

## **Informe Estratégico – Justiça do Trabalho mantém dispensa por justa causa de dirigente sindical**

**1** – Em abril de 2019, uma empresa de transportes do Paraná ingressou na Justiça do Trabalho com uma ação denominada **Inquérito para Apuração de Falta Grave**, contra um empregado motorista, dirigente sindical eleito para o cargo de direção do sindicato da categoria profissional em setembro de 2018, com mandato de novembro de 2018 a novembro de 2022.

O Inquérito tem como objetivo o **reconhecimento de falta grave**, com a consequente rescisão do contrato de trabalho do dirigente sindical **por justa causa**. Segundo o [§ 3º](#) do art. 543 da CLT, é **vedada a dispensa do empregado sindicalizado**, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção de entidade sindical, até um ano após o final do seu mandato, **salvo se cometer falta grave devidamente apurada**, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Na ação de Inquérito, a empresa de transportes pleiteou o reconhecimento judicial de **três faltas graves para embasar a justa causa**. Alegou que o empregado já sofrera, desde 2017, diversas advertências por **não cumprir normas internas**, avariar cargas, fazer horas extras sem autorização e causar prejuízos a terceiros.

Porém, para a empresa, a **principal falta grave para a justa causa** foram as mensagens de WhatsApp em que, com **termos ofensivos**, o motorista afrontava o chefe com frases como “mande embora se vc tiver capacidade para isso” (sic) e informava que tinha vergonha de dizer que trabalhava em um “lixo de empresa”. Em outra mensagem, inclusive, o motorista chegou a alegar que o empregador estaria se apropriando das comissões dos motoristas “pra poder sobreviver” (sic). Para a empresa tal conduta configura **ato lesivo à honra e à boa fama do empregador**.

Como desdobramento da falta grave, o motorista, no pátio da empresa, teria

mostrado as mensagens aos demais colegas e novamente falado mal da empregadora, informando que **ela não poderia dispensá-lo em razão da estabilidade sindical**. O ato foi classificado como **mau procedimento**.

Além disso, o dirigente sindical teria se recusado a abrir conta para receber o salário, atitude que foi considerada **insubordinação**.

Em suma, a empresa informou que o dirigente sindical vinha **reiteradamente descumprindo o contrato de trabalho**, sendo que para cada falta havia sido aplicada advertência.

Ao final da **investigação interna** a empresa informou ao motorista que estava suspendendo seu contrato de trabalho, momento em que o empregado se recusou a assinar o documento de suspensão contratual. Segundo o [art. 494](#) da CLT o empregador tem o direito de comunicar ao empregado acusado de falta grave, que possui estabilidade no emprego, sua resolução de **suspender o contrato de trabalho**, com o objetivo de **pleitear judicialmente** autorização para **rescisão por justa causa**.

**2** – Na contestação, em resumo, o dirigente sindical contestou as advertências que havia recebido, e alegou represália da empresa à sua postura pessoal como dirigente sindical, pretendendo a improcedência da ação de inquérito.

**3** – Na sentença, proferida em abril de 2022, a juíza da Vara do Trabalho de Dois Vizinhos (PR) **julgou procedentes os pedidos** da empresa de transportes, e **confirmou a justa causa** com base nas provas apresentadas pela empresa, inclusive os “prints” das telas de celular com as mensagens trocadas pelo dirigente sindical com seu superior hierárquico, e nos depoimentos de testemunhas, tendo **concluído que não foi comprovada perseguição pelo mandato sindical**.

Na sentença, a magistrada teceu **importantes considerações**:

Evidente que o exercício do cargo de dirigente sindical coloca o trabalhador na posição de defesa dos direitos e melhora das condições de trabalho dos demais empregados, o que por vezes gera embates com o ente patronal.

Entretanto, os impasses e defesa dos demais empregados deve ser feita **dentro dos limites da boa-fé objetiva e subjetiva e**

**com observância dos deveres inerentes ao contrato laboral de proteção, colaboração e lealdade.**

Dentro dessa premissa, as mensagens escritas pelo requerido enviadas a seu superior **extrapolaram o âmbito de defesa de direitos de dirigente sindical, adentrando a esfera de ofensas à empresa** requerida, **seus empregados do RH, ao próprio chefe interlocutor** e à empresa tomadora de serviços [...].

As mensagens escritas pelo requerido [dirigente sindical] **têm o teor eivado de desrespeito, ofensa e afronta**, não de mero questionamento, como sustentado em contestação [...], mas **ato lesivo da honra ou a boa fama da requerente** [empresa de transportes], **seus empregados e da empresa tomadora dos serviços.**

O atraso de salário que teria motivado o tom das mensagens, **em parte foi causado pela própria conduta do requerido em não abrir a conta salário**, como já analisado anteriormente, ao passo que mesmo quando ocorridos, os atrasos eram de poucos dias, devendo ser observada ainda a variação do 5º dia útil do mês, **não justificando a ofensas desferidas.**

Diante do teor das mensagens enviadas pelo requerido a Marcos, tem-se por **configurado “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa”**, consubstanciando **falta grave e justa causa** nos termos do art. 482 ‘j’ da CLT.

[...]

A conduta assumida pelo requerido, ao divulgar o teor das mensagens trocadas com superior hierárquico Marcos, nos moldes relatados pelas testemunhas, **consubstancia mau procedimento**, na medida em que **fomenta dissenso e perturbação no ambiente laboral, bem como viola a boa-fé objetiva e deveres** acessórios do contrato laboral de proteção, lealdade e cooperação.

Assim sendo, tal conduta do requerido **enquadra-se como “mau procedimento”**, consubstanciando falta grave e justa causa nos termos do art. 482 ‘b’ da CLT.

Diante da fundamentação exposta, tem-se por consubstanciadas nos autos as **três faltas graves imputadas pela empresa** requerente ao requerido, mormente a CLT estabeleça, nos termos do art. 493, que: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482 quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.”

[...]

No caso analisado, entretanto, restou hialino que os incidentes perpetrados se deram estritamente na esfera individual do requerido e **não na atuação sindical ou em defesa dos demais trabalhadores, nem tampouco em decorrência de perseguição ao requerido pelo mandato sindical.**

[...]

Tem-se, portanto, que **sob o manto da estabilidade sindical, o requerido assumiu condutas que extrapolam tal alçada e consubstanciam as faltas graves indicadas.** (Grifou-se)

**4** – Em abril de 2022, o dirigente sindical recorreu, porém o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) **manteve a sentença**, consignando que o empregado tinha histórico de advertências por descumprir obrigações e, quando passou a exercer mandato sindical, praticou as três faltas graves indicadas pelo empregador.

O TRT-9 consignou, também, que embora o dirigente sindical tenha se esforçado para demonstrar que **agiu no exercício de direito**, representando os demais colegas integrantes da categoria em suas demandas frente à empresa, as provas produzidas no processo não lhe deram amparo, visto que pelo **amplo conjunto de provas** conclui-se que o motorista dirigente sindical já tinha **histórico de descumprimentos obrigacionais**, conforme as advertências apresentadas pela empresa, sendo que especificamente quando passou a ocupar o mandato sindical praticou três faltas graves.

Com isso, em janeiro de 2023, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) decidiu que foi comprovado que o motorista agiu com insubordinação, praticou ato lesivo da honra ou da boa fama no serviço contra qualquer pessoa e mau procedimento, **estando correta a sentença** que lhe imputou a **prática de faltas graves, e reconheceu sua dispensa por justa causa.**

Por conta da decisão, o motorista, dirigente sindical, resolveu recorrer para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília.

**5** – Na Segunda Turma do TST, a relatora, Desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, observou que o TRT-9 analisou os fatos e as provas da causa e verificou a **reiteração de condutas inadequadas no ambiente de trabalho**, e também constatou a **gradação das penalidades pelo empregador**, que **tentou corrigir a conduta do trabalhador** aplicando as **punições de advertência e suspensão**. Na avaliação da magistrada, invalidar essa conclusão demandaria reexame de fatos e provas, o que não é cabível na esfera do TST. Ela ressaltou que os Tribunais Regionais do Trabalho são soberanos na avaliação do conjunto de provas produzidas no processo, e que ao TST, como corte revisora, cabe somente a apreciação das questões de direito (e não questões relacionadas a provas, como documentos, depoimentos e testemunhos etc.).

Em assim sendo, no processo nº [436-05.2019.5.09.0749](#), a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso do motorista dirigente sindical, e com isso foi **mantida a decisão que havia reconhecido sua dispensa por justa causa.**

**6** – O fato de um empregado ter **garantia de emprego**, como o dirigente sindical, não lhe enseja deixar de observar os **deveres** inerentes ao contrato de trabalho. Tal regra vale para todos os empregados, com ou sem garantia de emprego (estabilidade).

A relação existente entre empregado e empregador é **bilateral**, onde ambos possuem **direitos e obrigações**, e devem agir com **respeito, dignidade e boa-fé**, sendo inadmissível situações de desrespeito, ofensas e afrontas, como no caso tratado no processo nº [436-05.2019.5.09.0749](#), onde o empregado, dirigente sindical, julgou que o fato de ter garantia de emprego lhe possibilitava, sem risco de vir a ser dispensado, a prática de ato lesivo da honra ou da boa fama contra o superior hierárquico e colegas de trabalho, especialmente os da área de recursos humanos,

além de agir com mau procedimento perturbando o ambiente laboral, e proceder com insubordinação, recusando-se a abrir conta corrente para receber os salários.

Atitudes como essas são **altamente inaceitáveis e reprováveis**, pois podem dar margem a toda ordem de desequilíbrios no ambiente de trabalho, gerando insatisfação a todos, inclusive dos colegas de trabalho, visto que o local de trabalho onde impera o cumprimento dos deveres laborais e das normas estabelecidas pelo empregador, o respeito, inclusive quanto à hierarquia institucional, e a cordialidade acaba sendo favorável a todos, e influencia até mesmo na **saúde e segurança dos trabalhadores**.

Para **situações de falta grave** a CLT contém o [art. 482](#) onde estão elencadas todas as hipóteses em que o empregador pode aplicar justa causa ao empregado.

O grande problema é que a CLT nem sempre é **clara e objetiva** quanto às situações em que cabe a aplicação de justa causa pela prática de **uma única falta grave**, sendo que algumas faltas requerem a **reiteração de atos faltosos**, com a aplicação anterior de outras punições disciplinares, como **advertência** e **suspensão**, mediante o que se denomina de “gradação das penalidades” (advertência, depois suspensão, e após justa causa), sendo importante ressaltar que há hipóteses de **justa causa instantânea**, onde basta uma única falta grave para a rescisão contratual, como o **ato de improbidade** (alínea “a” do [art. 482](#) da CLT), onde o empregado comprovadamente tenha atentado contra o patrimônio da empresa ou contra o patrimônio de terceiros, relacionado com o trabalho. Tal falta grave é instantânea pois revela, instantaneamente, o mau caráter, a perversidade, a maldade, a desonestidade do empregado.

O ideal é que as punições aplicadas no âmbito empregatício sejam **gradativamente dosadas**, em proporção crescente, desde a penalidade mais branda, como a advertência e depois suspensão, até a mais elevada no topo da escala gradativa de punições, como a dispensa por justa causa.

Essa falta de objetividade do [art. 482](#) da CLT acaba gerando insegurança aos empregadores quando da aplicação da justa causa, por temer a reversão pela Justiça do Trabalho para uma **dispensa sem justa causa**, com o pagamento do aviso prévio e da multa de 40% (quarenta por cento), calculada sobre o saldo da conta vinculada no FGTS, sem contar as situações em que a Justiça Laboral determina a reintegração do empregado.

Quanto ao decidido no processo nº [436-05.2019.5.09.0749](#), pode-se constatar a importância de o empregador ter o cuidado de aplicar as punições disciplinares de **forma gradativa**, e arquivado todos os documentos, criando um **dossiê disciplinar**. Isso acabou sendo fundamental para comprovar a justa causa.

No caso abordado, a empresa também fez uma **sindicância interna** (ou **auditoria interna**), que tem como objetivo fazer uma investigação para apurar os fatos e definir as responsabilidades, apesar de não se tratar de uma exigência legal.

Um cuidado que as empresas podem adotar e utilizar, no estabelecimento, um **código de conduta disciplinar de pessoal**, consignando os deveres e condutas esperadas dos empregados, e estabelecendo o **regime disciplinar** com a respectiva gradação das penalidades, de forma a evitar tratamento diferenciado entre os empregados, bem como de o trabalhador alegar que desconhecia que determinada conduta era proibida pela empresa e que poderia dar margem a punições disciplinares.

O código de conduta disciplinar de pessoal pode ser adotado pela empresa independentemente de acordo coletivo, convenção coletiva ou mesmo acordo com os empregados, visto que é uma deliberação que deriva do **poder de direção** que todo empregador possui, pois legalmente é ele quem assume os riscos do negócio ([art. 2º](#) da CLT), sendo-lhe conferido o poder legal de estabelecer **normas e regras internas** para organização, gerenciamento e funcionamento da empresa, bem como, para dirigir o modo como as atividades dos empregados devem ser exercidas em decorrência do contrato individual de trabalho e no âmbito da atividade empresarial.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT