

## **"HÁ NECESSIDADE DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA A RESOLUÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS DIRIGENTES SINDICAIS, EMPREGADA GESTANTE, MEMBROS DA CIPA E PORTADORES DE GARANTIA DE EMPREGO CONVENCIONAL OU CONTRATUAL?"**

*José Fernando Rosas<sup>(\*)</sup>*

É preocupação dos trabalhadores, e da sociedade em geral, a preservação do emprego, tanto como forma de estabilidade nas relações sociais, como forma de integrar o trabalhador na mini-sociedade que é a empresa. Por certo dispensas imotivadas causam intranquilidade nos empregados e, via de consequência, nas suas famílias. Como a família é a "celula mater" da sociedade, esta também se ressentir dos efeitos negativos da instabilidade consequente das despedidas frequentes.

Assim, ao longo dos tempos, têm-se tomado providências no sentido de minimizar tais situações, criando embaraços às despedidas imotivadas. Resultado dessas providências temos exemplificativamente, as figuras da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, o aviso prévio, a estabilidade, etc.

Quanto a esta última - a estabilidade no emprego - , a doutrina é preponderantemente favorável, tanto que assim se exprime RIPERT "ao trabalhador deve ser assegurada a continuidade do contrato de trabalho, quer porque ao incorporar-se na empresa adquire propriedade do emprego". Já CABANELAS ensina que "quer porque é legítima a sua pretensão de continuidade correlata com os fins permanentes da empresa" e ainda "quer porque o emprego é o meio para garantir-lhe a subsistência, quer porque a estabilidade é a arma de combate ao desemprego, quer porque os fins sociais da empresa moderna a exigem", como leciona AMAURI MASCARO NASCIMENTO. Sem embargo de entendimentos em contrário, a corrente majoritária é no sentido da manutenção do instituto da estabilidade.

---

*(\*) Juiz Vice-Presidente do E. TRT da 9ª Região e Professor Titular da disciplina de Direito do Trabalho na Universidade Estadual de Ponta Grossa*

manifestando-se favoráveis, entre outros, DESPAX, MARIO DE LACUEVA, DEVEALI, KROTOSCHIN, ERNESTO R. KATZ e CESARINO JÚNIOR.

Sensível ao problema, a ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO expressou, através da Convenção nº 158, sugestões no sentido de que devam ser asseguradas garantias adequadas contra o uso de contratos a prazo, cuja finalidade seja desvirtuar a proteção ao trabalhador. Assim, na parte II, declara:

"Art. 4º Não se porá fim à relação de trabalho de um trabalhador ao menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com a sua capacidade ou sua conduta ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço".

No artigo 5º, a Convenção enumera motivos que não se constituem em causas justas para o rompimento do contrato de trabalho.

Já o artigo 7º recomenda que não se efetive a dispensa por motivos atribuídos ao empregado, sem que antes lhe seja oferecida a possibilidade de defesa diante das acusações, sendo que o artigo 8º sugere que ao trabalhador seja dada a oportunidade de recorrer contra dispensa que considerar injustificada, perante um órgão neutro, como um tribunal ou um árbitro.

Vários países inseriram em seu direito positivo normas tendentes a evitar as despedidas imotivadas. Assim ocorreu também no direito pátrio.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO, em seu "Compêndio de Direito do Trabalho", apresenta a evolução da legislação brasileira, dizendo que a idéia da estabilidade surgiu, inicialmente, no Direito Público, eis que a Constituição do Império, em seu artigo 149, dispunha que "os oficiais do exército e armada não podem ser privados de suas patentes, senão por sentença proferida em juízo competente." A Lei 191-B, de 30 de novembro de 1.893, dispôs que os empregados de concurso só poderiam ser demitidos em virtude de sentença judicial, entendendo-se por empregados os funcionários da Fazenda." O artigo 42 da Lei Eloi Chaves, de 24 de janeiro de 1.923, dispôs: "Depois de 10 anos de serviços efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei, só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por um

engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro". Já a Lei nº 62, de 1.935, instituiu a estabilidade decenal de um modo geral para todos os empregados da indústria e comércio que só poderiam ser demitidos por motivos devidamente comprovados de falta grave, desobediência, indisciplina ou causa de força maior. No plano Constitucional, a carta de 1.937 e a de 1.946 mantiveram a estabilidade. A Consolidação das Leis do Trabalho dedicou capítulo especial à estabilidade decenal, abrindo exceções somente quanto à falta grave ou circunstância de força maior devidamente comprovadas em inquérito judicial.

Vê-se, nesta breve retrospectiva, a preocupação do legislador quanto à estabilidade no emprego, e que, desde a idéia inicial, procurou-se ao máximo restringir as possibilidades de despedida, impondo a comprovação, em inquérito, da falta grave ou circunstância de força maior. De tal sorte que, o estável por tempo de serviço, somente pode ser despedido após a comprovação da falta grave ou motivo de força maior. Vale dizer, após a apreciação pela Justiça do Trabalho, com trânsito em julgado da decisão que acata as alegações do empregador.

O nosso tema perquire da necessidade do "inquérito judicial" para a resolução dos contratos de trabalho dos dirigentes sindicais, empregada gestante, membros da CIPA e portadores de garantia de emprego convencional ou contratual. Trata-se, aqui, portanto, das chamadas estabilidades provisórias, e não daquela definitiva, prevista nos artigos 491 a 500 do texto consolidado.

No que diz respeito à estabilidade do dirigente sindical, tenho como incontestado a necessidade de ser apurada a falta grave pelo empregador, através inquérito judicial. E isto por disposição legal, eis que o parágrafo 3º, do artigo 543, da Consolidação das Leis do Trabalho, é bastante claro:

*"Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da Consolidação".*

Quando o legislador refere-se à apuração de falta grave "nos termos desta Consolidação", efetivamente remete o caso ao artigo 853 do

texto consolidado, exatamente aquele que trata da instauração de inquérito, posto que inexistente no estatuto de regência qualquer outro dispositivo a regular o assunto, em se tratando de dirigente sindical, salvo por aplicação analógica do artigo 494 e seguintes da CLT. Embora a estabilidade do dirigente sindical seja daquelas provisórias, justifica-se a necessidade de apuração da falta grave através inquérito judicial, eis que, nesse caso, o contrato de trabalho apenas fica suspenso durante o prazo de apuração, não perdendo assim, "ab initio", o empregado, a sua condição. O contrário, e se possível fosse a despedida imediata, o obreiro, perdendo a condição de empregado, também perderia a sua condição de dirigente sindical, ainda que, posteriormente, através ação trabalhista, ficasse constatada a improcedência da justa causa assacada pelo empregador. Ora, a lei procura tutelar o livre e pleno exercício das atividades sindicais, inibindo atitudes que possam frustrar referidas atividades. Sabendo o empregador da necessidade legal de instaurar inquérito para a apuração de falta grave, não despedirá sumariamente o empregado, mesmo porque tal despedida seria nula face os termos da lei.

Já os membros da CIPA têm tratamento legal diferenciado, embora a estabilidade destes também seja daquelas provisórias. Vejamos o artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho diz que

*"Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro"*

E diz o inciso II, letra "a", do artigo 10 das Disposições Constitucionais Transitórias

*"Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa*

*do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato "*

Vê-se, pelos textos legais transcritos, que em momento algum o legislador inseriu a condição prevista no artigo 492 - falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas - ou a condição prevista no parágrafo 3º, do artigo 543 - salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação

Além do mais. o parágrafo único do art 165 do estatuto de regência diz. "verbis"

*"Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado"*

Ora. é incompatível o disposto no parágrafo transcrito. com a imposição de instauração de inquérito para a apuração de motivos. posto que este - o inquérito - é ação de iniciativa do empregador e o texto legal fala que em caso de reclamação trabalhista caberá ao empregador comprovar a existência dos referidos motivos. A dedução lógica. nestes casos. é que a reclamação é ação de iniciativa do empregado tanto que. se não houver a reclamação. inexistente obrigação do empregador de comprovar qualquer coisa e a despedida se terá como correta e definitiva

Entendemos pois que. nos dois casos mencionados acima. existindo normatização legal. inexistem dificuldades quanto à aplicação em casos concretos

Passemos ao estudo quanto a estabilidade da empregada gestante

Indiscutivelmente. a conquista em termos constitucionais decorre da conquista em termos convencionais

Com efeito. os instrumentos normativos inter-sindicais. de há muito tempo. vinham estabelecendo a estabilidade provisória da empregada. desde a concepção e até 60 ou 90 dias após o prazo previsto no artigo 392 do texto consolidado. Sabemos que a lei. em regra decorre da verificação dos fatos sociais que. pela iterativa repetição acabam sendo erigidos em norma de conduta. A estabilidade da empregada desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto. é exemplo típico de tal. Cabe aqui um pequeno reparo quanto aos termos que vinham sendo usados nos instrumentos normativos inter-sindicais e também aqueles usados pelo legislador constituinte. É que a mulher somente é gestante até o momento do parto eis que. após. deixa de sê-lo. Melhor seria simplesmente extirpar do texto o vocábulo gestante. Feito o reparo. passemos adiante

Inexiste disciplina legal quanto à necessidade ou não de apuração de falta grave ou motivo de força maior, para a despedida da empregada que detém a estabilidade provisória de que ora tratamos. O texto constitucional diz que

**"Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa**

*da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto"*

**"Mutatis mutandis", não fica vedada - ou fica autorizada - a dispensa não arbitrária ou por justa causa**

Já por aí, entendemos da desnecessidade de instauração de inquérito para a apuração de falta grave. Basta a alegação de falta grave ensejadora da despedida, para que esta ocorra. Por uma aplicação analógica do parágrafo único do artigo 165, entendemos que, em caso de reclamação trabalhista ajuizada pela empregada, caberá ao empregador comprovar a existência dos motivos alegados quando da ruptura do pacto laboral, sob pena de reintegrar a empregada ou pagar-lhe os salários e demais vantagens relativas ao período da estabilidade provisória.

Em abono de nosso entendimento, há que se levar em conta, também a incompatibilidade entre o prazo previsto constitucionalmente - aproximadamente 14 (quatorze) meses - e a conhecida morosidade da Justiça, de tal sorte que, normalmente, ao trânsito da decisão que põe fim ao litígio, já se escoou o prazo do instituto.

E, nessa linha de raciocínio, leciona VALENTIN CARRION em seus COMENTÁRIOS À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

*"Aderimos ao entendimento de que o inquérito judicial (art 853) não é requisito prévio para rescisão do contrato de trabalho com estabilidade provisória, o dispositivo visa a estabilidade definitiva e não aquela e há uma inadaptação entre os curtos prazos do instituto e a morosidade recursal judicial"*

Também o insigne EDUARDO GABRIEL SAAD, em sua CONSTITUIÇÃO E DIREITO DO TRABALHO, "verbis"

*"Se dispensada arbitrariamente a empregada que se encontre grávida e a Justiça reconhecer esse ilícito trabalhista, será ela reconduzida ao emprego, à semelhança do que acontece com o "cipeiro". Se a sentença ficar irrecorrível depois do completo escoamento do prazo de garantia do emprego, a empregada terá de receber todos os salários e seus consectários referentes ao sobredito tempo de garantia de emprego".*

Nota-se, aí, a diferença entre a estabilidade definitiva e a estabilidade provisória do "cipeiro" e da gestante Naquela, o contrato de trabalho fica suspenso até o trânsito em julgado da decisão Naquela, o empregado pode ficar à espera da decisão final - sem adentrarmos no mérito de suas condições de sobrevivência - pois, improvido o inquérito, será reintegrado no emprego e receberá todos os salários relativos ao tempo de suspensão - que se transforma então em interrupção Nesta, escoado o tempo da garantia de emprego - ou estabilidade provisória -, não há falar-se mais em suspensão, estando a empregada liberada para quaisquer outras atividades laborais

Entendemos, pois, que inaplicáveis à empregada gestante as disposições do artigo 853 do estatuto de regência

Finalmente, quanto às ditas estabilidades convencionais ou contratuais, temos que dependem, exclusivamente, do que convencionado ou tratado Assim, se pela convenção ou pelo contrato estabelecerem as partes a necessidade de apuração de falta grave ou outro motivo ponderoso, via inquérito, seja ele administrativo, seja ele judicial, não há como furtar-se o empregador a tanto "Pacta sunt servanda" Na falta de dispositivos constitucionais ou legais, há que se verificar, em cada caso se a estabilidade ajustada é definitiva ou provisória Se definitiva, aderiram as partes ao que contido no capítulo VII, do título IV da Consolidação das Leis do Trabalho e, portanto, submetem-se àqueles dispositivos legais Se provisória entendemos, na esteira do raciocínio quanto ao que expandido em relação à empregada gestante e ao "cipeiro", da desnecessidade da instauração de inquérito, cabendo ao empregador, em caso de reclamação trabalhista movida pelo empregado, comprovar os motivos alegados, sob pena de reintegrar o mesmo, ou pagar-lhe os salários e demais vantagens até o termo final da referida estabilidade provisória

**Em conclusão**

1-) Somente a estabilidade definitiva e a estabilidade do dirigente sindical - estas por expressa disposição legal - exigem a instauração de inquérito judicial para a apuração de falta grave ou motivo de força maior, dependendo, a efetiva despedida, da configuração dos motivos através trânsito em julgado da decisão;

2-) Independem de inquérito para a apuração de falta grave ou circunstâncias de força maior, a despedida da empregada gestante e do "cipeiro";

3-) as estabilidades convencionais ou contratuais dependem do que avençado entre as partes no que diz respeito a despedidas por falta grave ou motivos outros ponderosos - desde que não firam os dispositivos legais. À falta de normatização, remetem-se as partes ao capítulo VII do título IV da consolidação das Leis do Trabalho, se definitiva a estabilidade se provisória, segue a despedida, a sorte da empregada gestante e do "cipeiro".

É o nosso entendimento. S.M.J.

## NOTAS

Constituição Federal de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho

Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho - VALENTIN CARRION

Constituição e Direito do Trabalho - EDUARDO GABRIEL SAAD

Compêndio de Direito do Trabalho - AMAURI MASCARO NASCIMENTO

Direito do Trabalho na Constituição de 1988 - AMAURI MASCARO NASCIMENTO

Consolidação das Leis do Trabalho Comentada - EDUARDO GABRIEL SAAD