

Viridiana Sgorla\*  
Giselle de Sousa\*\*  
Jefferson Kohler Militz\*\*\*  
Rejane de Araújo\*\*\*\*  
Tiago Spinelini Werner\*\*\*\*\*

## A JUSTA CAUSA POR VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA E O DANO MORAL NO CASO DE NÃO COMPROVAÇÃO DE QUEBRA DE SIGILO

---

**Resumo:** Todos os atos faltosos do empregado, que apresentam grande gravidade e que tornam impossível a continuidade da relação de emprego podem ensejar a despedida por justa causa, presente no artigo 482 da CLT. Uma das causas da justa causa pode ser a violação do segredo de empresa. O segredo de empresa é todo aquele que o indivíduo possui acesso devido a sua condição de empregado. Os segredos englobam desde dados reservados da empresa, composições de fórmula, até a situação financeira da mesma. Quando a violação do segredo não é comprovada e houve a despedida por justa causa, o empregado poderá buscar indenização por danos morais, já que sua honra e imagem foram ofendidas, com proteção da Constituição Federal.

**Palavras-chave:** Justa Causa. Violação. Segredo. Danos morais.

**Abstract:** All acts of employee misconduct, which have great gravity and make it impossible to continue the employment relationship may give rise to dismissal for cause, this Article 482 of the Labor Code. One cause of the cause may be a violation of the secrecy of company. The secret of business is every one that the individual has access because of his status as employee. The secrets range from the company's proprietary data, compositions of formula, until the financial situation the same. When breaches of secrecy is not proven and there was fired for just cause, the employee may seek compensation for moral damage, since his honor and image were offended with protection of the Federal Constitution.

**Keywords:** Cause. Violation. Secret. Damages.

---

### Introdução

Com afimco este artigo tem o objetivo de esclarecer a demissão do trabalhador por justa causa ensejada pela violação de segredo da empresa. Traremos as definições gerais da justa causa, como seus elementos, efeitos, também a questão do segredo e seu emprego no âmbito

---

\* Possui graduação em Ciências Jurídicas pela Universidade de Caxias do Sul (1995) e mestrado em Relações do Trabalho pela Universidade de Caxias do Sul (2003). Atualmente é advogada - Escritório de Advocacia, advogada militante - Ordem dos Advogados do Brasil e professora. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: direito do trabalho, assédio moral, justiça do trabalho, competência e relações de trabalho.

\*\* Aluna do Curso de Graduação em direito da FSG.

\*\*\* Aluno do Curso de Graduação em direito da FSG.

\*\*\*\* Aluna do Curso de Graduação em direito da FSG.

\*\*\*\*\* Aluno do Curso de Graduação em direito da FSG.

trabalhista. Porém não nos limitaremos a justiça do trabalho, pois a violação do segredo da empresa pode trazer a tona a faculdade de pleitear direitos no âmbito tanto civil como criminal.

O direito empresarial também trata deste assunto, pois o segredo da empresa, no mercado atual, é essencial para o sucesso de um produto ou até mesmo a manutenção da empresa no mercado. Outra peculiaridade deste trabalho será a abordagem do dano moral que o empregado poderá requerer por via judicial caso a empresa não consiga comprovar que ocorreu a violação de segredo.

## 2 Da ruptura contratual por justa causa

Inicialmente far-se-á necessário conceituarmos a ruptura contratual com justa causa para construir hierarquicamente sua compreensão. Sergio Pinto Martins<sup>1</sup> (2006, p. 28) leciona que a “justa causa é forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado que implica a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado [...]”.

Para Valentin Carrion, a justa causa é um efeito decorrido do ato ilícito praticado pelo empregado, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, que permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus<sup>2</sup>.

A CLT<sup>3</sup> ao abrigo do artigo 482 é taxativa ao tipificar as ocasiões em que ocorre a justa causa, com exceção da alínea “b”, que ao dispor como motivo incontinência de conduta ou mau procedimento prevê hipótese genérica, como bem observada na obra de Martins<sup>4</sup>. Segue transcrição do artigo:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:  
a) ato de improbidade;  
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;  
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;

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 28.

<sup>2</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 445.

<sup>3</sup> A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil.

<sup>4</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 30.

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Justa causa e falta grave são usadas indiscriminadamente como expressões sinônimas. No entanto, há uma nítida distinção legal que impõe ao intérprete diferenciar os conceitos: falta grave é a justa causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza o despedimento do empregado estável, encontrada no artigo 493 da CLT<sup>5</sup>.

Ao rever esse conceito, é incorreta a menção de falta grave do empregador, e ao empregado estável basta provar um dos motivos da justa causa presentes no art. 483 da CLT para justificar a rescisão por sua iniciativa, com direito a perceber indenização em dobro<sup>6</sup>.

Todos os atos faltosos do empregado contrário às regras de boa conduta no ambiente de trabalho, na prestação de serviços, ou mesmo fora do local de trabalho em algumas circunstâncias, os quais assumem uma gravidade tal que torne impossível a continuidade do vínculo empregatício são motivos que ensejam a rescisão do pacto laboral por justa causa<sup>7</sup>.

Devemos estar cientes que a justa causa está no âmbito do direito do trabalho e não se confunde com os crimes que tem seus tipos positivados no Código Penal. Contudo o cometimento de alguns crimes pode ensejar aplicação da justa causa, principalmente se houver condenação criminal transitada em julgado, conforme artigo 482, alínea “d” da CLT.

## 2.1 Elementos configuradores da justa causa

---

<sup>5</sup> GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 13

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>7</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTR, 2010. p. 47.

Os elementos que configuram a ruptura contratual com justa causa são consagrados pela doutrina e pela jurisprudência. São divididos em dois grupos: elemento objetivo e elementos subjetivos. O *elemento objetivo* caracteriza-se pela vontade do empregado, ou seja, afere-se a intenção do empregado diante de certo ato. Os *elementos subjetivos* são a tipificação da conduta do empregado como uma das hipóteses de justa causa expressa em lei; a gravidade do ato praticado pelo empregado diante da legislação vigente, capaz de abalar a relação entre empregador e empregado; o nexos de causalidade entre os eventos e a causa da dispensa com justo motivo; e a imediatidade da aplicação da pena.

Nesse ponto, a imediação, como bem doutrina Sergio Pinto Martins<sup>8</sup>, se pauta como um requisito fundamental, pois “a pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não descaracterizá-la”.

Esta imediação não significa que no minuto seguinte ao saber do ato praticado pelo empregado o empregador deve tomar uma atitude. Admite-se um prazo razoável para a aplicação, considerando também que muitas empresas privadas possuem sua burocracia, hierarquia interna, principalmente as empresas públicas.

Porém a conduta não poderá ser motivo eterno caso ocorra a demissão por motivo justo. Ainda com o auxílio de Sergio Pinto Martins<sup>9</sup>, pode-se trazer a questão do perdão tácito, ou seja, após determinado período se o empregador não tomar nenhuma atitude frente a situação entende-se que ocorreu uma espécie de perdão, anuência do empregador, com relação a atitude do empregado, portando não pode mais ensejar a demissão.

## 2.2 Efeitos da demissão por justo motivo

Ocorrente esta natureza de desligamento o empregado não terá direito a receber diversos pagamentos que lhe seriam assegurados caso fosse desligado de outra maneira. O empregado deixará de perceber o direito ao aviso prévio, não fará jus a férias proporcionais, ao 13º salário proporcional, não poderá sacar o FGTS<sup>10</sup> (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e não terá

---

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 33.

<sup>9</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 511.

<sup>10</sup> O empregado poderá posteriormente sacar o FGTS caso ocorra alguma das possibilidades elencadas no artigo 20 da Lei nº 8.036.

direito a multa de 40% sobre os depósitos do mesmo nem tampouco ao seguro-desemprego. Receberá a pecúnia referente ao saldo de salário pelos dias de trabalhos e férias vencidas.

Depois de descritos os efeitos da justa causa, partiremos ao estudo de uma especificamente, da justa causa por violação de segredo da empresa, sendo analisado em primeiro lugar o segredo.

### 3 Do segredo

O segredo em sentido literal, como bem dispõe o dicionário da língua portuguesa<sup>11</sup> é “o que não pode ser revelado; sigilo”. Em processo penal, o segredo não tem por finalidade ficar oculto, mas antes pelo contrário trazer à luz aquilo que se desconhece<sup>12</sup>. Já no campo trabalhista, a violação do segredo da empresa caracteriza justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Enquanto a lei penal se refere em revelar ou divulgar segredo, as leis trabalhistas optam pela expressão “violar”. A palavra violação traz a ideia de violência, ou melhor, de prejuízo<sup>13</sup>.

Martins<sup>14</sup> preleciona que o significado de segredo positivado na lei difere de confidência ou mistério. Portanto a espécie de segredo que nos debruçaremos será quando “o segredo envolve dado reservado da empresa que não pode ser divulgado<sup>15</sup>”.

Atualmente os segredos envolvem desde dados técnicos relativos à elaboração de software, marcas, patentes, situação financeira da empresa, dentre outros. Para Wagner Giglio, os segredos da empresa são de dois tipos, de “fábrica ou produção” e os segredos “do negócio”. O primeiro se refere “aos métodos, fórmulas, inventos, melhoramentos introduzidos no produto, etc.” Já os de negócio dizem respeito à “situação econômico-financeira da empresa, suas transações, planos de transformação, ampliação, etc<sup>16</sup>”.

#### 3.1 Violação do Segredo

---

<sup>11</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda et al. **Miniaurélio**: o minidicionário da língua portuguesa. 7. ed. Curitiba: Positivo, 2008. 896 p. p. 729.

<sup>12</sup> EIRAS, Agostinho. **Segredo de justiça e controle de dados pessoais informativos**. Coimbra: Coimbra Editora, 1992. p.21.

<sup>13</sup> GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 179.

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 123.

<sup>15</sup> *Ibidem*, 123.

<sup>16</sup> GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 182.

Para Sérgio Pinto Martins “Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga fatos, atos ou coisas pertencentes ao empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele<sup>17</sup>”.

Somente o conhecimento do segredo da empresa e sua revelação pelo empregado em decorrência de sua situação de subordinado é que dará ensejo a rescisão por justa causa. Os segredos conhecidos pelo trabalhador que não possuem nenhuma relação com o contrato de trabalho e que a sua revelação possa causar prejuízos a outrem, em determinadas situações, podem constituir crime com previsão na lei penal, uma aplicada ao funcionário público, já a outra se trata de um crime de concorrência desleal, no entanto, nenhum deles é ilícito trabalhista<sup>18</sup>.

A violação do segredo não se confunde com a revelação. Pode haver violação sem revelação, é o caso de quem utiliza o segredo em benefício próprio. Pode também ocorrer revelação sem violação, como acontece, no caso, em que o marido revela o segredo para a esposa, não resultando em prejuízo à empresa. Porém, se a esposa também é empregada da empresa, e este segredo não poderia ter chegado a seu conhecimento, há a justa causa<sup>19</sup>.

Vale lembrar que para configurar falta grave não é só no caso da violação causar prejuízo real a empresa, também pode ser no caso de haver a possibilidade relevante de causar prejuízo<sup>20</sup>. Outra situação importante é que não importará a forma que o empregado adquirirá a informação, podendo ser ocasionalmente adquirida ou expressamente revelada por superior ou inferior hierárquico<sup>21</sup>.

A revelação de segredos pessoais dos empregadores não se considera falta trabalhista, pois não se pode confundir pessoa física com pessoa jurídica. O mesmo acontecerá se o empregador for uma pessoa física como no caso do médico e advogado, pois há diferença entre segredos do empresário e do empreendedor<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 122.

<sup>18</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTR, 2010. p. 313.

<sup>19</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A justa causa no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editora, 2001. p. 106.

<sup>20</sup> GIGLIO, *op. cit.* p. 187.

<sup>21</sup> MARTINS, *op. cit.*

<sup>22</sup> GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 180.

Como regra o empregador não tem a obrigação de avisar que tal informação é sigilosa, sendo o empregado capaz de saber se é ou não é. Já nos casos de empregado que não tem a capacidade para tal discernimento o empregador deverá informar, caso contrário, por não ter a intenção de revelar não se configurará falta grave<sup>23</sup>.

Caso o empregado revelar parcialmente o segredo, não possibilitando que outra parte consiga benefícios, não haverá justa causa com base na violação de segredo. O mesmo ocorre quando houver somente uma tentativa. Porém, nas duas hipóteses não poderá ser descartada a dispensa do empregado por justa causa pela falta de discrição, quebra de fidelidade, cuja situação poderá ser enquadrada em outro ato faltoso<sup>24</sup>.

A gravidade da violação dependerá da culpa do empregado e do risco da empresa, ou seja, quanto maior o risco de prejuízo a empresa tiver, mais grave será a prática faltosa. Assim como, quanto mais culpa tiver o empregado maior será a infração<sup>25</sup>.

A violação do segredo pode ser direta ou indireta. Nesta o trabalhador age com dolo, tem a intenção de divulgar a informação sigilosa, porém não o faz diretamente, pode, por exemplo, esquecer algum documento sigiloso em local inadequado, onde sabe que terceiros poderão ter acesso. Vale lembrar que deve ser caracterizado o dolo, pois se a divulgação ocorreu por culpa estamos diante de outra situação em que a justa causa não é caracterizada por violação de sigilo. Já direta ocorre quando o prejuízo é efetivo ao empregador, o empregado diretamente divulga a informação<sup>26</sup>.

Quando se trata da violação de um segredo ilícito é importante considerar a quem este foi revelado. Se a revelação do segredo ilícito ocorreu perante autoridade pública, não haverá incidência de justa causa. Se a revelação se deu perante terceiros, com a intenção dolosa e objetivando prejudicar a empresa, poderá existir a justa causa<sup>27</sup>. Exemplificando, há a hipótese de que a empresa alterou para pior a composição química de um produto. O empregado informa o

---

<sup>23</sup> GIGLIO, *op. cit.* p. 195.

<sup>24</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca.** São Paulo: LTR, 2010. p. 321.

<sup>25</sup> GIGLIO, *op.cit.* p. 197.

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 125-126.

<sup>27</sup> MARTINS, *op. cit.* p. 322.

cliente, que deixa de adquirir o produto. O empregado não cometeu justa causa, pelo contrário, agiu com dignidade<sup>28</sup>.

O empregado poderá revelar segredo caso seja intimado para depor em juízo sem caracterizar a justa causa, pois conforme o art. 342 do Código Penal tem a obrigação de dizer a verdade<sup>29</sup>. Segundo José Luiz F. Prunes<sup>30</sup>, além da violação de segredos da própria empresa, também se configura falta grave a divulgação de fatos de clientes, tendo a empresa a obrigação de manter sigilo dos negócios dos mesmos, como por exemplo, os bancários que não podem revelar informações de negócios de seus clientes.

Conforme lema popular, “O segredo é a alma do negócio”. Existe um dever de colaboração, lealdade, confiança e boa-fé nas relações de trabalho. Não seria honesto que o trabalhador detivesse conhecimentos estratégicos da empresa e deles se utilizasse para tirar proveito da situação. Tem sido comum a celebração de um pacto de não concorrência entre o empregador e empregado, estabelecendo regras para que a empresa não seja prejudicada com os conhecimentos que foram adquiridos pelo trabalhador durante sua atividade na empresa<sup>31</sup>.

Tornar palpável a aceção deste tema é essencial, portanto a seguir traz-se um acórdão onde o caso pode ser claramente identificado.

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. IMPROBIDADE E VIOLAÇÃO DO SEGREDO DA EMPRESA. Tratando-se da máxima penalidade que o empregador pode aplicar ao empregado (CLT, art. 482), a justa causa para o despedimento requer prova robusta e convincente, cujo ônus é do empregador. A usurpação pelo empregado de documentos integrantes do sigilo da empresa por meio de cópia de arquivos de provas e exames de recrutamento interno e externo de pessoal da reclamada feita para caixa eletrônica postal pessoal, para cujo acesso o autor não estava autorizado, configura, a um só tempo, improbidade e quebra de sigilo da empresa, desfazendo a fidúcia necessária para manutenção do contrato de trabalho, o que justifica a dispensa por justa causa<sup>32</sup>.

Na decisão judicial supra pode-se identificar a violação de segredo da empresa aplicada ao caso concreto. O empregado em primeira instância teve a sua forma de desligamento revertida

---

<sup>28</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A justa causa no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editora, 2001. p. 109.

<sup>29</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p.127.

<sup>30</sup> PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 248.

<sup>31</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTR, 2010. p. 320.

<sup>32</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. **Acórdão nº 01389-2010-019-10-00-0 RO**. Relator João Luis Rocha Sampaio. Brasília, 2011.



para dispensa sem justo motivo. Porém o empregador recorreu, e em segunda instância após reanalise, entendeu-se que o empregado apropriou-se indevidamente de informações sigilosas da empresa, as quais foram encaminhadas para o seu e-mail pessoal, portanto caracterizou a quebra de confiança e sigilo empresarial.

Ainda no caso acima, mesmo que o empregado não tenha conseguido tomar conhecimento do conteúdo dos documentos e não há qualquer prova de que os arquivos não foram abertos no e-mail pessoal de empregado o relator entendeu que a mera cópia de tal documento em arquivo pessoal constitui a quebra do sigilo empresarial. Nesta mesma linha pode-se citar Sérgio Pinto<sup>33</sup> que ensina que a CLT não menciona “que o segredo deve ser divulgado ou revelado, mas que ele deve ser violado”. Portanto o empregado apenas usurpando-se de documentos, os quais não deveria ter acesso fora do ambiente de trabalhos já caracteriza a justa causa.

### 3.2 O segredo no âmbito do direito empresarial

No âmbito do direito empresarial pode-se citar a Lei de Propriedade Industrial (Lei nº 9.279/96) que traz a questão da preservação do segredo a tona. A Lei de Propriedade Industrial dispõe como concorrência desleal, conforme artigo 195:

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.

XII - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos ou informações a que se refere o inciso anterior, obtidos por meios ilícitos ou a que teve acesso mediante fraude.

Diante disto pode-se identificar mais um caso onde quem viola o segredo poderá ser responsabilizado além da esfera trabalhista como também no âmbito cível e criminal. Para a manutenção da empresa é essencial a questão da preservação do segredo, pois esta poderá preservar suas inovações, procedimentos e documentos da concorrência.

---

<sup>33</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 125.

### 3.4 Prova da justa causa

Segundo o artigo 818 da CLT, “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Os fatos que interessam às partes devem ser demonstrados em juízo, não sendo plausível simples alegação, pois a prova deve ser a base e a fonte da sentença. O juiz deverá julgar de acordo com o alegado e provado<sup>34</sup>.

O ônus da prova na ruptura contratual com justa causa, portanto, é do empregador, diante da acusação do fato praticado pelo empregado. No entanto, simples indícios não são suficientes para a configuração da justa causa. É preciso que os fatos sejam devidamente comprovados, pois dependendo da acusação feita pelo empregador, sem a respectiva prova, quando os fatos imputados ao trabalhador violem a sua honra e dignidade como pessoa humana, além da reparação no âmbito trabalhista, poderá pleitear indenização por dano moral<sup>35</sup>.

## 4 Do dano moral

Primeiramente, um dano não necessariamente recairá sobre o patrimônio da vítima ou somente sobre bens materiais. Uma lesão também poderá atingir outros valores, de âmbito personalíssimo, bem mais caros ao ser humano do que exatamente suas posses ou seus bens. Essas violações caracterizam dano moral<sup>36</sup>.

Atualmente a doutrina vem dando maior amplitude ao dano moral, para que este possa abranger todo dano que viole um direito de personalidade e dignidade da pessoa humana, não sendo exclusivo somente para o preço da dor e os danos do Mundo Interior. Diante da Constituição Federal e do Código Civil, o conceito de dano moral abrange não somente os chamados “danos da alma”, mas qualquer dano de aspecto interior (honra, intimidade, privacidade) e exterior (imagem, boa fama), sem natureza econômica, mas que abale a dignidade.

---

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 510.

<sup>35</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTR, 2010. p. 89.

<sup>36</sup> FERNANDES, Alexandre Cortez. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Caxias do Sul, RS: Educ, 2013. p. 129.

O dano moral ainda está presente na pessoa jurídica, quando este configura violação à sua honra objetiva, nome, reputação e imagem<sup>37</sup>.

Embora os direitos da personalidade sejam personalíssimos e intransferíveis, o direito de exigir a sua reparação transmite-se aos seus sucessores. Nesse sentido, também, o empregado que tem a sua honra e imagem violadas pelo empregador, poderá buscar indenização pelo dano moral causado<sup>38</sup>.

Uma pessoa a qual foi acusada de violar um segredo da empresa, sendo inclusive dispensada por justa causa, poderá ter sérios problemas pela frente. Poderá ter a dificuldade de arranjar um novo emprego, a desconfiança do novo empregador e dificilmente essa pessoa conseguirá permanecer em igual cargo ao qual antes ocupava. Se a violação do segredo não for comprovado, haverá uma violação da honra e imagem desta pessoa, podendo esta pleitear indenização por dano moral. Uma matéria, inclusive, protegida pela nossa Constituição Federal, que segundo o seu artigo 5º, inciso X, declara invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Ainda pode-se citar o mesmo artigo em seu inciso V, que assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e à imagem.

A proteção da dignidade humana, da honra e da imagem do homem está universalmente reconhecida e garantida na Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada pela resolução de nº 217, de 10 de dezembro de 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, na qual o Brasil é um dos seus signatários<sup>39</sup>, a qual dentre as inúmeras garantias dispõe, ao abrigo do art. XII, que

ninguém será sujeito a interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Ainda encontra-se no artigo 114, VI, da Constituição Federal, dentre as competências da Justiça do Trabalho, a de processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Pelo termo “decorrentes”, entende-se que as

---

<sup>37</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 255.

<sup>38</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. Vol. 4. Ed. 7. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 417.

<sup>39</sup> FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 1999. p. 55.

ações se originaram de uma relação de trabalho, foi desta relação que o dano eclodiu, independentemente se a relação estava vigente ou não<sup>40</sup>.

Como dito por Romagnoli, a cidadania é construída pelo trabalho. A pessoa desempregada antes de tudo, não é cidadã, mas sim uma pessoa arrasada psicologicamente, como se fosse um drogado, um bêbado, um desamparado. Devemos proteger o cidadão no trabalho, porém, isso não significa dar estabilidade. Tudo tem de transcorrer num equilíbrio, um mínimo de proteção deve ser dado<sup>41</sup>.

É importante lembrar que a ética deve sempre prevalecer na relação de emprego, posto que ao empregador não seja dado investir impetuosamente contra seu empregado, destinando-lhe ofensas contra sua honra<sup>42</sup>. Compreendendo a ética, encontramos a boa-fé, que é o suporte da relação jurídica contratual, representando respeito mútuo entre as partes no fiel cumprimento do que foi pactuado<sup>43</sup>.

Entende-se que o empregador venha a ser responsabilizado pelo abuso do poder, causador da injustiça<sup>44</sup>. No entanto, é claro, que se precisa averiguar o caso com suas circunstâncias para detectar se houve ou não abuso do direito por parte do empregador, ao despedir. Tendo havido este abuso de direito, deve-se verificar cuidadosamente se este atingiu a honra, a dignidade e o bom nome do trabalhador<sup>45</sup>. O trecho de uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho visualiza a presença do dano moral:

O Tribunal Regional foi explícito ao consignar que “o juízo de primeira instância concluiu que a acusação feita a reclamante foi injusta e feriu sua dignidade perante os demais empregados, sua família e sua vida profissional”. Salientou, ainda, que, além da acusação de quebra do sigilo da empresa, houve cumulação com ato de improbidade e incontinência da conduta ou mau procedimento e que a reclamante não praticou os atos que lhe foram imputados. Em consequência, manteve a condenação no valor arbitrado pelo juízo de 1º grau (R\$ 30.000,00)<sup>46</sup>.

---

<sup>40</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 258.

<sup>41</sup> Evento promovido pelo Ministério do Trabalho no Parlatino, São Paulo, de 29 de Setembro a 1º de Outubro de 1997 / . FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 1999. p. 61.

<sup>42</sup> *Ibidem*. p. 68.

<sup>43</sup> *Ibidem*. p. 60.

<sup>44</sup> *Ibidem*. p. 75.

<sup>45</sup> *Ibidem*. p. 72

<sup>46</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – 5ª turma. **Acórdão nº 555 -82.2010.5.08.0013 RR**. Relatora Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. Brasília, 2012.

Quando se trata do dano moral, a indenização não significa o *pretium doloris* (preço da dor), porque este nenhum dinheiro paga, mas, por outro lado, pode perfeitamente atenuar a manifestação dolorosa e deprimente de que tenha sofrido o trabalhador lesado<sup>47</sup>. Com a grande demanda de ações dessa espécie, o problema da quantificação é uma preocupação constante, pois não se tem critérios seguros e uniformes para o Juiz arbitrar um valor adequado e justo para ambos os lados. Assim, se o Juiz arbitrar um valor exorbitante ou ínfimo, sempre estará respaldado pela lei<sup>48</sup>.

Segundo Valdir Florindo, a indenização por dano moral deve ser arbitrada em valores consideráveis, para causar no lesante o impacto necessário, impedindo-o de praticar novos atentados dessa ordem. Também precisa ficar suficientemente claro que tal indenização não pode levar o enriquecimento do cidadão, nem à ruína ou miséria do empregador. O objetivo maior não é a reparação do dano, mas sim a “efetiva prevenção”, como consta no Código de Defesa do Consumidor, no seu artigo 6º, VI<sup>49</sup>.

### Considerações finais

Ao finalizarmos esse trabalho, após análise doutrinária e jurisprudencial, concluímos que, a revelação do segredo da empresa pelo empregado deve ser verídico, ou seja, deve ser provado a falta do empregado, também deve ser relevante para a empresa manter em sigilo tal informação, caso contrário não cabe demissão por justa causa, sendo esta uma das punições mais severas dada ao empregado. A violação de segredo da empresa possui particularidades, como a sua abrangência em outras áreas, como no direito empresarial, segundo a Lei nº 9.279/96, e no direito civil, quando não for justa a causa da demissão, sendo passível de indenização por danos morais.

Por um lado, cabe ao empregador proteger o seu patrimônio material e intelectual, sendo vedado ao empregado a revelação de dado sigiloso. Por outro lado, também cabe ao empregador se utilizar da demissão com justa causa como punição ao empregado, quando efetivamente

---

<sup>47</sup> FLORINDO, *op. cit.* p. 188.

<sup>48</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. Vol. 4. Ed. 7. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 399.

<sup>49</sup> FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 1999. p. 197.

provado seu ato. Caso contrário, o empregado poderá postular judicialmente a reparação do dano moral sofrido, por acusação indevida, afinal, tal acusação fere sem sombra de dúvida a sua dignidade.

### Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTR, 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 37º ed. atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2012.

CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI, Juliana; CÉSPEDES, Livia (col.). **Vade Mecum Saraiva**. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

EIRAS, Agostinho. **Segredo de justiça e controle de dados pessoais informativos**. Coimbra: Coimbra, 1992.

FERNANDES, Alexandre Cortez. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Caxias do Sul: Educus, 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda et al. **Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa**. 7. ed. rev. e atual. Curitiba: Positivo, 2008. 896 p.

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 1999.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 4

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e Despedida Indireta**. 2. ed. Curitiba: Jaruá, 2001.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTR, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. **Acórdão nº 01389-2010-019-10-00-0 RO**. (JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. IMPROBIDADE E VIOLAÇÃO DO SEGREDO DA EMPRESA) Relator João Luis Rocha Sampaio. Brasília, 2011. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/search?q=cache:www.trt10.jus.br/consweb\\_gsa/gsa\\_segunda\\_instancia.php%3Ftip\\_processo\\_trt%3DRO%26ano\\_processo\\_trt%3D2011%26num\\_processo\\_trt%3D3626%26num\\_processo\\_voto%3D253833%26data\\_publicacao%3D19/08/2011%26data\\_julgamento%3D10/08/2011%26embargo%3D%26tipo\\_publicacao%3DDEJT+JUSTA+CAUSA.+%C3%94NUS+DA+PROVA.+IMPROBIDADE+E+VIOLA%3%87%3%83O+DO+SEGREDO+DA+EMPRESA&access=p&output=xml\\_no\\_dtd&client=default\\_frontend&proxystylesheet=metas](http://www.trt10.jus.br/search?q=cache:www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DRO%26ano_processo_trt%3D2011%26num_processo_trt%3D3626%26num_processo_voto%3D253833%26data_publicacao%3D19/08/2011%26data_julgamento%3D10/08/2011%26embargo%3D%26tipo_publicacao%3DDEJT+JUSTA+CAUSA.+%C3%94NUS+DA+PROVA.+IMPROBIDADE+E+VIOLA%3%87%3%83O+DO+SEGREDO+DA+EMPRESA&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas)>. Acesso em: 26 abr. 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – 5ª turma. **Acórdão nº 555-82.2010.5.08.0013 RR**. Relatora Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20555-82.2010.5.08.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJfMAAQ&dataPublicacao=05/10/2012&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 30 abr. 2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2001.