

## **PARECER Nº , DE 1999**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 200, de 1999, que “*Dispõe sobre a apuração de falta grave para efeito de dispensa do empregado sindicalizado e determina outras providências*”.

RELATOR: Senador **EDUARDO SIQUEIRA CAMPOS**

### **I – RELATÓRIO**

É submetido ao exame desta Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei do Senado nº 200, de 1999, que tem por objeto a apuração de falta grave, para efeito de dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final de mandato.

Segundo o autor da proposição, é necessário alterar a Consolidação das Leis do Trabalho para criar regras próprias relativamente ao rol das faltas graves e sua apuração, quando se tratar de empregado protegido pela imunidade de dirigente sindical. Como se sabe, aplicam-se atualmente, por analogia, os dispositivos constantes do art. 493, combinado com os arts. 482 a 500, da CLT, os quais se referem

diretamente à dispensa de empregados estáveis com mais de dez anos de serviço em uma mesma empresa e não, propriamente, ao dirigente sindical.

Ainda segundo o parlamentar, não há que se recorrer à aplicação dos artigos 493 a 499, “... *porque a ordem constitucional não mais contempla a estabilidade definitiva. Daí a necessidade de regular-se, no plano infraconstitucional, a despedida de dirigente sindical que comete falta grave. Estudos do Ministério da Justiça, aliás, apontam a exigência de regulação ordinária da matéria*”.

Nesse contexto, o projeto contém uma relação de *justas causas* mais ampla e específica que a aplicável aos demais trabalhadores. Estabelece ainda que, se for reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, o empregador não poderá impedi-lo ter acesso ao local de trabalho e o exercício de suas funções. Determina também a interrupção do contrato de trabalho, e não suspensão, como é hoje, quando da instauração de inquérito para apuração de falta grave. Prevê multas para o empregador que deixar de pagar os salários ao empregado cujo contrato esteja interrompido para apuração de falta grave. Atribui ao Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento ou Juízo de Direito a competência de conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem a condenar o empregador a pagar os salários, a partir da interrupção do contrato de trabalho para apuração de falta grave. Por último, a proposição dispõe que o processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá as

normas estabelecidas no Capítulo III do Título X da CLT.

Ao projeto não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

## **II – VOTO**

A estabilidade do dirigente sindical, concedida primeiramente pela lei e depois pela Constituição Federal, alcança os cargos de: diretoria, conselho fiscal e conselho de representantes das confederações e federações; diretoria e conselho fiscal dos sindicatos, assim como das delegacias ou seções que tiverem sido instituídas de acordo com art. 517, § 2º, da CLT.

Instituída como proteção à função representativa, a estabilidade tem um papel importante para o mandatário que, assim, poderá desempenhar seu cargo sem temor de represálias por parte do empregador. No mundo todo, a legislação procura proteger o emprego do dirigente sindical, pois, sem essa segurança, não poderia, com independência, cumprir suas funções.

Sabemos que, pelo direito comum, a denúncia do contrato de trabalho por tempo indeterminado cabe a qualquer uma das partes envolvidas na relação de trabalho. Contudo, existe também um regime derogatório que contempla a situação especial daqueles que são representantes da profissão. Desse modo, o direito potestativo de resilir o contrato de trabalho desses representantes está sujeito a limitações,

tendo em vista a função que exercem como representantes sindicais.

É preciso que se entenda, porém, que a proteção especial da estabilidade dos representantes sindicais *não é conferida ao empregado como tal, como ocorria com aqueles empregados estáveis com mais de dez anos na empresa, mas, sim, à escolha feita pelos seus colegas de profissão*. De fato, seria inadmissível que, por um procedimento direto ou indireto, o empregador se opusesse a uma escolha que não lhe agradasse. Se assim fosse, ao eleito seria impossível cumprir com liberdade e de modo eficaz seu mandato. Em consequência, será o princípio da eleição do representante que faz derrogar o seu estatuto pessoal de direito comum. Haverá, portanto, a proteção da função e não, pelo menos diretamente, da condição de empregado.

Essa situação guarda uma certa semelhança com o representante político nas democracias. O eleito não pode perder o mandato antes de seu término, salvo em caso de exoneração ou naqueles expressamente previstos em lei.

No nosso direito, mesmo o empregado eleito como suplente para cargo de administração sindical, ou de associação profissional ou para qualquer outra representação profissional não será impedido do exercício de suas funções; não poderá ser transferido sem causa justificada nem ser dispensado ou sofrer sanções menores. De outro lado, se o trabalho que lhe foi imposto atrapalha ou até mesmo impede o exercício de suas funções representativas, o empregador estará, indiretamente, criando-lhe restrições. Se o dispensa, suspende ou censura

como represália ao exercício das funções representativas, seguramente estará impedindo a liberdade da representação. Como a proteção não se destina à condição de empregado, mas à função, há que se averiguar se a falta que lhe é imputada é fruto de uma infração cometida por violação do dever do empregado, ou se refere à esfera de ação do representante (Cf. Orlando Gomes e Elson Gottshalk, *in* CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 14<sup>a</sup>, 1995, pp. 574-6).

Fica claro, do ponto de vista técnico, que não se pode, pois, por simples analogia, aplicar, no caso de dispensa por justa causa, o elenco das faltas existentes no art. 482, da CLT, quando da apuração de cometimento de falta grave, para o representante sindical, como dispõe o art. 543. Devido à peculiaridade da estabilidade que o representante sindical detém, faz-se necessária uma regulamentação específica da sua despedida do emprego, bem como do rol das faltas graves que lhe darão causa. Assim o fez a proposição em comento, justificando que é notória a insuficiência do rol existente. De outro lado, não há dúvida quando à urgência de se adequar a matéria à realidade sociocultural e ao primado da liberdade individual. Não menos importante é a necessidade de se condicionar a falta grave ao princípio da liberdade sindical. Nesse contexto, note-se que a indisciplina e insubordinação, a improbidade, a desídia e o abandono de emprego, bem como a violação de segredo de empresa, são adaptados no sentido de compatibilizá-los com a natureza essencialmente conflituosa dos procedimentos de composição de interesses entre o capital e o trabalho.

Embora a jurisprudência afirme a necessidade de inquérito judicial no caso de dispensa de empregado em exercício de representação sindical, a doutrina vem divergindo quanto a essa formalidade. Para tanto, o projeto, em seu art. 5º, corrigiu o lapso existente na CLT, ainda que, segundo nosso entendimento, isso esteja expresso no § 3º do art. 543. Introduziu também a figura da interrupção do contrato de trabalho, e não a suspensão, quando da instauração do inquérito para a apuração de falta grave, a fim de assegurar ao empregado a percepção de salário até a manifestação da Justiça.

A multa preconizada pelo art. 6º se faz necessária para dar efetividade ao que está previsto no art. 5º.

Não resta dúvida de que o projeto em tela é meritório e respeita os limites de um direito que deve ser exercitado dentro dos parâmetros constitucionais e legais, sem ofender direitos da empresa. As regras que pretende inovar foram fixadas segundo critérios de legitimidade e razoabilidade e não permitem o uso abusivo dos direitos sindicais, nem muito menos criam privilégios aos dirigentes sindicais, mas tão somente garantias para o livre exercício de seus mandatos.

Pelo exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 200, de 1999, com a seguinte emenda, a fim de adequá-lo à Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998:

#### **EMENDA (SUBSTITUTIVA) Nº - CAS**

## PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 200, DE 1999

*Dispõe sobre a apuração de falta grave para efeito de dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato e determina outras providências.*

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

*“Art. 482-A. Constituem falta grave do empregado de que trata o art. 494-A:*

*I - prática de ato que revele desonestidade, abuso, fraude e má-fé;*

*II - exercício de atividade que constitua ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*

*III - condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*

*IV - desídia no desempenho das respectivas funções;*

*V - embriaguez no serviço;*

*VI - descumprimento de ordem geral do empregador, desde que ofensiva a lei, contrato individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho;*

*VII - violação de segredo da empresa;*

*VIII - cometimento de ato lesivo da honra, praticado no serviço, contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*IX - ato lesivo da honra ou ofensa física praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*X - abandono de emprego por período contínuo superior a trinta dias.*

*§ 1º - Não se considera faltosa, para caracterização do disposto nos itens IV e X desse artigo, a ausência ou comparecimento impontual, quando decorrente do desempenho de atividades sindicais, considerando-se licença não-remunerada o tempo em que o empregado se ausenta do trabalho, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual.*

*§ 2º - Não constitui violação de segredo a*



*comunicação à categoria profissional de dados econômicos-financeiros, administrativos ou técnicos, obtidos em negociação coletiva por procedimento ajustado entre empregados e empregadores.*

*§ 3º - Não caracteriza ato lesivo à honra, para efeito do disposto no item IX deste artigo a imputação:*

*I - de práticas desleais em ato de composição de conflitos coletivos entre empregados; e*

*II - de comportamento ou atitude de discriminação anti-sindical ou de ingerência, tendentes a diminuir a liberdade sindical;*

*III - de fato em que se admita a exceção da verdade, na forma da lei penal.”*

*“Art. 494-A. O empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, quando acusado de falta grave, será afastado do serviço ou do local de trabalho, sem prejuízo do salário, não podendo ser despedido senão após inquérito em que se verifique a procedência da acusação.*

*Parágrafo único - A interrupção, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.”*

*“Art. 543-A. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado a que se refere o art. 494-A, o empregador não poderá impedir seu acesso ao local de trabalho e o exercício de suas funções.”*

*“Art. 543-B Compete ao Juiz Presidente da Junta ou ao Juiz de Direito investido na jurisdição trabalhista conceder medida liminar sobre pagamento de salários, a partir da interrupção do contrato de trabalho, até decisão final do processo, em ações que visem a apuração de ocorrência de falta grave dos empregados a que se refere o art. 494-A.*

*“Parágrafo único O empregador que deixar de pagar salários a que fizer jus o empregado com contrato de trabalho interrompido para apuração de falta grave, incorrerá em multa de RS 100,00 (cem reais) a RS 1.450.000,00 (Um milhão, quatrocentos e cinquenta mil reais), facultada a atualização periódica desses valores pelo Tribunal Superior do Trabalho, a ser imposta pela Junta ou Juízo de Direito, na forma dos artigos 903 a 908 da Consolidação das Leis do Trabalho.”*

*“Art. 543-C. O processo do inquérito para apuração de falta grave do empregado citado no art. 494-A, perante a Junta ou Juízo, obedecerá às normas estabelecidas no Capítulo III do Título X desta Consolidação das Leis do*

*Trabalho.”*

*“Art. 853-A. Para instauração de inquérito para apuração de falta grave do empregado a que se refere o art. 494-A, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juiz de Direito, dentro de 30 dias, contados da data de interrupção do contrato de trabalho.”*

**Art. 2º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, 14 de dezembro de 1999.

Senador OSMAR DIAS, Presidente

Senador EDUARDO SIQUEIRA CAMPOS, Relator