

INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE: DIRIGENTES SINDICAIS E A MÁ-FÉ

Rafaela Silva Souza Oliveira¹
Ana Clara de Oliveira Pinto¹
Gilson de Barros Martins Neto²
Kayky Moraes Amorim²
Sérgio de Souza³

rafasilva2002lg@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

Problematiza-se a possibilidade de a estabilidade ser o único intuito do candidato agindo, desta forma, com má-fé, ignorando a importância da função de um dirigente sindical. Objetiva-se, portanto, através de uma inquirição documental e bibliográfica, com análise de dados qualitativa e abordagem descritiva, demonstrar as formas de se evitar a má-fé dos candidatos a dirigente sindical por causa da estabilidade funcional que o cargo concede. Constatou-se, com o presente artigo, a importância do dirigente sindical bem como a possibilidade de o mesmo agir de má-fé de diversas formas, sendo uma delas, não haver pré-requisitos formais para o exercício da função, além da eleição em si, ficando quaisquer extrações de competências como um trabalho a ser feito a partir da lista de atribuições, uns se candidatam a eleição para agir de forma desonesta e violar a ética, pensando apenas em si próprio e nas vantagens que poderão obter, com isso é perceptível o crime de prevaricação, sendo um dos crimes praticados por funcionários públicos contra a administração em geral que consiste em retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal. Deste modo as formas de se evitar a má-fé são: o mapeamento de competências permite melhorar a formação e o desenvolvimento profissional, os processos de recrutamento, seleção e avaliação de desempenho, acompanhando as transformações do mundo do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Processo do Trabalho; inquérito; estabilidade.

1 INTRODUÇÃO

A CLT (Brasil, 1943) prevê a estabilidade do dirigente sindical com o objetivo de que os empregadores não consigam, através de ameaças de demissão, coagir o dirigente. Entretanto, **problematiza-se** a possibilidade de um empregado almejar

¹ Acadêmicas do 10º período do curso de Direito da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX – Três Rios/RJ.

² Acadêmicos do 3º período de Direito da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX – Três Rios/RJ.

³ Advogado, especialista em Direito e Processo do Trabalho, especialista em Docência em Ensino Superior, professor da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX.

tornar-se dirigente sindical em razão da estabilidade funcional, ignorando-se a função social da função. No que tange à **relevância**, a mesma assim se norteia em razão de o dirigente sindical exerce a função de direção e representação de sindicato profissional, até mesmo enquanto adjunto (Martinez, 2020).

O **objetivo geral** desdobra-se em explicitar quais as formas de se evitar a má-fé dos candidatos a dirigente sindical, visto a possibilidade de almejarem o cargo em questão justamente por causa da estabilidade funcional. Nesse sentido, **objetivos específicos** são: explicar o que se trata a estabilidade assim como a função do dirigente sindical e, por fim, pormenorizar as faltas graves, outrossim, a ação judicial de apuração de falta grave.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2. 1 A Estabilidade do empregado

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) em seu artigo 492 dispõe que,

o empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Neste diapasão, concernente Magalhães (2023):

a estabilidade no trabalho é definida como um termo técnico utilizado para caracterizar um período de tempo em que o trabalhador não poderá ser demitido sem justa causa ou por motivo de força maior e caso seja demitido, o mesmo, tem direito a indenização ao período proporcional de estabilidade.

Contudo, o artigo 494 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) prevê a exceção de tal estabilidade, ou seja, o momento em que o empregado fica suspenso desse gozo: “O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.” Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Martinez (2020) em seu artigo aborda quando ocorre a falta grave:

quando o empregado no exercício de seu trabalho ou em atividades correlatas ao serviço, viola um ou alguns dos deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé.

Ainda diante, torna-se necessário apresentar os tipos de estabilidades segundo Magalhães (2023, [s.p.]): “Estabilidade provisória de gestante”; “Estabilidade provisória da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)”; “Estabilidade provisória de dirigente de cooperativa”; “Estabilidade provisória do representante dos empregados” e Estabilidade provisória decorrente das convenções coletivas (Magalhães, 2023, [s.p.]). Contudo é relevante destacar que, “a ação de inquérito para apuração de falta grave só se aplica ao empregado portador de estabilidade definitiva, não sendo necessária nos casos acima mencionado” (Pereira; Palma; Fernandes; Maia, 2017). A súmula 379 do TST (Brasil, 1997) trata sobre a necessidade da instauração do inquérito por falta grave aos Dirigentes Sindicais.

2. 2 Dirigente Sindical

O empregado dirigente sindical é aquele que possui cargo de direção ou representação no sindicato da sua categoria profissional (Barbosa, 2016). Está disposto no artigo 543 § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943, grifo nosso) que:

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.

Por esse motivo, há muitos empregados atuando como dirigentes sindicais, contudo o que se realmente busca entender é que, esses empregados eleitos querem lutar e buscar os direitos em prol dos demais empregados? Ou, apenas garantir uma estabilidade no emprego? Segundo o site trilhante ([s.d.]):

o dirigente sindical goza da proteção de sua relação de emprego, sendo vedada a dispensa arbitrária, de modo que, mesmo o pedido de demissão, só tem efeito se realizado mediante assistência do sindicato ou perante autoridade da Justiça do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho.

Os dirigentes sindicais apresentam uma problematização sendo ela a capacidade de influenciar os demais empregados a criarem uma rebelião contra os empregadores e atrapalhar a relação empregado-empregador. Ainda diante, torna-se pertinente avaliar se o dirigente sindical se candidata a eleição pela estabilidade ou para lutar pelo direito dos demais empregados.

Acerca da estabilidade de emprego, Luciano Martinez (2020), assim apresenta:

Entende-se por estabilidade legal provisória a vedação temporária ao direito patronal de resilir, justificada por específicos e transitórios fatos geradores. Ao contrário do que ocorre com a estabilidade definitiva, a provisória vale apenas por tempo determinado e está adstrita a um acontecimento, previsto em lei.

Com isso fica a questão, o dirigente sindical candidata-se a eleição pela estabilidade ou para lutar pelo direito dos demais empregados? Pois, como já mencionado, o dirigente sindical goza de uma estabilidade e quando precisa resolver coisas do sindicato não perde o serviço. Sendo esta candidatura uma boa opção para os que não querem perder o emprego e usam como uma desculpa que trabalhará em busca de melhorias para os demais empregados.

Com grande hipossuficiência da relação empregado e empregador surge os sindicatos visando representar e amparar os trabalhadores. Possuem ampla liberdade de auto-organização e autogestão e, segundo a CLT (Brasil, 1943), o sindicato é composto pela diretoria, conselho fiscal e assembleia-geral.

Já de antemão percebe-se que é de extrema importância uma vez que o emprego, opiniões, indagações dos demais colaboradores fica na mão do dirigente, sendo ele o responsável por resolver conflitos e não deixar com que o empregador fique sem obedecer as leis.

Pretti e Martins (2021) nos apresenta que pode ser utilizada a expressão “imunidade sindical” devido a garantia provisória do dirigente sindical estar mencionada na Constituição Federal, e devido a essa previsão, fala-se em imunidade.

Conclui-se, por fim, que é extremamente necessária a estabilidade provisória de emprego do dirigente sindical, contudo que seja um trabalho árduo, a fim de proporcionar resoluções, tranquilidade na defesa dos interesses dos trabalhadores, sem ter seu trabalho ameaçado.

2. 3 Inquérito Para Apuração Por Falta Grave

Segundo Pretti e Martins (2021), “O Inquérito Para Apuração de Falta Grave é condição *sine qua non* para desconstituir, por justa causa, os contratos de trabalho em diversas modalidades, as quais serão explanadas neste artigo.”

A partir do momento em que o dirigente comente algum erro, gerando uma falta grave, o mesmo é suspenso de suas atividades e lhe é instaurado um inquérito de apuração de falta grave. Ainda, Sérgio Martins Pinto (2022, p.319), define:

O inquérito tem natureza de ação e não de procedimento administrativo. Pode ter aspecto declaratório declarando que houve falta grave. Trata-se de ação desconstitutiva do contrato de trabalho, pois visa extinguir o contrato de trabalho de empregado estável, em razão da falta grave praticada pelo trabalhador. Pode condenar a sentença a pagar salários ao empregador.

Com base no art. 853, da CLT (Brasil, 1943), o inquérito de apuração de falta grave é uma ação proposta pelo empregador (requerente) contra o empregado que tem estabilidade sindical (requerido). Não sendo admitida nesse caso a reclamação verbal, apenas sua apresentação escrita.

É faculdade do empregador, ao verificar uma falta grave do dirigente sindical, suspender o empregado de suas funções. Caso o empregador decidir suspender o empregado, ele permanecerá nessa situação até o final do processo e sua dispensa só será definitiva após o julgamento do inquérito de apuração de falta grave, consoante extrai-se do art. 494, da CLT (Brasil, 1943).

Diante disso, a previsão legal para a instauração do inquérito se encontra previsto nos artigos 853 a 855 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943). Em sua obra, aborda sobre como funciona a aplicação:

Os empregados que ainda são estáveis, não tendo optado pelo FGTS, somente poderão ser demitidos mediante inquérito para apuração de falta grave (art. 494 da CLT). O empregado sindicalizado ou associado também não pode ser dispensado, sem a instauração de inquérito para apuração de falta grave, conforme se verifica do § 3º do art. 543 da CLT (Martins, 2022, [s.p]).

É de extrema importância que seja instaurado da melhor forma possível, e caso não venha ser reconhecida a falta grave, o empregador é obrigado a readmitir o empregado e efetuar os pagamentos do período em que o mesmo estava suspenso. Os dirigentes sindicais apresentam uma problematização, sendo ela a capacidade de influenciar os demais empregados a criarem uma rebelião contra os empregadores e atrapalhar a relação empregado-empregador. Ainda diante, torna-se pertinente avaliar se o dirigente sindical se candidata a eleição pela estabilidade ou para lutar pelo direito dos demais empregados.

Deste modo, as formas de se evitar a má-fé são: o mapeamento de competências permite melhorar a formação e o desenvolvimento profissional, os processos de recrutamento, seleção e avaliação de desempenho, acompanhando as transformações do mundo do trabalho (Campos; Abbad, 2015).

3 METODOLOGIA

Houve um aprofundamento na CLT (Brasil, 1943), com a finalidade de analisar a letra fria da lei no que tange à estabilidade, bem como uma análise da doutrina pertinente, a fim de se compreender com maior plenitude os desdobramentos da apuração de falta grave, bem como a estabilidade dos dirigentes sindicais. Perante as informações acima, vislumbrava-se a possibilidade de má-fé dos candidatos à função em estudo. Pelo exposto, desembrolhou-se a presente pesquisa de forma bibliográfica e documental.

Deste modo, a pesquisa traçou pensamentos entre o período de 2016 a 2023 dos respectivos doutrinadores que se debruçaram acerca da estabilidade e dos dirigentes sindicais. Nesse diapasão, os critérios de inclusão utilizados resumem-se a doutrinas disponíveis que discorressem, mesmo que em um capítulo, acerca dos pontos positivos e negativos da estabilidade e dirigentes sindicais apontando seus potenciais atos lesivos e/ou benéficos. Por outro lado, ignorou-se (critérios de exclusão) dados profundos relacionados a outras modalidades de estabilidade além da dos dirigentes sindicais.

Por todo o exposto, tem-se como finalidade a técnica descritiva, tendo uma análise de dados qualitativa já que se buscou entender, no formato textual, as formas de se evitar a má-fé dos candidatos a dirigente sindical.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Empregados com mais de dez anos de serviço adquirem estabilidade de igual modo que os em razão de sua função. A estabilidade corresponde a uma garantia do trabalhador de que não será demitido sem justa causa ou por força maior, sob pena do empregador contrair a obrigação de indenizá-lo conforme o período de estabilidade (Brasil, 1943; Magalhães, 2023). Excetua-se quando há inquérito de falta grave e, por este motivo, ocorre a suspensão que se prolongará até a sentença (Brasil, 1943).

Há diversas formas de estabilidade, mas enfoca-se, neste artigo científico, na estabilidade do dirigente sindical. O dirigente sindical é um empregado que, através de eleição, auferi a função de direção ou representação no sindicato de sua categoria profissional que goza de estabilidade, esta com a finalidade de evitar eventuais coações do empregador (Barbosa, 2016; Brasil, 1943; Trilhante, [s.d.]).

A necessidade deste enquadramento funcional se deu tendo-se em vista a hipossuficiência do empregado perante o empregador, objetiva-se representar e amparar aqueles fiscalizando a atuação do empregador; solucionando controvérsias; atendendo eventuais indagações assim como opiniões dos empregados, destarte, há ampla liberdade de auto-organização e autogestão (Brasil, 1943; Martinez, 2020; Pretti; Martins, 2021; Pimenta, [s.d.]).

Nota-se, portanto, a capacidade do dirigente sindical em influenciar no comportamento dos demais empregados, por este motivo torna-se pertinente avaliar a boa-fé do dirigente sindical, já que por sua vez, este detém de meios suficientes para atravancar a boa relação empregado-empregador. Atina-se, desta maneira, a importância de se avaliar as intenções do dirigente sindical, se este sucumbe nas vantagens da função ou se debruça em de fato desempenhar sua função banhado pela boa-fé.

Por conseguinte, na conjuntura atual, para que haja a desconstituição prematura do dirigente sindical, deve-se ajuizar, de forma escrita, o inquérito para apuração de falta grave, cuja natureza constitui-se como declaratória que, em caso de procedência poderá condenar o empregado a pagar salários ao empregador (Pinto, 2022; Brasil, 1943). Por outro lado, em caso de improcedência, o empregador será penalizado pecuniariamente em favor do empregado na proporção do tempo de suspensão do empregado, bem como readmiti-lo.

Ocorre que, apenas a apuração por falta grave não está sendo suficiente para a inibição de má-fé dos dirigentes sindicais que realizam condutas sem índole. Tornando-se necessários os poderes Legislativo, Judiciário, Executivo criarem normas mais precisas e que foquem na candidatura visando selecionar pessoas com caráter e de boa índole. Como um grande exemplo é de extrema importância expor a matéria passada no programa Fantástico (2015, [s.p.]) “Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro”. Segundo a notícia apresentado pelo (Fantástico,

[s.p]): “sindicatos são controlados por dirigentes corruptos, e no fim, o dinheiro sai do bolso do trabalhador e vai direto para o bolso deles.” Ou seja, agem com litigância de má-fé e os trabalhadores saem prejudicados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o Dirigente Sindical precisa atuar com discernimento não sendo apenas um meio para que possa ficar mais tempo no trabalho e que detenha de uma estabilidade, o seu papel é fundamental para o empregado poder negociar seus interesses frente ao empregador, trazendo uma imagem de proteção.

Por todo o exposto, os Dirigentes Sindicais passam uma segurança aos demais colaboradores, e trazem garantias sendo eles pertinentes, mas para que não haja má-fé por parte dos mesmos far-se-á necessário o desenvolvimento uma excelente eleição, e que possa ter alguns pré-requisitos que visem aos Dirigentes Sindicais trazerem resultados tanto para a instituição em si quanto para a categoria por eles representada e assim retirar o receio dos empregadores de terem sindicalistas em suas empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Rio de Janeiro, 01 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09/12/2023.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 379 TST**. Brasília, 20 nov. 1997. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em: 09/12/2023.

BARBOSA, Kleyd. **A Garantia de Emprego do Dirigente Sindical**. [São Paulo], 11 maç. 2016. JusBrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-garantia-de-emprego-do-dirigente-sindical/313313852#:~:text=O%20empregado%20dirigente%20sindical%20%C3%A9,sindicato%20da%20sua%20categoria%20profissional>. Acesso em: 09/12/2023.

CAMPOS, E. B. D; ABBAD, G. S. **Verbete**: competência no trabalho. In P. F. Bandassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.) *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. Casa do Psicólogo. [s.l.], 2015. Disponível: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4048210&pid=S1984-6657201800030000300006&lng=en. Acesso em: 10/12/2023.

FANTASTICO. Globo. **Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro.** [s.l.], 14 jun. 2015. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/06/dirigentes-de-sindicatos-enriquecem-com-desvio-de-dinheiro.html>. Acesso em: 11/12/2023.

MARTINEZ, Luciano. Falta grave operária. **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, ed. 1, [s.p.], ago. 2020. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/391/edicao-1/falta-grave-operaria#:~:text=Anote%2Dse%20que%2C%20nos%20termos,defesa%2C%20pr%C3%B3pria%20ou%20de%20outrem>. Acesso em: 09/12/2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. Ed. 45. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MAGALHÃES, Guilherme. **Quais são os tipos de estabilidade no trabalho? E quem tem direito?!** [São Paulo], 20 jan. 2023. JusBrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-tipos-de-estabilidade-no-trabalho-e-quem-tem-direito/1738785978#:~:text=A%20estabilidade%20no%20trabalho%20%C3%A9,ao%20per%C3%ADodo%20proporcional%20de%20estabilidade>. Acesso em: 09/12/2023.

PEREIRA, Jeniffer Cristine Hilbert Gomes; PALMA, Joelma Aparecida; FERNANDES, Maria Caroline Leges; MAIA, Regina. Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave. **Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária**, v. 7, n. 7, [s.p.], jan. 2017. VII JICEX. Disponível em: <https://unisantacruz.edu.br/revistas-old/index.php/JICEX/article/view/1384>. Acesso em: 09/12/2023.

PRETTI, Gleibe; MARTINS, Wanderley Batista. **Inquérito para Apuração de Falta Grave.** [s.l.], 24 nov. 2021. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/95083/inquerito-para-apuracao-de-falta-grave>. Acesso em: 09/12/2023.

PIMENTA, Pedro Pereira. **Estabilidade Provisória do Servidor Público Dirigente Sindical.** [Minas Gerais], [s.d.]. TRT-3. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/22281/Boletim%20de%20Legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20Jurisprud%C3%Aancia%20do%20TRT%20da%203%C2%AA%20Regi%C3%A3o%2C%20v.%2025%2C%20n.%201%2C%20Jan.-Mar.%202004.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 09/12/2023.

TRILHANTE. **Dirigente Sindical.** [São Paulo], [s.d.]. Aulas. Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/estabilidades-trabalhistas/aula/dirigente-sindical-2>. Acesso em: 09/12/2023.