Ação de Consignação em Pagamento Trabalhista

Este mini ebook visa fornecer um guia completo sobre a ação de consignação em pagamento trabalhista, abordando seu conceito, requisitos, procedimentos e aspectos legais relevantes. Entenda como esse instituto jurídico pode ser utilizado para solucionar conflitos trabalhistas e garantir o pagamento de créditos de forma segura e eficaz.

Por Professora Betânia Mendes

Preparatório OAB FAESMG



Fundamentação Legal

- **Artigos 334 a 345 do Código Civil:** Esses artigos definem a consignação em pagamento como um meio de extinção de obrigação, em que o devedor, diante da recusa do credor em receber o pagamento, deposita a quantia devida em juízo, liberando-se da obrigação. Essa regra geral serve como base para a aplicação da consignação no âmbito trabalhista.
- **Artigo 539 do Código de Processo Civil (CPC):** O CPC detalha o procedimento da consignação em pagamento, desde o pedido do devedor até a resolução judicial, com a possibilidade de o credor contestar o depósito e a decisão do juiz sobre o destino da quantia. Essa legislação é importante para a aplicação da consignação em diversas áreas do direito, inclusive no direito do trabalho.
- **Artigo 890 da CLT:** A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica um artigo específico para a consignação em pagamento trabalhista, reconhecendo-a como um instrumento para o empregador pagar as verbas trabalhistas quando o trabalhador se recusa a recebê-las ou impede o pagamento. A CLT também define a competência da Justiça do Trabalho para analisar os casos de consignação trabalhista.

Finalidade

Liberar o Empregador de Obrigações Pecuniárias

A ação de consignação em pagamento trabalhista serve como um mecanismo para liberar o empregador de obrigações financeiras quando houver incerteza sobre a legitimidade do pagamento. Em outras palavras, quando o empregador não tem certeza se deve pagar determinada quantia ao empregado, ele pode depositar o valor em juízo, aguardando uma decisão judicial que determine se o pagamento é devido ou não.

Evitar Penalidades por Atraso

Além de evitar o pagamento indevido, a consignação em pagamento também protege o empregador de penalidades por atraso na quitação de débitos trabalhistas. Ao depositar o valor em juízo, o empregador demonstra sua boa-fé e sua intenção de cumprir com suas obrigações, mesmo que haja controvérsia sobre o valor ou a natureza da dívida.

Hipóteses de Cabimento



Recusa do Empregado em Receber o Pagamento

Uma das hipóteses mais comuns para o cabimento da ação de consignação em pagamento trabalhista é quando o empregado se recusa a receber o pagamento devido, seja por discordância com o valor ou por outros motivos. Neste caso, o empregador pode ingressar com a ação para depositar o valor em juízo e se desonerar da responsabilidade pelo pagamento, desde que comprove a recusa do empregado e a disponibilidade do valor.



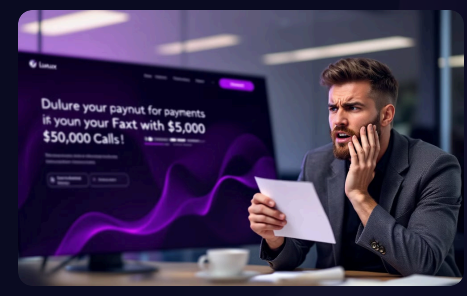
Incerteza sobre o Credor

Outra hipótese é quando há incerteza sobre quem é o verdadeiro credor do valor. Isso pode acontecer, por exemplo, em casos de litígio entre herdeiros ou terceiros interessados no pagamento. Neste caso, o devedor pode utilizar a ação de consignação para depositar o valor em juízo e evitar a responsabilidade pelo pagamento a quem não tiver direito, aguardando a decisão judicial sobre a legitimidade do credor.



Impedimento para Efetuar o Pagamento

Se o empregador se encontra impedido de efetuar o pagamento por motivo alheio à sua vontade, como a falta de documentos do empregado ou a impossibilidade de localizá-lo, ele pode ingressar com a ação de consignação para depositar o valor em juízo e se liberar da responsabilidade, desde que comprove o impedimento e a disponibilidade do valor.



Quitação Parcial Recusada pelo Credor

Por fim, a ação de consignação também é cabível quando o empregado se recusa a receber o pagamento de forma parcial, mesmo que o valor seja devido. Se o empregador deseja efetuar o pagamento parcial e se liberar da responsabilidade por esta parte, a ação de consignação pode ser utilizada para depositar o valor em juízo e liberar o empregador da obrigação.

Legitimidade Ativa

A legitimidade ativa na ação de consignação em pagamento trabalhista se refere ao sujeito que tem o direito de propor a ação, ou seja, de requerer a consignação da quantia devida. Na prática, o empregador, ou devedor da obrigação trabalhista, é quem geralmente possui legitimidade ativa. Isso ocorre porque ele é o sujeito que tem o interesse em liberar-se da obrigação, efetuando o pagamento e, assim, evitar possíveis penalidades.

No entanto, para que o empregador exerça essa legitimidade ativa, é preciso que ele esteja em uma situação específica, onde não consegue efetuar o pagamento diretamente ao trabalhador devido a algum impedimento. Esses impedimentos podem ser:

1. **Recusa do trabalhador**

   O trabalhador pode se recusar a receber o pagamento, alegando que a quantia não está correta ou que a dívida ainda não foi integralmente quitada.

2. **Impossibilidade de localização**

   O empregador pode não conseguir localizar o trabalhador para realizar o pagamento, seja por mudança de endereço ou por outros motivos.

3. **Existência de controvérsia judicial**

   Pode haver um processo trabalhista em andamento, e o empregador não consegue realizar o pagamento, pois há dúvidas sobre o valor exato da dívida ou sobre a forma como o pagamento deve ser realizado.

Nesses casos, o empregador pode ajuizar a ação de consignação em pagamento, depositando o valor em juízo, para que a Justiça determine a quitação da obrigação trabalhista.

Legitimidade Passiva

A legitimidade passiva na ação de consignação em pagamento trabalhista recai sobre o empregado ou credor que detém o direito de receber os valores consignados. Em outras palavras, é o trabalhador que, em razão de um vínculo empregatício ou de um contrato de trabalho, tem direito a receber as verbas trabalhistas, como salários, férias, décimo terceiro salário, FGTS e outras parcelas. O empregador, ao ingressar com a ação de consignação, visa depositar judicialmente os valores devidos ao empregado, buscando, dessa forma, evitar responsabilidades e multas por eventual atraso ou inadimplência.



Procedimento

A ação de consignação em pagamento trabalhista segue um procedimento específico, que visa garantir a regularização da relação jurídica entre empregado e empregador. A seguir, detalhamos as etapas cruciais desse processo:

Petição Inicial

A jornada se inicia com a elaboração da petição inicial, documento crucial que deve conter informações precisas sobre a obrigação trabalhista em questão. É essencial descrever detalhadamente a obrigação a ser paga, demonstrando a recusa ou o impedimento do empregador em recebê-la. Além disso, o valor devido precisa ser explicitamente indicado, com o depósito judicial do montante correspondente efetuado.

Depósito Judicial

A comprovação da boa-fé do empregado, ou seja, sua intenção genuína em honrar a obrigação trabalhista, se concretiza com o depósito judicial do valor devido. Esse ato precisa ser realizado no momento da propositura da ação, demonstrando ao Judiciário que o empregado está disposto a cumprir com suas responsabilidades.

Citação do Consignado

Após a formalização da ação, o empregador, na condição de consignatário, será citado, ou seja, notificado formalmente para que se manifeste sobre a proposta de pagamento. Cabe a ele aceitar ou recusar o valor depositado.

Contestação e Audiência

O empregador tem o direito de contestar a legitimidade do pagamento, questionando se o valor depositado realmente corresponde à sua dívida trabalhista. Também pode discordar do montante depositado. Em casos de litígio sobre cálculos, a perícia pode ser requisitada para esclarecer as divergências.

Decisão Judicial

Com base nos elementos apresentados e nas provas produzidas, o juiz decidirá sobre a legitimidade do pagamento. Se reconhecer a validade da ação, o empregado será liberado da obrigação trabalhista. Caso contrário, o juiz poderá determinar a complementação do valor depositado ou, em última análise, rejeitar a ação de consignação.

Efeitos da Consignação

A ação de consignação em pagamento, quando bem-sucedida, gera efeitos importantes para o empregador, liberando-o de responsabilidades e garantindo a quitação da dívida trabalhista.

- **Quitação da obrigação**: A consignação, se aceita pelo trabalhador ou reconhecida como válida pela justiça, extingue a obrigação do empregador. Isso significa que a empresa estará livre de qualquer débito trabalhista referente ao valor consignado.
- **Exoneração de encargos**: A consignação também impede a incidência de juros, multas ou penalidades sobre o valor depositado. A partir do momento em que o dinheiro é depositado em juízo, o empregador não será mais sujeito a esses encargos, desde que comprovada a validade da dívida e a efetiva quitação.

É importante lembrar que a consignação não é um "passe livre" para o empregador. Se a justiça determinar que o valor depositado é insuficiente ou que a dívida não está corretamente quitada, o empregador poderá ser obrigado a pagar o restante da dívida, além de arcar com os custos processuais.

Natureza Jurídica



Proteção

A ação de consignação em pagamento trabalhista é uma medida de proteção ao devedor, garantindo que ele não seja considerado inadimplente, mesmo que o trabalhador não aceite o pagamento.



Declaratória

A ação de consignação em pagamento trabalhista se caracteriza como uma ação declaratória de quitação, ou seja, visa reconhecer formalmente o pagamento da dívida trabalhista.

Prescrição

A ação de consignação em pagamento trabalhista se submete às regras gerais de prescrição trabalhista, conforme previsto no **artigo 7 , inciso XXIX, da Constituição Federal** e na **CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)**.

- Para ações que visam o pagamento de verbas trabalhistas **devidas após a extinção do contrato de trabalho**, o prazo prescricional é de **dois anos**, contados a partir da data da extinção do contrato (**artigo 11, da CLT**).
- No caso de **verbas trabalhistas devidas durante o curso do contrato de trabalho**, o prazo prescricional é de **cinco anos**, contados da data em que a obrigação se tornou exigível (**artigo 7 , inciso XXIX, da Constituição Federal**). Em regra, a obrigação se torna exigível no dia do vencimento da parcela.

Diferença entre Depósito Judicial e Consignação

O **depósito judicial** e a **consignação em pagamento** são institutos distintos, embora possam parecer semelhantes em alguns aspectos. A principal diferença reside na sua finalidade e na necessidade de ação judicial.

- O **depósito judicial** pode ser realizado independentemente de uma ação judicial, geralmente como medida preventiva para evitar bloqueios de bens. Imagine que você tem um débito e teme que seus bens sejam bloqueados. Nesse caso, você pode realizar um depósito judicial, demonstrando a existência de recursos para garantir o pagamento da dívida, mesmo sem a necessidade de uma ação judicial.
- A **consignação em pagamento**, por outro lado, exige a formalização de uma ação judicial. É utilizada para extinguir uma obrigação quando o devedor considera que o credor não tem direito de receber o pagamento ou que a forma de pagamento proposta é inválida. A consignação em pagamento é um instrumento legal que garante o pagamento, mesmo que o credor se recuse a recebê-lo, garantindo, assim, a segurança do devedor.

Em resumo, o depósito judicial serve como uma medida preventiva para evitar bloqueios, enquanto a consignação em pagamento é utilizada para extinguir uma obrigação mediante ação judicial, em casos específicos de discordância entre devedor e credor.

Multas Rescisórias e Consignação

Pagamento de Verbas Rescisórias

A ação de consignação pode ser uma ferramenta útil para o empregador que deseja quitar as verbas rescisórias do empregado, garantindo o cumprimento de suas obrigações e evitando a incidência de penalidades.

Multa do Artigo 477, § 8º da CLT

Em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, o empregador pode ser sujeito à multa prevista no art. 477, § 8 da CLT. A consignação em pagamento pode ser utilizada como mecanismo para evitar a aplicação dessa multa.

Prevenção de Penalidades

A consignação em pagamento, nesse contexto, funciona como um mecanismo de segurança para o empregador. Ao depositar as verbas rescisórias em juízo, ele garante que o pagamento será realizado dentro do prazo legal, evitando a aplicação de multas e penalidades.

Contestação do Consignado

O empregador, enquanto consignado, pode apresentar contestação à ação de consignação em pagamento trabalhista, alegando diversos motivos. As principais alegações incluem:

Diferenças de Valores

O consignado pode contestar a ação alegando que os valores consignados estão incorretos, seja por diferenças salariais, verbas rescisórias, ou outros direitos trabalhistas.

Ausência de Fundamentação

A contestação pode ser baseada na falta de fundamentação legal para a consignação. O consignado pode alegar que não há motivo válido para o depósito judicial, questionando a necessidade da ação.

Recusa Legítima

O consignado pode argumentar que a recusa em efetuar o pagamento se deve a um motivo legítimo, como a existência de uma pendência trabalhista em andamento, que impede o pagamento das verbas trabalhistas.

Sentença Favorável

1 **Liberação do Valor Depoistado**

Se a consignação for julgada procedente, o valor depositado será liberado ao consignado, ou seja, ao trabalhador que detém o direito ao pagamento.

2 **Exoneração do Consignante**

O consignante, geralmente o empregador ou a empresa que efetuou a consignação, é exonerado da obrigação de pagamento, incluindo as penalidades associadas ao atraso ou inadimplência.



Importância na Prática Trabalhista

- **Resguardar o empregador** diante de recusas injustificadas.
- **Prevenir litígios futuros** sobre débitos trabalhistas.
- **Evitar multas e acréscimos financeiros**, especialmente em situações de controvérsia.
- Compreender o uso estratégico da ação de consignação é essencial para empregadores e advogados atuantes na área trabalhista, garantindo segurança jurídica no cumprimento de obrigações financeiras.