedor seja ouvido.

- Execução *ex officio*

Na justiça do trabalho, o juiz pode mover a execução sem que seja necessária a movimentação anterior do credor. Destaca-se que no nosso entendimento, a execução que pode ser movida *ex officio* pelo juiz do trabalho é a execução definitiva, e não a provisória, pelas simples características desta.

- Risco da execução provisória.

O artigo 475, O, III do Código de Processo Civil destaca que tendo em vista o caráter provisório da execução, não pode ocorrer a alienação de bens do devedor provisório.

- Imodificabilidade da sentença exequenda.

Durante a fase de execução, a sentença não pode sofrer modificações. Assim, o artigo 879 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) afirma não ser possível a revisão de fatos e provas em fase de execução, observando-se, ainda, a proteção trazida pela Constituição Federal, da coisa julgada (artigo 5, XXXVI).

- Especificações, pelo credor, da espécie de execução.

Sendo possível que a execução corra por mais de uma forma, cabe ao credor indicar a forma de execução de sua preferencia. Ainda, com base no artigo 620 do Código de Processo Civil, conforme destacado anteriormente, cabe ao juiz decidir a forma menos gravosa ao devedor para dar continuidade à execução.

4.2. Legitimidade Passiva na Execução Trabalhista.

Com base no artigo 468 do Código de Processo Civil (CPC) temos que a sentença atinge as partes envolvidas na lide, na relação processual. Não pode, assim, envolver diretamente terceiros. Pode, sim, causar efeitos perante terceiros.

Por sua vez, o artigo 472 do Código de Processo Civil (CPC) ainda define que a sentença faz coisa julgada entre as partes, não sendo possível beneficiar e/ ou prejudicar terceiros.

Em sendo assim, é de suma importância reforçar o entendimento doutrinário, no sentido de que, quem não estava incluído no polo passivo na fase de conhecimento, certamente, não pode ser incluído no polo passivo em fase de execução.¹⁹

Ainda, reforça o nobre doutrinário, Sergio Pinto Martins que, caso isso seja verificado e permitido, estamos diante de afronta à Constituição Brasileira, que garante o contraditório e a ampla defesa. Além de afronta à Constituição Federal podemos pautar nosso entendimento no artigo 4, inciso I da Lei 6.830/80 e no inciso IV da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme abaixo:

Art. 4º - A execução fiscal poderá ser promovida contra:

I - o devedor;

II - o fiador;

III - o espólio;

IV - a massa;

V - o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado; e

VI - os sucessores a qualquer título.

§ 1º - Ressalvado o disposto no artigo 31, o síndico, o comissário, o liquidante, o inventariante e o administrador, nos casos de falência, concordata, liquidação, inventário, insolvência ou concurso de credores, se, antes de garantidos os créditos da Fazenda Pública, alienarem ou derem em garantia quaisquer dos bens administrados, respondem, solidariamente, pelo valor desses bens.

¹⁹ Martins, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho/ Sergio Pinto Martins. – 34. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.*

§ 2º - À Dívida Ativa da Fazenda Pública, de qualquer natureza, aplicam-se as normas relativas à responsabilidade prevista na legislação tributária, civil e comercial.

§ 3º - Os responsáveis, inclusive as pessoas indicadas no § 1º deste artigo, poderão nomear bens livres e desembaraçados do devedor, tantos quantos bastem para pagar a dívida. Os bens dos responsáveis ficarão, porém, sujeitos à execução, se os do devedor forem insuficientes à satisfação da dívida.

§ 4º - Aplica-se à Dívida Ativa da Fazenda Pública de natureza não tributária o disposto nos [artigos 186 e 188 a 192 do Código Tributário Nacional](#).²⁰

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

²⁰ [LEI Nº 6.830, DE 22 DE SETEMBRO DE 1980](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6830.htm). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6830.htm

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.²¹

Por sua vez, devemos estender nossos estudos para a execução dos bens dos sócios. Seriam esses terceiros atingíveis durante a execução das sociedades? Vejamos:

A melhor doutrina traz que a execução dos bens de sócios apenas seria possível após a execução dos bens sociais, conforme artigo 596 do Código de Processo Civil.

Ainda, define a lei, conforme explanado em capítulos anteriores, que se os bens sociais não forem capazes de satisfazer a execução, aí sim será possível executar o patrimônio dos sócios na proporção da participação destes na sociedade.

Importante citar o entendimento do nobre doutrinador, Sergio Pinto Martins que esclarece que os bens particulares dos sócios apenas respondem pelas dívidas da sociedade, nos casos previstos por lei. Assim, o artigo 596 do Código de Processo Civil é bastante claro ao definir que pode o sócio exigir que sejam executados primeiramente os bens da sociedade. Ainda, para que exista solidariedade em relação aos sócios, é preciso que os sócios tenham participado da relação processual e que haja título executivo nesse sentido.

No mesmo sentido, cabíveis considerações quanto a execução dos bens do administrador de sociedades anônimas. Diante de todo o explanado até aqui, relembramos que o administrador de sociedades anônimas responde civilmente pelos prejuízos que causar, caso haja: - ainda que dentro de suas atribuições ou poderes, mas com culpa ou dolo; - com violação da lei ou estatuto. Pois bem, importante termos em mente que a inadimplência de verbas trabalhistas se enquadra dentro das infrações à lei.

²¹ http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html

4.3. Tipos de Execução na Justiça do Trabalho.

4.3. A. Execução Provisória.

A execução provisória é possível no Brasil em razão de definição da lei, tendo em vista o efeito garantido aos recursos passíveis de interposição face às sentenças proferidas. Neste sentido, em tendo o recurso efeito “devolutivo”, a execução provisória é cabível. Por sua vez, sendo o efeito do recurso suspensivo, não é possível execução provisória.

Importante termos em mente que os efeitos dos recursos também são definidos por lei, vide artigo 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define que os recursos terão efeito devolutivo, salvo exceções definidas ainda na CLT. Dessa forma, possível a execução provisória até a penhora. Ainda nessa linha, importante ter em mente que o efeito suspensivo não pode ser presumido, devendo ser definido.

No caso da legislação trabalhista, como bem observa o artigo 899 da CLT, são exceções ao efeito devolutivo os: a) agravo de instrumento e b) agravo de petição, nos quais também é possível definir efeito suspensivo.

4.3. B. Execução Definitiva.

Diante de título executivo definitivo, transitado em julgado, ou seja, que não seja mais passível de recurso, dá-se início à execução definitiva.

Por meio da execução definitiva pode o credor, por meio do poder judiciário, fazer valer o quanto condenatório definido em sentença, ainda que de forma coercitiva.

5. Personalização das sociedades.

As sociedades empresárias vão tomando forma, à medida que suas atividades vão se desenvolvendo, ganhando mais investimento e/ ou mais complexidade.

Certamente, podem duas pessoas físicas se unirem, sem maiores preocupações, para desenvolver uma atividade econômica, formando uma sociedade. Podem, inclusive, manter responsabilização pessoal por todas as atividades desenvolvidas, por lucros e prejuízos adquiridos.

Por sua vez, o tipo de sociedade que melhor se enquadrará nas atividades desempenhadas deve levar em consideração as formas de proteção para os negócios desenvolvidos, para os bens adquiridos, as formas de gestão da sociedade, quanto à participação nos resultados, dentre outros.

Pois bem, muitas são as possibilidades para a regulamentação das atividades desenvolvidas por pessoas físicas, neste sentido, destaca-se que a formação de uma pessoa jurídica se apresenta como a mais complexa delas.

Como deixaremos clara a seguir, formada uma pessoa jurídica ela assume uma personalidade própria, sendo detentora de patrimônio, créditos e débitos, obrigações para com terceiros, responsabilidades com seus empregados e entes governamentais, etc.

Assim, resta claro que a formação de uma pessoa jurídica dá origem a patrimônio e obrigações próprias que não são diretamente das pessoas físicas envolvidas, mas sim da sociedade.

Pois bem, se a criação de personalidade jurídica faz das sociedades responsáveis por seus atos, respondendo com seu patrimônio, como justificáramos a desconsideração da personalidade jurídica, cada vez mais utilizada nos processos brasileiros, dentre eles, no processo trabalhista?

Buscando esses esclarecimentos que cabe em nosso estudo adentrar ao tema de personalização das sociedades para, com maior propriedade, esclarecer sob quais pontos e atos a sociedade em si, seu patrimônio, respondem diretamente.

No mesmo sentido, procuraremos demonstrar no presente capítulo qual a responsabilidade dos sócios, em limitadas, dos acionistas e administradores, em Sociedades Anônimas, e em quais situações a responsabilidade pessoal desses, e de seus patrimônios, é possível, sob a ótica do direito comercial brasileiro.

Pois bem, vejamos as formas mais comuns de organização das sociedades no Brasil, suas responsabilidades, de seus sócios e administradores:

5.1. Breve conceito de Personalidade jurídica.

Diante da união de pessoas para o desenvolvimento de atividades e/ ou serviços, cabível é a formação de uma sociedade, esta então, será detentora de personalidade jurídica.

Quanto à personalidade jurídica, nos ensina o jurista Rubens Requião:

“A sociedade transforma-se em um novo ser, estranho à individualidade das pessoas que participam de sua constituição, dominando um patrimônio próprio, possuir de órgãos de liberação e execução que ditam e fazem cumprir a sua vontade. Seu patrimônio, no terreno obrigacional, assegura sua responsabilidade direta em relação a terceiros. Os bens sociais, como objeto de sua propriedade, constituem a garantia dos credores, como ocorre com os de qualquer pessoa natural.”²²

Pois bem, diante do conceito trazido acima, verificamos que as sociedades assumem nova personalidade em relação às pessoas físicas que a constituíram. Nesta monta, a partir da criação da personalidade jurídica, as sociedades podem relacionar-se com terceiros, se representarem em juízo, e ainda, constituírem patrimônio.

²² Requião, Rubens, 1918- Curso de direito comercial, 1º volume/ Rubens Requião. – 27. Ed. Ver. e atual. por Rubens Edmundo Requião- São Paulo: Saraiva, 2007. Pág. 387.

5.2. Efeitos da personalização das sociedades- Princípio da autonomia patrimonial.

Pois bem, o nobre jurista Fábio Ulhoa estabelece de forma bastante clara os efeitos da definição das sociedades empresárias enquanto pessoas jurídicas:

“(...) na medida em que a lei estabelece a separação entre pessoa jurídica e os membros que a compõem, consagrando o princípio da autonomia patrimonial, os sócios não podem ser considerados titulares dos direitos ou os devedores das prestações relacionados ao exercício da atividade econômica, explorada em conjunto. Será a própria pessoa jurídica da sociedade a titular de tais direitos e a devedora dessas obrigações.”²³

Diante de referido conceito verificamos o quanto previamente disposto quando da abertura do presente capítulo. Pessoas jurídicas podem praticar atos jurídicos de forma genérica, sem que seja necessário para a lei especificar quais atos podem ser praticados.

Neste sentido, as pessoas jurídicas desenvolvem atos por conta própria, assumem obrigações, detém patrimônio, dentre outros.

Mais uma vez citado o ilustre jurista Fábio Ulhoa²⁴, podemos ilustrar as consequências da personalização da sociedade empresária por meio dos seguintes exemplos: a) titularidade obrigacional; b) titularidade processual; e c) responsabilidade patrimonial. Destaca-se:

²³ Coelho, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho – 13 ed.- São Paulo: Saraiva, 2009, pag. 14.*

²⁴ Coelho, Fábio Ulhoa. *Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho – 13 ed.- São Paulo: Saraiva, 2009,*

5.2. A. Titularidade obrigacional.

Criada a sociedade empresaria estabelecida sua personalidade jurídica, conforme explicamos, esta poderá praticar atos jurídicos por conta própria, a não ser aquelas proibidos por lei.

Praticando atos, irá se relacionar com terceiros, nesta monta, assumir obrigações. Notem que as obrigações foram criadas e assumidas pela sociedade, e não pessoalmente por qualquer das pessoas físicas que a compõem.

Obviamente que uma pessoa física que detiver poderes para tanto irá representar a sociedade, mas sempre, atuando em nome dos interesses da sociedade, e não os interesses de sua pessoa física.

Logo, a pessoa jurídica é quem compõem a relação com terceiros, sendo a pessoa jurídica responsável por essa relação criada, devendo por ela responder, sendo detentora de titularidade obrigacional.

6.2. B. Titularidade processual.

Estabelecida a personalidade jurídica da sociedade, além de poder se relacionar diretamente com terceiros, assumindo obrigações, também é dada às sociedades a possibilidade de ser autora e/ ou ré em litígios judiciais.

Nesta monta, verificamos que terceiros que detém pretensões resistidas em face da sociedade podem postulá-la diretamente no judiciário, não sendo necessário colocar no polo passivo da ação, qualquer de seus sócios, acionista e/ ou administrador.

Desta forma, importante ressaltar que as sociedades detentoras de personalidade jurídica também podem ser autoras de ações em face de terceiros.

Pois bem, diante dessa possibilidade garantida por lei às sociedades, advinda da existência da personalidade jurídica, podemos verificar, adentrando já ao nosso tema central, que é possível às sociedades se defenderem em juízo, face à reclamações trabalhistas de eventuais empregados.

Ou seja, a sociedade empresaria, detendo personalidade jurídica pode, dentro da lei, contratar empregados.

Ainda de acordo com a lei, as sociedades, não seus sócios, acionistas e/ou administradores respondem pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias relacionadas com seus empregados.

E por fim, caso se mostrem como inadimplentes em qualquer direito/ dever trabalhista, possuem as sociedades titularidade processual para responder.

5.2. C. Responsabilidade patrimonial.

Como buscamos deixar claro no presente capítulo sócios e/ ou acionistas e sociedades, não são a mesma pessoa.

Desta forma, conforme explano acima, as sociedades são detentoras de titularidade obrigacional, processual, por fim, e no nosso entendimento, mais importante, de patrimônio próprio.

Uma vez constituía a sociedade e sua personalidade jurídica, além de poder assumir obrigações em seu nome, poder postular e se defender em juízo sem que seja necessária a inclusão de sócios e/ ou acionistas no polo passivo e/ou ativo da demanda, as sociedades podem deter patrimônio próprio.

Assim como nos demais tópicos, a propriedade do patrimônio é diretamente da sociedade. Com isso quer se deixar bastante claro que os sócios e acionistas detêm participação societária na sociedade, não sendo donos, diretamente, do patrimônio deste. Neste sentido, encima renomado jurista Fábio Ulhoa:

“Trata-se, definitivamente, de patrimônios distintos, inconfundíveis e incomunicáveis os dos sócios e da sociedade.”²⁵

Diante desta colocação, é importante verificar que os sócios e/ ou acionistas não podem dispor dos bens de propriedade da sociedade como bem entendem.

Da mesma forma, por eventuais compromissos ou ainda, dívidas da sociedade, respondem primeiro os bens da sociedade, e não os bens de seus sócios e/ ou acionistas.

Ainda em atenção aos ensinamentos do jurista Fábio Ulhoa destacamos:

“Se não existisse o princípio de separação patrimonial, os insucessos na exploração da empresa poderiam significar a perda de todos os bens particulares dos sócios, amealhados ao longo do trabalho de uma vida ou mesmo de gerações, e, nesse quadro, menos pessoas se sentiriam estimuladas a desenvolver novas atividades empresariais.”²⁶

²⁵

Coelho, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho – 13 ed.- São Paulo: Saraiva, 2009, pag. 15.

²⁶

Coelho, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho – 13 ed.- São Paulo: Saraiva, 2009, pag. 16.

Pois bem, o que podemos verificar por meio da colocação acima destacada, é que a responsabilidade patrimonial das sociedades, o princípio de separação patrimonial, é importante não só para resguardar o patrimônio dos sócios e/ ou acionistas, mas também o da própria sociedade.

Da mesma maneira, o princípio é importante para fomentar o desenvolvimento de novas sociedades, podendo ser entendido, inclusive, como basilar para o direito societário.

6. Tipos de sociedades.

Diante da explanação trazida acima, quanto a formação das sociedades e da efetiva criação de seu patrimônio, autônomo em relação ao patrimônio pertencente às pessoas físicas que as formam, acreditamos ser importante trazer ao presente trabalho, de forma básica e sucinta, os conceitos de sociedades limitas e anônimas, e as responsabilidades definidas por lei, cabíveis aos sócios, acionistas e administradores.

Nossa intenção por meio dessa explanação sucinta é demonstrar que a legislação empresarial brasileira define de forma clara a responsabilidade dos sócios, acionistas e administradores, não só para a melhor administração das sociedades, mas para coibir, de forma ampla, fraudes.

Nesse mesmo sentido, cabe destacar que as fraudes e infrações às leis, eventualmente cometidas por sócios, acionistas e/ ou administradores, possuem previsão na legislação atual, assim como formas de punição à essas infrações.

Em sendo assim, os conceitos que vamos trazer nesse capítulo são importantes para melhor entendermos quais são os casos e em que situações, os sócios, acionistas e administradores, são legítimos para contar no polo passivo de eventual execução trabalhista. Ainda, quais são as possibilidade garantidas por lei, para desconsideração da personalidade jurídica, tanto de sociedades limitadas, quanto de sociedades anônimas.

6.1. Breve Conceito de Sociedade Limitada.

As sociedades limitadas são sociedades nas quais todos os sócios contribuem para o capital social, mas a reponsabilidade dos sócios se limita ao valor da contribuição individual ou volume do capital social.

O capital das sociedades é dividido em quotas, ou cotas. Assim, temos que o patrimônio das limitadas se forma a partir do capital social. O patrimônio da sociedade, e a sociedade em si, tem reponsabilidade ilimitada frente seus credores. A responsabilidade limitada é a dos sócios.

6.2. Responsabilidade dos sócios.

Pois bem, diante do conceito anteriormente trazido, buscando aclarar quais são e como atuam as sociedades limitadas, cabe esclarecer como se dá a atuação dos sócios dentro dessas sociedades, qual a responsabilidade destes.

Mais uma vez, voltamos a mencionar que o tema central desse trabalho é a desconsideração da personalidade jurídica aplicada na justiça do trabalho/ processo do trabalho. Desta forma, faz-se necessário entender qual a responsabilidade dos sócios nas sociedades limitadas, para tentarmos definir até aonde esses sócios podem ser responsabilizados pelos atos das sociedades nas quais são sócios.

Ainda, além da responsabilização da pessoa física dos sócios, nos preocupamos também em como chegar no patrimônio desses sócios para, eventualmente, satisfazer execução não honrada por sociedade limitada. Assim, vamos verificar qual o entendimento doutrinário nesse sentido:

No entendimento dos nobres juristas citados anteriormente²⁷ e ²⁸ destaca-se que tendo em vista a personalização das sociedades, os sócios tem responsabilidade subsidiária pelas obrigações da sociedade.

A subsidiariedade, por sua vez, já estava prevista no Código Comercial de 1850, sendo verificada atualmente nos artigos 596 do Código de Processo Civil (CPC) e artigo 1024 do Código Civil (CC). Destaca-se:

“Art. 596 CPC: Os bens particulares dos sócios não respondem pelas dívidas da sociedade senão nos casos previstos em lei; o sócio, demandado pelo pagamento da dívida, tem direito a exigir que sejam primeiro executados os bens da sociedade.

§ 1º - Cumpre ao sócio, que alegar o benefício deste artigo, nomear bens da sociedade, sítos na mesma comarca, livres e desembargados, quantos bastem para pagar o débito.

§ 2º - Aplica-se aos casos deste artigo o disposto no parágrafo único do artigo anterior.”²⁹

“Art. 1.024 CC. Os bens particulares dos sócios não podem ser executados por dívidas da sociedade, senão depois de executados os bens sociais.”³⁰

Tendo em vista o disposto pelos artigos acima, verificamos que a lei brasileira define como subsidiária a responsabilidade dos sócios pelas obrigações e eventuais dividas das sociedades. Referidos artigos são aplicáveis às sociedades limitadas, e às sociedades anônimas, de forma subsidiária.

²⁷ Requião, Rubens, 1918- Curso de direito comercial, 1º volume/ Rubens Requião. – 27. Ed. Ver. e atual. por Rubens Edmundo Requião- São Paulo: Saraiva, 2007

²⁸ Coelho, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho – 13 ed.- São Paulo: Saraiva, 2009.

²⁹ Código de Processo Civil. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm

³⁰ Código Civil. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm

Nesta monta, resta claro que não existe na legislação brasileira regra que defina a responsabilidade solidária entre os sócios e a sociedade. Desta forma, diante da regra de responsabilidade subsidiária, pode o sócio solicitar que sejam executados primeiramente os bens da sociedade, para apenas após eventual frustração nessa execução, ver seus bens executados.

Por sua vez, tendo esclarecido que a responsabilidade dos sócios é subsidiária, esclarecemos que ela pode ser limitada ou ilimitada.

Em sendo a responsabilidade dos sócios ilimitada, qualquer um deles responde pelo a dívida total da sociedade. Entretanto, em sendo a responsabilidade limitada, o sócio não arca com o valor integral da dívida, respondendo dentro do limite relacionado com o valor do investimento realizado.

Ainda, cabe destacar que Fábio Ulho, anteriormente citado, entende que a limitação da responsabilidade dos sócios faz sentido, visando o bom funcionamento da economia. Em não sendo a sociedade limitada, e pudesse o sócio ver todo o seu patrimônio todo lapidado por dívidas sociais, possivelmente o investimento não seria feito.

6.3. Breve Conceito de Sociedade Anônima.

De acordo com o entendimento de José Edwaldo Tavares Borba³¹:

A sociedade anônima oferece as seguintes características básicas: a) é sociedade de capitais; b) é sempre empresária; c) o seu capital é dividido em ações transferíveis pelo processo aplicáveis aos título de crédito; d) a responsabilidade dos acionistas é limitada ao preço de emissão das ações subscritas.

Assim, diante do conceito trazido por nobre jurista, temos que na sociedade anônima, também estamos diante da responsabilidade limitada dos acionistas. Esses são responsáveis. Esses são responsáveis e respondem pela integralização do preço de emissão das ações que subscrever ou adquirir. Desta forma, os bens particulares dos acionistas também não respondem pelas atitudes sociais.

³¹ Borba, José Edwaldo Tavares. *Direito Societário/ José Edwaldo Tavares Borba. – 13. ed. Ver. e atual.- Rio de Janeiro: Renovar, 2012. Pag 169.*

6.4. Responsabilidade dos Acionistas e Administradores.

Ainda de acordo com José Edwaldo Tavares Borba³² acionista é aquele que é titular de ações de uma sociedade anônima. Destaca-se que existem acionistas que se envolvem diretamente com os assuntos da sociedade e acionistas que apenas tem nas ações, forma de investimento.

Por sua vez, a lei define os direitos essenciais dos acionistas, vejamos:

SEÇÃO II

Direitos Essenciais

Art. 109. Nem o estatuto social nem a assembléia-geral poderão privar o acionista dos direitos de:

I - participar dos lucros sociais;

II - participar do acervo da companhia, em caso de liquidação;

III - fiscalizar, na forma prevista nesta Lei, a gestão dos negócios sociais;

IV - preferência para a subscrição de ações, partes beneficiárias conversíveis em ações, debêntures conversíveis em ações e bônus de subscrição, observado o disposto nos artigos 171 e 172; ([Vide Lei nº 12.838, de 2013](#))

V - retirar-se da sociedade nos casos previstos nesta Lei.

§ 1º As ações de cada classe conferirão iguais direitos aos seus titulares.

§ 2º Os meios, processos ou ações que a lei confere ao acionista para assegurar os seus direitos não podem ser elididos pelo estatuto ou pela assembléia-geral.

§ 3º O estatuto da sociedade pode estabelecer que as divergências entre os acionistas e a companhia, ou entre os acionistas controladores e os acionistas minoritários, poderão ser solucionadas mediante arbitragem, nos termos em que especificar. ([Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001](#))³³

³² Borba, José Edwaldo Tavares. *Direito Societário/ José Edwaldo Tavares Borba. – 13. ed. Ver. e atual.- Rio de Janeiro: Renovar, 2012.*

³³ **LEI No 6.404, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1976.**, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm

Direitos essenciais são aqueles garantidos por lei, que não podem ser excluídos. Conforme falamos anteriormente, existem acionistas que optam por se envolver diretamente nas questões sociais, e aquelas acionistas que tem em suas ações apenas um investimento.

Por sua vez, é por meio dos direitos essenciais enquanto acionistas que esses participam da vida da sociedade. Ainda que não sejam totalmente ativos e presentes. Ainda quando aos direitos dos acionistas, existem aquelas que não são previstos por lei, assim, modificáveis são todas aquelas não previstos em lei.

Quanto aos administradores das sociedades anônimas, devemos observar seus deveres descritos no artigo 153 e seguintes da lei das Sociedades Anônimas. Vejamos:

SEÇÃO IV

Deveres e Responsabilidades

Dever de Diligência

Art. 153. O administrador da companhia deve empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios.

Finalidade das Atribuições e Desvio de Poder

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

§ 1º O administrador eleito por grupo ou classe de acionistas tem, para com a companhia, os mesmos deveres que os demais, não podendo, ainda que para defesa do interesse dos que o elegeram, faltar a esses deveres.

§ 2º É vedado ao administrador:

a) praticar ato de liberalidade à custa da companhia;

b) sem prévia autorização da assembléia-geral ou do conselho de administração, tomar por empréstimo recursos ou bens da companhia, ou usar, em proveito próprio, de sociedade em que tenha interesse, ou de terceiros, os seus bens, serviços ou crédito;

c) receber de terceiros, sem autorização estatutária ou da assembléia-geral, qualquer modalidade de vantagem pessoal, direta ou indireta, em razão do exercício de seu cargo.

§ 3º As importâncias recebidas com infração ao disposto na alínea c do § 2º pertencerão à companhia.

§ 4º O conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.

Dever de Lealdade

Art. 155. O administrador deve servir com lealdade à companhia e manter reserva sobre os seus negócios, sendo-lhe vedado:

I - usar, em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo para a companhia, as oportunidades comerciais de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo;

II - omitir-se no exercício ou proteção de direitos da companhia ou, visando à obtenção de vantagens, para si ou para outrem, deixar de aproveitar oportunidades de negócio de interesse da companhia;

III - adquirir, para revender com lucro, bem ou direito que sabe necessário à companhia, ou que esta tencione adquirir.

§ 1º Cumpre, ademais, ao administrador de companhia aberta, guardar sigilo sobre qualquer informação que ainda não tenha sido divulgada para conhecimento do mercado, obtida em razão do cargo e capaz de influir de modo ponderável na cotação de valores mobiliários, sendo-lhe vedado valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, vantagem mediante compra ou venda de valores mobiliários.

§ 2º O administrador deve zelar para que a violação do disposto no § 1º não possa ocorrer através de subordinados ou terceiros de sua confiança.

§ 3º A pessoa prejudicada em compra e venda de valores mobiliários, contratada com infração do disposto nos §§ 1º e 2º, tem direito de haver do infrator indenização por perdas e danos, a menos que ao contratar já conhecesse a informação.

§ 4º É vedada a utilização de informação relevante ainda não divulgada, por qualquer pessoa que a ela tenha tido acesso, com a finalidade de auferir vantagem, para si ou para outrem, no mercado de valores mobiliários. [\(Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001\)](#)³⁴

³⁴ LEI No 6.404, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1976., [ttp://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm)

Diante da redação trazida pela lei, devem os administradores das sociedades agirem sempre percorrendo um bem maior, que é o bem social. Logo, não podem agir em nome de interesses próprios, ou ainda, de um grupo de acionistas que tenha o elegido.

Conforme destacado acima, o art. 153 da Lei das Sociedades Anônimas prevê os principais deveres dos administradores das sociedades anônimas. São os deveres de:

Diligência: O administrador diligente é aquele que leva em consideração, na condução dos negócios, a melhor prática, postura, para administrar a sociedade.

Lealdade: Art. 155 da Lei das Sociedades Anônimas. O administrador deve manter-se ligado aos interesses sociais, não podendo se aproveitar de eventuais informações obtidas enquanto administrador da sociedade, para proveito próprio ou de terceiros.

Ainda, de acordo com a melhor doutrina, os administradores não respondem pessoalmente pelas obrigações contraídas em nome da sociedade.

A responsabilização dos administradores, por sua vez, ocorre caso esse, ainda que em atividades relacionadas com o interesse social, tenha agido com culpa ou dolo. Também será responsabilizado o administrador caso aja infringindo a lei ou estatuto.

Nesse ponto vale lembrar que a inobservância de preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão inclusos dentre afrontas a lei. Enquanto afrontas a lei, entendemos que a responsabilização deve ser feita, primeiramente em face do administrador, e apenas após, da sociedade como um todo.

7. Superação da Personalidade Jurídica. Origem.

Cabe neste ponto do nosso estudo entender a origem da desconsideração da personalidade jurídica, e para quais situações ela foi pensada, inicialmente.

Conforme mencionamos anteriormente, com o surgimento da personalidade jurídica das sociedades, estamos diante da clara separação entre a pessoa da sociedade e dos sócios e/ou acionistas que a formam.

As sociedades podem ser partes em contratos, ou seja, existem e podem assumir obrigações frente a terceiros. Podem, ainda, serem partes proponentes em ações judiciais, bem como, podem ser integrantes do polo passivo sem que, necessariamente, sejam incluídos os sócios e/ ou acionistas. Por sua vez, as sociedades são detentoras de patrimônio próprio, e com este respondem.

Pois bem, diante de toda essa separação determinada pela criação da personalidade jurídica de uma sociedade, existem eventuais situações que a separação criada entre sociedade e seus sócios e/ ou acionistas, pode representar um problema. Vejamos:

Existem situações em que a separação entre o patrimônio dos sócios e / ou acionistas pode representar uma forma de proteção aos sócios e/ ou acionistas que pode abrir margens para se burlar as leis.

Sócios e/ ou acionistas podem se utilizar da proteção trazida pela personificação das sociedades para ver os seus patrimônios protegidos de eventuais ilegalidades praticadas na pessoa da sociedade.

Desta forma, em que pese a personificação das sociedades represente uma forma de incentivar o investimento, o desenvolvimento econômico, também pode representar uma manobra para proteção patrimonial da pessoa física dos sócios e/ ou acionistas.

Diante dessas situações, são aceitos pelos tribunais e pela lei, em geral, que em alguns casos, se desconsidere a personalidade jurídica das sociedades, para atingir a responsabilidade dos sócios. Podemos chamar essa teoria de teoria do “*Disregard of legal entity*”.

A teoria do “*Disregard of legal entity*” teria origem na jurisprudência inglesa, diante do caso *Salomon vs. Salomon & Co.* A alegação era que a sociedade apenas teria sido criada como forma de limitar a responsabilidade do sócio pelas ações da sociedade, por

eventuais dívidas, como forma de burlar credores. Que o sócio deveria arcar com as dívidas sociais com o seu patrimônio.

O juiz do caso, e a corte que apreciou o recurso, entenderam que a sociedade realmente havia sido criada com referido propósito, devendo personalidade jurídica ser desconsiderada.

Por sua vez, a Casa dos Lordes reformou a decisão, por entender que a sociedade havia sido regularmente constituída. Entretanto, a jurisprudência do juiz de da corte repercutiram, principalmente nos Estados Unidos.

Pois bem, como falamos no início do nosso tópico, a teoria para desconsiderar a personalidade jurídica prevê essa possibilidade apenas para algumas situações. Não se trata, de forma alguma, de anular a personalidade jurídica, ou de declarar que esta não seria válida como um todo.

Ainda, como bem destacado pela Casa dos Lordes, no caso *Salomon vs. Salomon & Co*, as sociedades regularmente constituídas não podem, a qualquer momento, sem qualquer justificativa, serem ignoradas. Pois bem, a teoria da aplicação do “*Disregard of legal entity*” é aceitável para evitar eventuais fraudes, ou atitudes dos sócios e/ ou acionistas que visem lesar terceiros.

Neste sentido, podemos verificar que os tribunais que aplicam a teoria, normalmente declaram que não estão colocando em dúvida a diferença existente entre a personalidade da sociedade e de seus sócios. Estes assumem que as personalidades são diferentes e que os efeitos dessa diferença são definidos por lei. Entretanto, que em alguns casos é possível, e deve ser ultrapassada a personalidade para evitar a prática de fraudes e/ ou abusos de direito com o uso da personalidade jurídica.

Com isso, diante do acima exposto, destacamos o entendimento do Rubens Requião de que “*a personalidade jurídica não constitui um direito absoluto, mas está sujeita e contida pela teoria da fraude contra credores e pela teoria do abuso de direito*”³⁵.

³⁵ Requião, Rubens, 1918- Curso de direito comercial, 1º volume/ Rubens Requião. – 27. Ed. Ver. e atual. por Rubens Edmundo Requião- São Paulo: Saraiva, 2007. Pág. 393.

8. Desconsideração da Personalidade Jurídica no ordenamento brasileiro:

Leonardo Toledo da Silva em sua obra “*Abuso da desconsideração da personalidade jurídica*”³⁶, destaca que no Brasil alguns autores debatem a questão da aplicação da teoria da superação da personalidade jurídica no ordenamento. Destacamos abaixo o entendimento do autor Leonardo Toledo da Silva quanto aos autores Rubens Requião e Comparato:

No entendimento de Leonardo Toledo da Silva, para autor Rubens Requião defende a adoção do princípio da rígida separação patrimonial, princípio abordado por nós anteriormente. Ainda, entende referido autor que estamos diante de fundamentos, e não princípios, para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica no Brasil. São os fundamentos: a) fraude à lei; b) abuso de direito.

Pois bem, fraude à lei nos parece bastante obvio, sendo necessário à pessoa jurídica infringir a lei para que se verifique a desconsideração da personalidade jurídica. Por sua vez, destaca Leonardo Toledo da Silva, que para Rubens Requião, o abuso de direito é diferente do ato ilícito. Nesse sentido, o abuso de direito não necessariamente visa prejudicar o direito de outro, seria assim, o uso inadequado do direito.

Por sua vez, destaca Leonardo Toledo da Silva que o nobre jurista Comparato afirma que o verdadeiro critério para a desconsideração da personalidade jurídica é a confusão patrimonial entre controlador e sociedade.

Diante dos entendimentos trazidos acima, podemos verificar que os fundamentos para a desconsideração da personalidade jurídica no ordenamento brasileiro são no sentido de punição da pessoa jurídica. Logo, a desconsideração da personalidade jurídica é aplicável nos casos em que se verifica infração à lei.

³⁶ Silva, Leonardo Toledo da. *Abuso da desconsideração da personalidade jurídica*/ Leonardo Toledo da Silva. – São Paulo: Saraiva, 2014.

8.1. Fundamentos aplicáveis para desconsideração da personalidade jurídica na legislação brasileira.

Leonardo Toledo da Silva em sua obra “*Abuso da desconsideração da personalidade jurídica*”³⁷, destaca como hipóteses para a desconsideração da personalidade jurídica as praticas dos seguintes atos pela pessoa jurídica e/ ou seus representantes:

- Abuso de Direito.

Abuso de direito seria gênero de condutas que precisam ser praticas por administrador; sócio, acionista ou quem passa representar a sociedade, com a intenção de causar dano a terceiro, devendo haver culpa grave, próxima ao dolo.

- Fraude à Lei.

Na fraude, o negócio é real, mas busca-se prejudicar terceiro. Na fraude atua-se de forma lícita, de acordo com a lei, mas buscando fins que ela não prevê/ aceita. Assim, é diferente de abuso de direito, uma vez que esse se configura como ato ilícito.

- Desvio de Finalidade.

Conceito que tem origem no direito público, por sua vez, passa a ser diferente no âmbito privado, tendo em vista que no âmbito privado é possível fazer tudo aquilo que a lei não proíbe. Assim, entendemos no sentido de que na administração da sociedade, não se pode ir contra ao interesse social.

- Confusão Patrimonial.

Ocorre quando o controlador age, normalmente, entende-se usualmente, como se fosse proprietário dos bens da empresa.

³⁷ Silva, Leonardo Toledo da. *Abuso da desconsideração da personalidade jurídica*/ Leonardo Toledo da Silva. – São Paulo: Saraiva, 2014.

8.2. Desconsideração da Personalidade Jurídica no Código de Defesa do Consumidor (CDC).

Temos que no Brasil, o Código de Defesa do Consumidor foi o primeiro dispositivo legal a se referir à desconsideração da personalidade jurídica, em seu artigo 28. Vejamos:

“SEÇÃO V

Da Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

§ 1º (Vetado).

§ 2º *As sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas, são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.*

§ 3º *As sociedades consorciadas são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.*

§ 4º *As sociedades coligadas só responderão por culpa.*

§ 5º *Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores.”³⁸*

Por sua vez, pontua o mestre Fabio Ulhoa³⁹:

“São fundamentos legais para a desconsideração em favor do consumidor: a) abuso de direito; b) excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito, violação dos estatutos ou contrato social; c) falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade provocados por má administração.”

³⁸ LEI Nº 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm

³⁹ Coelho, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho.- 13 ed. – São Paulo: Saraiva, 2009. Pag. 52.

Pois bem, diante dos fundamentos elencados acima, alerta nobre jurista que na realidade, referido preceito legal prevê aquelas que são as justificativas para a responsabilização de sócio e/ ou administrado da sociedade, não sendo justificativa para a desconsideração da personalidade jurídica. Tendemos a concordar com esse entendimento.

8.3. Desconsideração da Personalidade Jurídica de acordo como Código Civil (CC).

No Código Civil, temos que a desconsideração da personalidade jurídica se pauta no desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial. Preceitos esses explanados anteriormente.

9. A Aplicação da Desconsideração da Personalidade Jurídica na Justiça do Trabalho.

9.1. Legislação Aplicável.

A legislação trabalhista pátria não define, de forma expressa, quais seriam as justificativas e fundamentos para a descaracterização da personalidade jurídica.

Ainda assim, quando estudamos a legitimidade passiva da execução trabalhista, nos deparamos com inúmeras explicações aplicáveis para a execução de sócios, acionistas e administradores em razão de dívidas da sociedade.

É de se destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tem artigo expresso quanto a desconsideração da personalidade jurídica, ainda assim, com base nos artigos 8 e 769 da CLT pode ser aplicado o processo comum naquilo que a CLT for omissa, desde que em consonância com os princípios trabalhistas.

É com base nesse permissivo de aplicação subsidiária, bem como, na possibilidade de interpretação do ordenamento, como um todo, que os tribunais trabalhistas se socorrem da lei civil, seja do código civil, seja do código de defesa do consumidor e demais legislações esparsas, quanto ao tema da desconsideração da personalidade jurídica.

Muitos são do entendimento de que o Código de Defesa do Consumidor, artigo 28, seria o mais indicado a ser aplicado nos processos trabalhistas, tendo em vista o caráter hipossuficiente também dos consumidores. Entretanto, temos aqueles que defendem que o preceito do CDC seria bastante claro ao definir que referido artigo se aplica apenas aos consumidores.

Da mesma forma, podemos verificar que a justiça laboral se socorre da interpretação dos preceitos existentes na legislação brasileira, como um todo, todas as vezes em que são verificados os menores indícios de fraudes e/ ou tentativas do empregador de se evadir de dívidas com empregados. O Juiz do trabalho, muitas das vezes, levar por base àqueles que seriam os fundamentos gerais para a desconsideração da personalidade jurídica no ordenamento brasileiro (explanados no capítulo anterior), para justificar sua atuação em favor do empregado.

Em sendo assim, em que pese não ter a legislação trabalhista preceito expresso para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica, nosso entendimento é no sentido de que podem os juízes trabalhistas fazer uso da legislação brasileira existente, e dos fundamentos para a desconsideração da personalidade jurídica, em geral, uma vez que

usam como base, ainda, os fundamentos para os quais a justiça laboral foi criada. Vejamos o próximo sub item:

9.2. Princípio basilar para a aplicação da Desconsideração da Personalidade Jurídica: Intangibilidade Salarial- Débitos de origem alimentar.

Conforme destacamos anteriormente, em que pese não existirem preceitos expressos na legislação trabalhista, para a desconsideração da personalidade jurídica, temos que a teoria da superação da personalidade jurídica, possibilitando a responsabilização pessoal de sócios, acionistas e administradores é muito usada nessa justiça especializada, pautando-se não só nos preceitos legais existentes, mas nos fundamentos da teoria da superação da personalidade jurídica, existentes no ordenamento brasileiro, combinada com os princípios aplicados à justiça do trabalho, em geral.

Assim, além dos princípios previamente explanados por nós, aplicáveis ao processo do trabalho e a execução, importante termos em mente que permeiam a execução trabalhista, muitos dos princípios que poderíamos dizer que norteiam, na realidade, a própria formulação da legislação trabalhista brasileira, em si.

Dentre esses princípios, já explanamos existirem discussões quanto à aplicação do princípio que determinaria a aplicação da lei sempre em favor do empregado, ainda que na execução. Existem aqueles que entendem que na realidade as normas processuais já definiriam as distinções necessárias para a proteção dos empregados, não sendo necessário ao juiz criar e/ ou defender maiores distinções.

Pois bem, ainda quanto aos princípios que norteiam a execução, quase como parte integrante do princípio que determinariam que a legislação fosse aplicada em favor dos empregados, entendemos que a justiça do trabalho também atua diante da concepção de que os débitos nela discutidos são necessários para a sobrevivência digna dos empregados.

Nesse sentido, deixamos para explicar o presente princípio nesse momento, uma vez que, sob o nosso ponto de vista, a Justiça Laboral se pauta nesta proteção para justificar muitos de seus atos.

O princípio da intangibilidade salarial não se dá apenas durante um processo trabalhista. É princípio basilar do Direito do Trabalho, amplamente utilizado, inclusive para interpretações quando a cláusulas contratuais, etc. Pois bem, tem-se o entendimento, que tentamos a concordar, que a quantidade considerável de empregados depende de seus ganhos com o seu trabalho para a sua sobrevivência e para a sobrevivência de sua família.

Nesse sentido, o salário ganha natureza alimentar. Nesse sentido, citamos o mestre Mauricio Godinho Delgado⁴⁰:

“A noção de natureza alimentar é simbólica, é claro. Ela parte do suposto- socialmente correto, em regra- de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.)” com o ganho advindo desse trabalho: seu salário. A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico- jurídica.”

Desta forma, diante do trecho citado acima, buscamos deixar claro qual seria a visão da justiça laboral quanto aos débitos nela discutidos, o salário em si.

Diante de tão extremada necessidade, o nosso ponto de vista é no sentido de que os aplicadores da justiça do trabalho, urgem pela utilização dos mais diversos institutos contidos no ordenamento jurídico para a desconsideração da personalidade jurídica, visando a garantia da subsistência dos empregados.

⁴⁰ Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho/ Mauricio Godinho Delgado. – 7. ed.- São Paulo: LTr, 2008. Pág 206.*

9.3. Aplicação da Desconsideração da Personalidade Jurídica nos Tribunais Trabalhistas. Análise de Jurisprudência.

Por meio da pesquisa realizada, podemos verificar que a Justiça do Trabalho, a cada dia mais, viu-se diante de inúmeras tentativas de empregadores de burlarem a legislação trabalhista. Assim, cabe ao juiz do trabalho preocupar-se em garantir aos empregados aqueles valores que lhe são devidos. Destacamos os julgados abaixo:

Anexo I:

PROCESSO Nº 0099900-52.2003.5.02.0039- 12ª TURMA
AGRAVO DE PETIÇÃO
ORIGEM: 39ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
AGRAVANTE: GERALDO FERREIRA NAEGELE
AGRAVADOS: 1 – RUTH APARECIDA NUNES
2 – BERGAMOTA CONFECÇÕES LTDA E OUTROS 3.

Entendemos que no presente caso, a desconsideração da personalidade foi aplicada, tendo em vista a indisponibilidade de bens da reclamada, para arcar com dívidas para com a empregada. Verificamos que Ilustríssima Desembargadora utilizou-se da previsão legal trazida pelo Código de Defesa do Consumidor, para justificar a determinação da desconsideração da personalidade jurídica. Ainda, temos que no caso em comento, responsabilizou referida Ilustríssima Desembargadora, ex- sócio da empresa, com base nos artigos 1003 e 1032 do Código Civil. Entendemos que referido caso mostra claramente que a justiça do trabalho atua percorrendo os melhores meios de ver a execução finalizada em favor dos empregados.

10. Considerações finais.

Com a elaboração do nosso estudo buscamos abordar a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica na justiça do trabalho. Para tanto, achamos de suma importância abordarmos conceitos basilares da execução na justiça do trabalho, e ainda, da constituição de personalidades jurídicas.

Este trabalho procurou demonstrar inicialmente, demonstrar que a aplicação da desconsideração da personalidade na justiça do trabalho, muitas vezes poderia se dar de forma abusiva.

Por sua vez, buscamos, por meio do estudo da doutrina societária, demonstrar que existiam diversas formas de obter sucesso na execução, sem que fosse necessária a desconsideração da personalidade jurídica das empresas. Ainda, que na grande maioria das vezes, nos casos em que são verificadas a desconsideração da personalidade jurídica, estamos na realidade diante da responsabilização pessoal de sócios, acionistas e/ ou administradores.

Nossas considerações finais são no sentido de que a legislação brasileira traz preceitos bem definidos para a responsabilização de sócios, acionistas e/ ou administradores. Nesses casos, em que a responsabilidade é pessoal, não é necessária a desconsideração da personalidade jurídica.

Por fim, tendemos a concluir que infelizmente, muitas são as situações em que maus empresários fazem uso da “proteção” que a personalidade jurídica traz para o seu patrimônio pessoal, para cometer atrocidades contra os empregados.

Assim, no decorrer da nossa pesquisa, verificamos que na realidade na grande maioria das atuações não processo do trabalho, buscam os juízes da justiça laboral aplicarem preceitos em garantia aos débitos salariais dos empregos.

11. Referências Bibliográficas.

- ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 12ªed. São Paulo: Saraiva,2008.
- DE MELO, Celso Antonio Bandeira. O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade, Malheiros Editores, 3º ed.
- SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. Malheiros Editores.
- PAULA, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. PAIXÃO, Cristiano, COORD. Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: Quartier Latin, 2005. p. 176-199.
- COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial, volume 2: direito de empresa/ Fábio Ulhoa Coelho. – 13. ed.- São Paulo: Saraiva, 2009.
- SILVA, Leonardo Toledo da. Abuso da desconsideração da personalidade jurídica / Leonardo Toledo da Silva. – São Paulo: Saraiva, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932. Curso de direito processual do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 24. ed. – São Paulo: Saraiva, 2009.
- MARTINS, Sergio Pinto. Comentários às Súmulas do TST/ Sergio Pinto Martins. – 14. ed.- São Paulo: Atlas, 2014.
- VIDO, Elisabete. Curso de direito empresarial/ Elisabete Vido.- São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.
- REQUIÃO, Rubens, 1918- Curso de direito comercial, 1º volume/ Rubens Requião. – 27. ed. Ver. e atual. por Rubens Edmundo Requião- São Paulo: Saraiva, 2007.
- BORBA, José Edwaldo Tavares. Direito societário/ José Edwaldo Tavares Borda. – 13. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Renovar, 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho: doutrina e prática forence; modelos de petições, recursos, sentenças e outros/ Sergio Pinto Martins.- 28.ed.- São Paulo: Atlas, 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho/ Sergio Pinto Martins.- 34.ed.- São Paulo: Atlas, 2013.
- TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. Execução no processo do trabalho/ Manoel Antonio Teixeira Filho.- 11. ed.- São Paulo: LTr, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho/ Mauricio Godinho Delgado. – 7. ed. – São Paulo: LTr, 2008.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região
PROCESSO TRT/SP nº **0099900-52.2003.5.02.0039**

PROCESSO Nº 0099900-52.2003.5.02.0039- 12ª TURMA

AGRAVO DE PETIÇÃO

ORIGEM: 39ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

AGRAVANTE: GERALDO FERREIRA NAEGELE

AGRAVADOS: 1 – RUTH APARECIDA NUNES

2 – BERGAMOTA CONFECÇÕES LTDA E OUTROS 3

Da r. decisão de fls. 223, cujo relatório adoto e que julgou IMPROCEDENTES seus Embargos à Execução, interpõe o executado Agravo de Petição às fls. 227/231.

Insurge-se o agravante contra sua inclusão no pólo passivo da lide e conseqüente constrição sobre imóvel de sua propriedade, alegando ilegitimidade de parte por se tratar de ex-sócio e invocando os artigos 1003 § único e 1032 do Código Civil, que limitam a responsabilidade do sócio retirante. Requer sejam acolhidos seus embargos por ilegitimidade de parte e conseqüente reconhecimento de insubsistência da penhora e levantamento do gravame.

Contra minuta apresentada pela reclamante às fls. 234/237.

Procuração às fls. 205.

Relatados.

V O T O

Conheço do presente Agravo de Petição, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

A priori, cumpre salientar, que a teoria da desconsideração da personalidade societária da empresa foi albergada pelo Código Tributário Nacional (art. 135) e pelo Código de Defesa do Consumidor, cabendo sua aplicação analógica (art. 8º da CLT) ao Processo do Trabalho.

Assim, tanto o sócio da executada (aplicação do art. 592, II, do CPC) responde pela dívida da sociedade reclamada, como o ex-sócio, nos termos do art. 28 e §§ da Lei nº 8.078/90-Código de Defesa do Consumidor, independente de ter participado da fase cognitiva da ação.

Perfeitamente aplicável, portanto, a desconsideração da pessoa jurídica da executada quando não localizados bens da empresa ou dos sócios atuais, afigurando-se correto o prosseguimento da execução nas pessoas dos sócios anteriores. Em caso de ex-sócio, persiste a responsabilidade se o trabalhador laborou na empresa na época em que o mesmo compunha o quadro societário.

De certo que essa responsabilidade não pode ser "ad eternum", face a necessidade da segurança dos negócios jurídicos, devendo os direitos à responsabilização serem exercitados no prazo de dois anos contados do desligamento do sócio, nos termos do parágrafo único do artigo 1003 e artigo 1032 do Código Civil.

Assim, insta perquirir quando o agravante se afastou do quadro societário da executada, para fins de responsabilização da dívida nos termos do artigo 1003, parágrafo único, e artigo 1032 do CC.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região
PROCESSO TRT/SP nº **0099900-52.2003.5.02.0039**

Dos autos verifica-se que a exeqüente foi empregada da executada no período de 20/08/2002 a 31/03/2003, período em que o agravante figurou como sócio da sociedade, durante todo o pacto laboral, uma vez que retirou-se desta em 01/07/2003 como por ele mesmo afirmado e como se vê do documento de fls. 132/134, registrado na JUCESP, fato corroborado ainda pelos documentos de fls. 35/40, datado de 19/06/1995, e fls. 41/43, datado de 04/07/2002, tendo sido, inclusive, a Procuração de fls. 33 juntada aos autos com a contestação, datada de 13/06/2003, outorgada pela esposa do ora agravante.

A empresa se beneficiou da prestação de serviços da reclamante, que se deu no período de 20/08/2002 a 31/03/2003, colaborando para seu patrimônio, não podendo esta e seus sócios tangenciar suas obrigações trabalhistas, de forma contrária à ordem jurídica (artigos 592, II, do CPC e art. 170, da CF), que tem por fim a manutenção da ordem econômica, possibilitando ao exeqüente cobrar o débito reconhecido judicialmente.

A teor do disposto no artigo 1.032 do novo Código Civil:

*"A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, **até dois anos após averbada a resolução da sociedade**; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação." (g.n.)*

In casu, a propositura da presente ação ocorreu em 08/05/2003, antes mesmo de ter o agravante se retirado da sociedade reclamada em 01/07/2003, ou seja, quando o agravante ainda era sócio da empresa e sequer se iniciara o período de dois anos referido no artigo supra citado, não sendo o caso, portanto, de aplicação da contagem do

prazo bienal de que tratam os artigos legais invocados pelo agravante.

Demonstrado nos autos as infrutíferas tentativas de localizar bens da executada e dos sócios atuais, assim como de bloqueio de valores pelo sistema BacenJud, correto o prosseguimento da execução nas pessoas dos sócios anteriores, sendo o agravante parte legítima para figurar no pólo passivo da presente execução e constrição sobre imóvel de sua propriedade.

Na hipótese dos autos, persiste a responsabilidade do ex-sócio eis que a exeqüente laborou na empresa e ingressou com ação trabalhista na época em que o mesmo compunha o quadro societário, devendo este ser responsabilizado pelas obrigações da empresa no lapso temporal do contrato de trabalho da autora.

Nada a ser modificado, portanto.

Do exposto, **acordam os magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em conhecer do Agravo de Petição do executado e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO**, mantendo íntegra a r. decisão agravada.

Ficam desde já advertidas as partes que a oposição de embargos de declaração para reapreciação da prova ou para discutir pontos sobre os quais houve expreso pronunciamento do órgão julgador, ainda que contrário ao interesse das partes, configurará intuito protelatório. Essa conduta abusiva da parte atenta contra o princípio da celeridade processual previsto no inciso LXXVIII do art. 5º da CF e autoriza a aplicação da pedagógica e inafastável sanção prevista no parágrafo único do art. 538 do CPC.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região
PROCESSO TRT/SP nº 0099900-52.2003.5.02.0039

SONIA MARIA PRINCE FRANZINI
Desembargadora Relatora

mf