

A ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS PROCESSUAIS

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

RESUMO

Este trabalho é o segundo de uma série de dois artigos, nos quais são estudados o tema da estabilidade do dirigente sindical na legislação brasileira. Neste artigo, o estudo é feito sob a ótica do direito adjetivo, ou seja, das regras de direito processual do trabalho que estabelecem a tutela jurisdicional da estabilidade prevista em lei.

PALAVRAS-CHAVE: *estabilidade; procedimentos; judiciais; dirigente sindical.*

INTRODUÇÃO

Para a dispensa do dirigente sindical é imprescindível a prévia instauração de inquérito judicial para a apuração da falta grave que se alega ter sido cometida. Esta exigência legal é a única de todos os casos de estabilidade provisória previstos em nossa legislação, pois, para os demais, o controle judicial da regularidade da dispensa é feito a *posteriori*. Uma vez suspenso o empregado para responder ao inquérito judicial, não poderá se valer do pedido de liminar de reintegração, viável apenas para as situações em que o dirigente sindical tenha sido dispensado ou afastado sumariamente de suas funções. Esse segundo procedimento destina-se a assegurar o cumprimento da regra legal que institui a estabilidade no emprego para o dirigente sindical, primando pela celeridade da tutela do efetivo cumprimento do mandato.

Neste segundo artigo, de uma série de dois textos destinados ao tema da estabilidade do dirigente sindical, serão estudados esses mecanis-

mos que a legislação processual prevê para a aplicação das regras de direito material, as quais foram identificadas no primeiro dos artigos.

2. INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Surgiram divergências doutrinárias sobre a permanência da necessidade de instauração de inquérito judicial, no que diz respeito à apuração de falta grave como pressuposto de validade da dispensa do dirigente sindical, após o advento da Constituição de 1988. A polêmica decorreu do fato de que seu artigo 8º, inciso VIII, passou a fazer remissão à lei em sua parte final, ao tratar do procedimento para a apuração da falta grave do dirigente sindical. Houve interpretações no sentido de que seria necessária a edição de uma lei complementar que estabelecesse novo procedimento para o inquérito judicial, entendendo-se como revogada a legislação infraconstitucional no particular.

Esta linha de interpretação ficou no isolamento, pois o Supremo Tribunal Federal consagrou o entendimento pela prevalência do inquérito judicial previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, no que foi seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho¹. As regras para o processamento do inquérito judicial, deste modo, continuam a ser aquelas previstas nos artigos 494 e 853 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho².

A primeira questão a ser anotada é a da possibilidade de prévia suspensão do empregado. A suspensão em referência não é a disciplinar, mas deve ser entendida como vicissitude contratual e encarada como facultativa ao empregador, nos termos do artigo 494 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ao comunicar a suspensão ao dirigente sindical para a instauração do inquérito, o empregador deve atentar para o prazo de trinta dias, previsto no artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho. Uma

¹ Súmula nº 197 do Supremo Tribunal Federal: O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

Súmula nº 379 do Tribunal Superior do Trabalho: Dirigente Sindical. Despedida. Falta Grave. Inquérito. Necessidade. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos artigos 494 e 543, § 3º, da CLT.

² Artigo 494 da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação. Parágrafo único: A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho: Para a instauração de inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

vez desrespeitado o prazo em referência, que é decadencial, o empregado suspenso terá o direito à imediata reintegração no emprego³.

Sendo a suspensão uma faculdade do empregador, que normalmente será exercida porque implicará no afastamento do empregado de suas funções até a decisão final do inquérito, não deve ser entendida como antecedente necessário ao ajuizamento da ação. O empregador pode optar por não suspender o dirigente sindical, hipótese na qual não há prazo legal previamente definido para a instauração do inquérito. Neste caso, não se aplica o mencionado prazo de trinta dias, mas o ajuizamento da ação deve ser feito o quanto antes, para que não se materialize a figura do perdão tácito.

Segundo o artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho, a instauração do inquérito judicial deve ser feita por petição escrita. O autor é chamado de requerente e o réu de requerido. A citação é efetivada por via postal, independentemente de despacho judicial, já acompanhada da contrafé, conforme a sistemática seguida para os procedimentos comuns, prevista no artigo 841 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴. A contestação poderá ser apresentada em audiência, oralmente, considerando-se a regra geral do artigo 847 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece prazo de vinte minutos⁵. Na praxe forense, no entanto, prevalece o sistema de apresentação de contestação escrita, acompanhada da prova documental.

Há peculiaridade no processamento do inquérito judicial quanto ao número de testemunhas. Pelo artigo 821 da Consolidação das Leis do Trabalho, o número máximo de testemunhas para cada parte é elevado de três para seis⁶. Vale, no entanto, a regra geral do artigo 825 do mesmo diploma legal quanto ao comparecimento das testemunhas mediante simples convite da parte⁷.

³ Súmula 403 do Supremo Tribunal Federal: É de decadência o prazo de 30 (trinta) dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

⁴ Artigo 841 da Consolidação das Leis do Trabalho: Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou chefe de secretaria, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

⁵ Artigo 847 da Consolidação das Leis do Trabalho: Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

⁶ Artigo 821 da Consolidação das Leis do Trabalho: Cada uma das partes não poderá indicar mais de 3 (três) testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que este número poderá ser elevado a 6 (seis).

⁷ Artigo 825 da Consolidação das Leis do Trabalho: As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação.

A decisão final do processo poderá ser de procedência, reconhecendo a falta grave imputada ao dirigente sindical e autorizando a sua dispensa por justa causa, ou de improcedência, afastando as alegações iniciais e determinando a reintegração do empregado ao emprego.

No primeiro caso, o período em que o empregado ficou afastado de suas funções é de suspensão contratual, ou seja, de cessação temporária e total dos efeitos do contrato de trabalho, não sendo computado para fins de indenização. Na segunda hipótese, haverá a interrupção do contrato de trabalho, na medida em que a cessação de seus efeitos terá sido apenas parcial, devido à ausência de prestação de serviços, mantendo-se o direito aos consectários do período de afastamento. É certo que a suspensão perdurará até a decisão final do processo, entendendo-se como tal a que estiver revestida de trânsito em julgado. Uma vez transitada em julgado a decisão de improcedência do inquérito, a reintegração ao emprego do dirigente sindical afastado deverá ser procedida imediatamente. Para tanto, poderá ser fixada pena cominatória, nos termos do artigo 729 da Consolidação das Leis do Trabalho⁸.

A questão que surge neste contexto é relativa à possibilidade de conversão da ordem de reintegração em indenização dobrada, pela aplicação dos artigos 496 e 497 da Consolidação das Leis do Trabalho⁹. É discutível a aplicação de referidos preceitos ao caso do dirigente sindical, no qual a animosidade entre as partes deve ser encarada como natural. Para Giglio (2007, p. 550), a referida conversão não será cabível se não estiver expressamente prevista em sentença:

[...] É claro que a conversão é viável, se a sentença for alternativa, condenando à reintegração ou ao pagamento da indenização em dobro. Se não o for, isto é, se a condenação for exclusivamente para reintegrar o estável, não vemos como alterá-la, em execução, sem desrespeito à coisa julgada. [...]

⁸ Artigo 729 da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre readmissão ou reintegração do empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de 3/5 (três quintos) a 3 (três) valores de referência por dia, até que seja cumprida a decisão.

⁹ Artigo 496 da Consolidação das Leis do Trabalho: Quando a reintegração do empregado for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 497 da Consolidação das Leis do Trabalho: Extinguindo-se a empresa, sem ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

A possibilidade de tais ocorrências, contudo, é remota, pois o curto prazo da estabilidade provisória assegurada pela legislação normalmente é ultrapassado até o resultado final do inquérito, restando por ser paga apenas a indenização do período, como direciona o Tribunal Superior do Trabalho pelo inciso I da Súmula 396¹⁰.

Outra polêmica que surge é referente ao pagamento dos consectários do período de afastamento. A se entender que se trata de reintegração, como acima salientado, são devidos, na íntegra, os títulos do lapso temporal em que o empregado ficou afastado. De maneira contrária, considerando-se que se trata de readmissão ao emprego, pela interpretação literal do artigo 495 da Consolidação das Leis do Trabalho, tornam-se indevidos os títulos do período de afastamento¹¹.

É unânime o entendimento de que o legislador trabalhista não foi técnico neste particular. Deste modo, a expressão readmissão deverá ser interpretada como reintegração, assegurando-se ao empregado afastado a totalidade de seus consectários, sem a necessidade de que apresente reconvenção, diante da natureza dúplice do inquérito judicial para apuração de falta grave. São oportunas as lições de Leite (2009, p. 957) no particular:

[...] Se o pedido de resolução contratual for julgado improcedente, ou seja, reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado (réu), fica o empregador (autor) obrigado a reintegrá-lo (e não a 'readmiti-lo no serviço', como consta do art. 495 da CLT) no emprego e a pagar-lhe os salários e demais vantagens a que teria direito no período de afastamento, o que demonstra a natureza dúplice desta ação especial, pois o empregado não precisa reconvir ou ajuizar outra ação para ser reintegrado. [...]

Quanto ao pagamento das custas processuais, a sistemática legal foi alterada com a edição da Lei nº 10.537, de 27.08.2002. A Consolidação das Leis do Trabalho prescrevia, em seu antigo artigo 789, parágrafo 3º,

¹⁰ Súmula nº 396 do TST: Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento "extra petita". I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do artigo 496 da CLT.

¹¹ Artigo 495 da Consolidação das Leis do Trabalho: Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

letra d e parágrafo 4º, a necessidade de comprovação do pagamento das custas processuais pela empresa requerente, no valor de seis vezes o salário do empregado, antes da decisão final do inquérito¹². A ausência de comprovação do recolhimento das custas implicaria na extinção sumária do feito e na consequente reintegração imediata ao emprego, do dirigente sindical afastado, como previa a antiga Súmula 49 do Tribunal Superior do Trabalho, cancelada em 28 de outubro de 2003 pela Resolução nº 121¹³.

Com o novo tratamento legal dado às custas processuais, modificou-se a redação dos artigos 789 e 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. Foram suprimidas as expressas referências ao inquérito judicial para apuração de falta grave que eram feitas pela redação original do primeiro dos preceitos mencionados, de modo que a sistemática passou a ser a geral, a de comprovação do recolhimento apenas após a prolação da sentença, como leciona Leite (2009, p. 957):

[...] As custas, em se tratando de inquérito, constituíam exceção à regra do pagamento ao final, na medida em que o art. 789, § 4º, da CLT, dispunha que elas deveriam ser pagas antes do julgamento da causa. Com a nova Lei nº 10.537, de 27.8.2002, que entrou em vigor trinta dias depois de sua publicação restou suprimida a regra constante de referido parágrafo, donde se infere que não há mais previsão para pagamento prévio das custas. [...]

3. RECLAMAÇÃO COM PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO LIMINAR

Para as situações de desrespeito à regra legal que estatui a necessidade de prévia instauração de inquérito judicial para a dispensa de dirigente sindical, a legislação vigente prevê a possibilidade de liminar de reintegração por pedido formulado em reclamação trabalhista. É o dispositivo do artigo 659, inciso X, da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi acrescentado pela Lei nº 9.270, de 17 de abril de 1996. Entre os poderes do Juiz do Traba-

¹² Artigo 789 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos dissídios individuais ou coletivos do trabalho, até o julgamento, as custas serão calculadas progressivamente, de acordo com a seguinte tabela: Parágrafo 3º – As custas serão calculadas: d) no caso de inquérito, sobre 6 (seis) vezes o salário mensal do reclamado ou dos reclamados. Parágrafo 4º – As custas serão pagas pelo vencido, depois de transitada em julgado a decisão, ou, no caso de recurso, dentro de 5 (cinco) dias da data de sua interposição sob pena de deserção, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que o pagamento das custas competirá à empresa, antes de seu julgamento pela Vara ou Juízo de Direito.

¹³ Súmula 49 do Tribunal Superior do Trabalho: No inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo Juízo, será determinado o arquivamento do processo.

lho, compete-lhe conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador. Não se trata de ação cautelar, mas de simples reclamação trabalhista com pedido de liminar. Recorde-se que a medida liminar pode ter existência separada da ação cautelar, como ocorre, entre outros procedimentos, no mandado de segurança.

É importante destacar que o pedido em análise caberá apenas nas situações em que o dirigente sindical foi sumariamente afastado, suspenso ou dispensado. A suspensão tratada pela legislação é a disciplinar e não a vicissitude contratual prevista no artigo 494 da Consolidação das Leis do Trabalho, como faculdade do empregador para a instauração do inquérito judicial para apuração de falta grave. Se o empregado foi suspenso para a instauração do inquérito judicial, sua suspensão perdurará até a decisão final do processo, como já foi frisado. Em outras palavras, não caberá a reintegração liminar de dirigente sindical afastado para responder judicialmente pela acusação de falta grave sem a conclusão do procedimento com decisão transitada em julgado. Ordem judicial em sentido contrário estará revestida de ilegalidade.

Outra situação que demandará a pronta intervenção do Poder Judiciário por provocação da parte interessada é a do empregado que foi impedido de participar de eleição de dirigente sindical por ter sido dispensado em ato contínuo à inscrição de sua candidatura. A proteção ao emprego inicia-se com a candidatura e se confirma com a vitória no pleito. A partir do momento em que se inscreve para concorrer ao cargo de direção do sindicato, desde que estejam atendidos os pressupostos já estudados, o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa. Para contornar dispensas nestas situações, cabe procedimento idêntico ao que já foi estudado, mas com o único propósito de assegurar a participação do empregado candidato a cargo de direção sindical na eleição. Se for eleito, ao empregado será assegurada a estabilidade provisória até um ano após o término do mandato. Se o resultado da eleição for negativo, a dispensa será mantida. Quanto ao prazo para o exercício do direito de ação, prevalece a regra geral do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição de 1988, que o fixa em até dois anos após o final do contrato de trabalho¹⁴. Há o risco, no entanto, de

¹⁴ Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que à melhoria de sua condição social: XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

ser configurado o abuso de direito, notadamente nos casos em que a demanda é apresentada depois de ultrapassado o período de estabilidade provisória.

A situação é diversa da que foi prevista pela Súmula 396, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho, acima mencionada. Na hipótese nela estampada, o período de estabilidade foi ultrapassado pela delonga no procedimento judicial, sendo assegurada ao empregado a indenização substitutiva à reintegração. Neste último caso, o decurso do período de estabilidade decorreu de incúria do próprio interessado, que demorou a exercer o seu direito de ação, de modo a comprometer o próprio direito de permanecer no emprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O controle da estabilidade assegurada pela legislação vigente, para o empregado detentor da condição de dirigente sindical, é feito mediante o ajuizamento de inquérito judicial para a apuração de falta grave. Este processo é antecedente necessário para a validade do ato patronal de dispensa do dirigente sindical. Para o ajuizamento do inquérito, faculta-se ao empregador suspender o contrato de trabalho do dirigente sindical acusado do cometimento da falta grave, hipótese na qual não será possível sua imediata reintegração no emprego. Sua volta ao trabalho ficará condicionada ao resultado final do inquérito, que deverá ser ajuizado no prazo decadencial de trinta dias.

Não se faz mais necessário o recolhimento de custas previamente, uma vez que foi alterada a redação dos parágrafos do artigo 789 da Consolidação das Leis do Trabalho. O número máximo de testemunhas continua sendo de seis para cada parte, as quais recebem as denominações de requerente e de requerido. Sendo procedente o pedido feito no inquérito judicial para apuração de falta grave, fica autorizada a dispensa motivada do dirigente sindical. Neste caso, o período de afastamento do empregado é considerado como de suspensão contratual, em relação ao qual nenhum consectário é devido.

Ao contrário, se o resultado da ação é negativo, o período de afastamento do dirigente sindical que respondeu ao inquérito judicial é computado como hipótese de interrupção contratual. Passam a ser devidos os títulos contratuais relativos ao lapso temporal em questão. A reintegração no emprego, por medida liminar em reclamação trabalhista, é cabível nas hipóteses em que o empregador não observa a necessidade de prévia ins-

tauração de inquérito judicial para a dispensa do dirigente sindical ou o afasta imotivadamente de suas funções, nos termos do artigo 659, inciso X, da Consolidação das Leis do Trabalho. Tendo sido ajuizado o inquérito judicial após o afastamento do dirigente sindical, não caberá a utilização da medida processual em referência, uma vez que sua volta ao emprego ficará, nesta hipótese, condicionada ao resultado final da ação de procedimento especial movida pelo empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALISEDA, J. G. . **Estabilidade e Garantia de Emprego** – uma visão crítica. São Paulo, LTr, 2001.

BARROS, A. M. de. Estabilidade do Dirigente Sindical. **Revista LTr**. São Paulo, vol. 57, janeiro de 2003.

BELFORT, F. J. C. . Estabilidade sindical e falta grave. **Revista do TRT da 16ª Região**. São Luís, volume 03, julho de 1994.

BRASIL. **CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 4ª. edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

GIGLIO, W. . **Direito Processual do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: Saraiva, 2007.

LARA, V. de R. . Estabilidade sindical e indispensabilidade da ação de inquérito para apuração de falta grave. **Revista do TRT da 15ª Região**. Campinas, número 02, janeiro a junho de 1992.

LEITE, C. H. B. . **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, O. B. . **Direito Coletivo do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 1990.

_____. Estabilidade sindical. **Revista Gêneseis**. Curitiba, número 106, outubro de 2001.

MARTINS, N. F. C. . **Estabilidade Provisória no Emprego**. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, S. P. . **Direito Processual do Trabalho**. 28ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. MOURA, J. F. E. . de. Estabilidade e garantias no emprego – Cipeiro – Dirigente e Representante Sindical. **Revista do TRT da 4ª Região**. Porto Alegre, nº 24, 1991.

NASCIMENTO, A. M. . **Direito Processual do Trabalho**. 22ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

NICOLA, D. R. M. . O sindicato e a ordem constitucional. Aspectos polêmicos acerca da estabilidade sindical. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, número 15, março de 1998.

SAAD, E. . Estabilidade do Dirigente Sindical. **LTr - Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano 35, número 10.

_____. Estabilidade de diretor de entidade sindical ainda não registrada. **LTr - Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 35, número 63.

SILVA, M. E. F. . Da estabilidade provisória do dirigente sindical. **Revista LTr**. São Paulo, ano 68, fevereiro de 2004.

SOBRINHO, Z. P. . **Estabilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

VIANA, M. T. . Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista LTr**, São Paulo, ano 65, setembro de 2001.