



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO  
CIENTÍFICO**

**INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE: QUAL A RAZÃO DE  
NÃO SER ESTENDIDA ESTA GARANTIA NA ESTABILIDADE DA GESTANTE?**

**Douglas Santos Lima**

**Orientador: Dr. Ricardo José das Mercês Carneiro**

**Aracaju**

**2020**

**DOUGLAS SANTOS LIMA**

**INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE: QUAL A RAZÃO  
DE NÃO SER ESTENDIDA ESTA GARANTIA NA ESTABILIDADE DA  
GESTANTE?**

Trabalho de Conclusão de Curso –  
Artigo – apresentado ao Curso de  
Direito da Universidade Tiradentes –  
UNIT, como requisito parcial para  
obtenção do grau de bacharel em  
Direito.

Aprovado em      /      /     .

**Banca Examinadora**

---

**Prof<sup>a</sup> Dr. Ricardo José das Mercês Carneiro**

**Professor Orientador**

**Universidade Tiradentes**

---

**Prof<sup>o</sup> Dr. ....**

**Professor Examinador**

**Universidade Tiradentes**

---

**Prof. Dr. ....**

**Professor (a) Examinador (a)**

**Universidade Tiradentes**

# **INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE: QUAL A RAZÃO DE NÃO SER ESTENDIDA ESTA GARANTIA NA ESTABILIDADE DA GESTANTE?**

## **JUDICIAL INQUIRY TO DETERMINE A SERIOUS FAULT: WHAT IS THE REASON NOT TO EXTEND THIS GUARANTEE IN THE STABILITY OF THE PREGNANT WOMAN?**

**Douglas Santos Lima <sup>1</sup>**

### **RESUMO**

O presente artigo científico versa sobre uma análise da aplicabilidade do inquérito judicial para apuração de falta grave a um determinado grupo de detentores de estabilidades provisórias, enquanto que, demonstra a prescindibilidade da instauração deste em dispensa de empregada gestante. Desta forma, serão delineados pontos decisivos no tocante ao conceito de estabilidades provisórias e definitivas, bem como, na mesma linha será conceituado o inquérito judicial para apuração de falta grave, demonstrado o ponto em comum dos detentores das estabilidades provisórias, tendo em vista que estes possuem a mesma razão para esta concessão, de maneira que também será apresentado o entendimento no tocante a não concessão deste procedimento especial à empregada gestante, mesmo esta sendo detentora da mesma estabilidade dos demais.

Palavras-chave: Inquérito Judicial. Estabilidades. Detentores. Empregada Gestante.

### **ABSTRACT**

The present scientific article deals with an analysis of the applicability of the judicial inquiry to determine a serious fault to a certain group of holders of provisional stability, while demonstrating the necessity of the establishment of this in dismissal of a pregnant employee. In this way, decisive points will be outlined with regard to the concept of provisional and definitive stability, as well as, in the same line, the judicial inquiry will be conceptualized to determine a serious fault, demonstrating the common point of the holders of the temporary stability, considering that these have the same reason for this concession, so that the

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes UNIT. Email: douglasliimaa3@gmail.com.

understanding regarding the non-concession of this special procedure to the pregnant employee will also be presented, even though she has the same stability as the others.

Keywords: Judicial inquiry. Stability. Keepers. Pregnantemployee.

## 1 INTRODUÇÃO

O inquérito para apuração de falta grave não é um instituto novo. Sua origem está na estabilidade decenal, tida por incompatível com o regime do FGTS desde a Constituição de 1988. Todavia, embora o tema não seja novidade e só remaneça em nossos estudos de Direito do Trabalho em razão de ter sido recepcionado pela Constituição para sua utilização em certos casos de garantias provisórias, permanece quase intocada pela doutrina e pela jurisprudência a razão pela qual esta garantia foi estendida para alguns casos de estabilidade provisória e ignorada em outros casos.

O presente trabalho, nesse sentido, tem por objetivo revisar o inquérito judicial para apuração de falta grave, esclarecendo assim o seu objetivo e quais são os empregados estáveis que fazem parte do seu rol de cabimento e os ausentes. Ademais, salienta-se que, este estudo possui como propósito nuclear esclarecer por quais razões a empregada gestante, mesmo gozando da estabilidade provisória, pode ser despedida no caso de cometimento de qualquer ato faltoso grave, elencado na CLT, não havendo a necessidade da averiguação prévia desta justa causa pelo Poder Judiciário à medida em que outros empregados detentores de garantia de emprego, a também chamada estabilidade provisória, teriam a garantia extra do inquérito judicial.

Diante dessa questão, busca-se estabelecer uma teoria geral em torno do tema, a fim de verificar se haveria alguma razão para que o inquérito judicial para apuração de falta grave fosse restrito a determinadas estabilidades provisórias e não a todas, ou se a previsão seletiva seria mero fruto de equívocos ou falta de lobby de certos grupos, a exemplo das gestantes.

Para atingir este fim, o presente trabalho, na primeira parte, aborda a necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave em dispensa de empregados detentores de determinadas estabilidades provisórias. A seguir, serão detalhadas as estabilidades provisórias que possuem a garantia adicional e seu ponto em comum que justifica a concessão do Inquérito Judicial para apuração de falta grave. Por último, analisa-se a situação específica da

empregada gestante e a razão da ausência desta no rol de cabimento do inquérito judicial para apuração de falta grave.

## **2 ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO**

### **2.1 Conceito:**

Ao abordar sobre as estabilidades vale lembrar que existem diversas definições dadas na doutrina científica, de maneira que, em seu conceito destaca-se, como elemento comum, o fato de que estas estão caracterizadas como sendo vantagem jurídica de caráter permanente, concedida ao empregado e decorrente de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo que assegura a permanência do vínculo empregatício do empregado para com o empregador por tempo indeterminado, situação esta que não decorre da vontade do empregador. Por sua vez, as estabilidades provisórias, ou garantias de emprego, são caracterizadas pela sua provisoriedade, na qual irão atender a determinadas situações especiais dos empregados. (DELGADO, 2017, p. 1418, p. 1424)

Ademais, no que tange à estabilidade, ora denominada de definitiva, frisa-se que esta teve seu advento com o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 478, na qual passou a ser estabelecido que o empregado que gozasse com mais de 10 anos no emprego passaria a gozar do direito à estabilidade, de maneira que não poderia ser dispensado do seu emprego senão por falta grave ou motivo de força maior devidamente apurado. Todavia, salienta-se que, com a Constituição Federal de 1988, passou a ser obrigatório o sistema do FGTS, de modo que, a partir daí, somente continuaria gozando da estabilidade decenal o empregado que fosse contratado antes do advento da Carta Magna preservando assim o direito adquirido. (FREDIANI, 2011, p.48)

Desta feita, frisa-se que, após a vigência da Constituição Federal de 1988, passou a ser obrigatório o sistema do FGTS e, sendo assim, foram surgindo as denominadas estabilidades provisórias ou também denominadas garantias de emprego, que decorrem de situações especiais ou condições especiais do empregado, como a estabilidade do dirigente sindical por exercer sua função de representatividade de categoria profissional ou o caso da estabilidade da mulher gestante, cuja garantia de emprego decorre de sua condição especial do estado gravídico. (FREDIANI, 2011, p.49, p.50)

### **3 DO INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE**

#### **3.1 Conceito e sua fundamentação jurídica**

Quanto ao Inquérito Judicial para apuração de falta grave, ressalta-se que se trata de uma ação judicial de conhecimento proposta pelo empregador em face do empregado para apuração de falta grave, cometida por este, possuindo natureza desconstitutiva, tendo em vista que este desconstitui uma relação de emprego entre o empregador e alguns empregados que gozam de estabilidades provisórias. (PEREIRA, 2019, p. 977)

Deste modo, frisa-se que o Inquérito Judicial para apuração de Falta grave possui fulcro na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 494, 853 e 855, de maneira que, conforme determinam estes artigos, o empregado que goza de estabilidade provisória poderá ser suspenso de suas funções, todavia sua despedida somente ocorrerá após finalização do Inquérito Judicial para apuração de falta grave caso procedente o inquérito. Destaque-se que o titular desta ação será o Empregador, que irá instaurar este procedimento do rito especial através de uma reclamatória escrita na Justiça do Trabalho ou em sua ausência ao juízo de Direito (em áreas não cobertas pela Justiça do Trabalho), de modo que terá o prazo de 30 dias contados da data da suspensão do empregado que goza da estabilidade provisória para instauração do presente inquérito. (PEREIRA, 2019, p. 977)

Ademais, vale lembrar que este prazo de 30 dias para a instauração do Inquérito judicial para a apuração da falta grave possui natureza decadencial, conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal em sua súmula 403, na qual afirma que “é de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável”. Sendo assim, o Empregador na qualidade de titular da ação, passados os 30 dias do presente prazo para a instauração do Inquérito Judicial para apuração de falta grave, perderá seu direito de despedir o empregado que goza de estabilidade, continuando este no serviço sem que nada o empregador possa fazer. (RALIN, ORSI e SABINO, 2020, p.72)

Este procedimento especial, por gozar de tamanha delicadeza em sua averiguação, em razão de seu objeto que é a apuração de falta grave, autoriza as partes a fazerem ouvir, cada uma, seis testemunhas, pela necessidade de buscar maior clareza e convicção do juiz

quanto ao cometimento ou não da falta grave que justifique sua despedida. (OLIVEIRA e JÚNIOR, 2016, p.6)

### **3.2 Objetivo**

O Inquérito Judicial para apuração de falta grave possui como escopo principal a extinção do vínculo empregatício entre o empregador e o empregado que goza de certas estabilidades, tendo em vista que, após ser cometida a falta grave pelo empregado, o seu empregador não poderá despedir de imediato por justa causa, tendo em vista que este possui a garantia extra do inquérito. Deste modo, deverá ser instaurado o inquérito com o objetivo de averiguar a falta grave cometida e ao final extinguir o contrato de Trabalho caso este seja julgado procedente. (PEREIRA, 2019, p. 977)

### **3.3 Rol de cabimento**

No tocante ao cabimento do Inquérito Judicial para apuração de falta grave, frisa-se que este não é cabível em todas as estabilidades, tendo em vista que, com o passar dos anos, os legisladores foram discutindo sobre a sua necessidade em cada estabilidade e chegaram ao consenso da concessão de tão somente seis estabilidades definitivas e provisórias gozarem do presente inquérito.

Deste modo, abaixo demonstram-se os empregados estáveis que gozam da proteção deste inquérito:

#### **A) Estável decenal:**

No que tange ao Estável Decenal frisa-se que a Consolidação das leis do Trabalho, em seu artigo 492, conceitua este empregado como aquele que possui mais de dez anos de serviço prestado ao mesmo empregador, tendo assim como direito a sua proteção, visto que passaria a gozar do regime de Estabilidade decenal. Deste modo, este empregado somente poderia ser dispensado por justa causa ou motivo de força maior, sendo averiguadas através Inquérito Judicial para apuração de falta grave (Art. 494 - 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). Sendo assim, este empregado que

goza desta estabilidade somente poderia ser dispensado mediante finalização do Inquérito Judicial para apuração de falta grave.(RALIN, ORSI e SABINO, 2020, p.69)

Ademais, vale salientar que esta hipótese de estabilidade decenal está em desuso, tendo em vista que nos dias atuais a mesma não está sendo colocada em prática, de maneira que mesmo a CLT estabelecendo esta hipótese de estabilidade ao Estável Decenal, após a Constituição Federal de 1988, o regime do FGTS passou a ser obrigatório em nosso país, no qual cessou a possibilidade do empregado optar por qual regime adotar, o regime de estabilidade decenal ou o regime do FGTS, ressaltando o direito adquirido aos empregadores até à data da promulgação da Carta Magna. Sendo assim, após 32 anos da Carta Magna, notamos que atualmente existem mais empregados que gozam do regime obrigatório do FGTS, e deste modo estaria a justificar o porquê desta hipótese de concessão do direito ao inquérito judicial de apuração de falta grave não ser tão utilizada. (GARCIA, 2017, p. 578)

#### B) Dirigente Sindical

O dirigente sindical é aquele que é eleito para representar a sua categoria profissional, no qual ressalta-se que este e seu suplente gozam de estabilidades do registro de suas candidaturas até um ano após o término do mandato, com a única ressalva de que estes somente poderiam ser dispensados mediante cometimento de falta grave devidamente apurada por Inquérito judicial para apuração de falta grave. (RALIN, ORSI e SABINO, 2020, p.70)

Desta feita, vale salientar que, no tocante à estabilidade provisória ser concedida do registro da candidatura a cargo de direção até um ano após o término do mandato, esta possui o fundamento no artigo 8º, inciso VIII da CF, bem como o mesmo entendimento se estende à Consolidação das Leis do Trabalho, a qual determina o mesmo no artigo 543, §3º da CLT, de maneira que, além de afirmar sobre a data de vigência da estabilidade provisória, este artigo aponta também que o Dirigente Sindical somente poderá ser dispensado após cometimento de falta grave devidamente apurada. (GARCIA, 2017, p.579)

#### C) Diretor de Cooperativa

O direito ao Inquérito Judicial para apuração de falta grave concedido a estabilidade provisória do Diretor de Cooperativa decorreu da analogia ao direito concedido ao dirigente



sindical, de maneira que este possui o mesmo direito a estabilidade provisória, na qual vai do registro da candidatura até um ano após o final do mandato, com uma única ressalva, a este será somente concedido o direito a utilização do presente inquérito e da estabilidade ao titular e não ao seu suplente. Ademais, frisa-se que seu fundamento legal encontra-se no artigo 55 da Lei 5.764 de 1971, lei do regime jurídico das sociedades cooperativas, na qual concede o direito a utilização do inquérito ao titular, de maneira que poderão suplente ser dispensado a qualquer momento sem necessidade do inquérito, em especial quando cometa qualquer falta grave, conforme entendimento consolidado pela Orientação Jurisprudencial 253 da SDI-1 do TST. (PEREIRA, 2019, p. 978)

D) Representantes dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia no âmbito da empresa.

No que tange a estes representantes, salienta-se que a Consolidação das leis do Trabalho, em seu artigo 625-B, §1º, concedeu o direito à estabilidade provisória aos representantes dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia, garantia que abarca o empregado eleito e o suplente, e que vai do registro da candidatura até um ano após o término de seu mandato, de maneira que não podem dispensados senão por cometimento de falta grave devidamente apurada por inquérito judicial para apuração de falta grave. (PEREIRA, 2019, p. 979)

E) Representantes dos empregados no Conselho Curador do FGTS.

No que tange aos representantes dos empregados no Conselho do FGTS, destaca-se que estes, titulares e suplentes, gozam de estabilidades provisórias da data das suas nomeações até um ano após o término de seu mandato como representante, de maneira que estes somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, apurada por inquérito judicial. Todavia, ressalta-se que o artigo 3º, § 9º da lei nº 8.036 de 1990, estabelece que esta falta grave será averiguada por processo sindical, todavia a doutrina e a jurisprudência reconhece que o referido processo é o inquérito judicial para apuração de falta grave. (RALIN, ORSI e SABINO, 2020, p.70)

F) Representantes dos trabalhadores do Conselho Nacional da Previdência Social.

A estes representantes é estendida a mesma garantia processual concedida aos representantes dos Empregados no Conselho Curador do FGTS, no qual titulares e suplentes, gozam de estabilidades provisórias da data das suas nomeações até um ano ao término da sua representação, de maneira que somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, apurada por processo judicial. Saliente-se que esta hipótese possui fundamento no artigo 3º, § 7º da lei nº8.213 de 1991, e pela interpretação desta fundamentação entende-se que neste caso também é exigido o ajuizamento do inquérito judicial para apuração de falta grave. (GARCIA, 2017, p.580)

### **3.4 Estabilidades que não gozam do Inquérito Judicial.**

No que tange às estabilidades, frisa-se que nem todas gozam do direito ao inquérito judicial para apuração de falta grave em caso de dispensa por justo motivo. Por se tratar de restrição ao direito do empregador de despedir o empregado sem justa causa, a interpretação necessariamente será restritiva. Sendo assim, destacamos abaixo as hipóteses de estabilidades provisórias que não gozam do direito a concessão do inquérito.

A primeira Estabilidade provisória que não possui direito a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave é a da mulher gestante, sendo a estabilidade prevista no artigo 10, alínea b, inciso II dos Atos das disposições Constitucionais Transitórias. Esta possui estabilidade provisória da confirmação da gravidez até 05 meses após o parto da criança. Este mesmo direito é assegurado a mulher adotante, que goza do mesmo período de estabilidade, nos termos do artigo 391-A, caput e parágrafo único da CLT, bem como este direito também será assegurado a pessoa que obtiver a guarda da criança em caso de falecimento da genitora, conforme determina o artigo 1º da lei complementar 146 de 2014. (RALIN, ORSI e SABINO, 2020, p.71)

A segunda estabilidade provisória que não goza do direito ao inquérito judicial para apuração de falta grave é a hipótese do eleito e suplente representantes da CIPA, na qual conforme determina o artigo 10, alínea a, inciso II do Atos das Disposições Constitucionais, estes são eleitos pelos empregados para representarem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, de maneira que suas estabilidades provisórias duram do registro da candidatura até um ano após o término do mandato. Ademais, ressalta-se que, suas estabilidades neste interim somente permanecem se o estabelecimento

permanecer, tendo em vista que conforme determina a súmula 399, item II do TST, extinguindo o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária. (PEREIRA, 2019, p.980)

A terceira estabilidade provisória que não goza do direito ao inquérito judicial para apuração de falta grave é aquela decorrente de acidente de trabalho, na qual nos termos do artigo 118 da lei 8.213 de 1991, o acidentado gozará da estabilidade provisória da data da suspensão do auxílio- acidentário até 12 meses após seu encerramento, sem direito ao inquérito judicial. Ademais, frisa-se que, conforme determina a sumula 378, item III do TST, esta estabilidade será assegurada independentemente de o contrato de emprego ser indeterminado ou determinado. (PEREIRA, 2019, p.981)

A quarta estabilidade provisória que não goza do direito ao inquérito judicial para apuração de falta grave é a hipótese do empregado eleito ou suplente para compor a comissão dos representantes dos empregados nas empresas, na qual gozará da estabilidade conforme determina o artigo 510-D, §3º da CLT, do registro da candidatura até um ano após o término do mandato. (RALIN, ORSI e SABINO, 2020, p.71)

#### **4 NECESSIDADE DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE EM DISPENSA DE EMPREGADOS DETENTORES DE DETERMINADAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS.**

Nota-se que, a concessão do direito ao inquérito judicial para apuração de falta grave é concedido ao empregado estável através de lei, nos casos em que o legislador entendeu necessário dar segurança maior na verificação da ocorrência ou não do ato faltoso cometido por determinado empregado estável, evitando assim as possíveis falhas em dispensas motivadas, sendo estas imotivadas ou motivadas por motivos de interesses particulares do empregador. Segundo Ralin, Orsi e Sabino (2020, p.69) “O inquérito Judicial é necessário apenas quando a lei determinar que a dispensa do estável deve ser feita, mediante a prática de falta grave devidamente apurada, “nos termos da Consolidação” ou “na forma da lei”.

Desta feita, nos próximos subtópicos serão abordadas as seis hipóteses de estabilidades provisórias, ora garantias de emprego, que gozam do direito ao inquérito judicial para apuração de falta grave nos casos de dispensas de empregados estáveis provisoriamente, na qual fora concedido este direito com o decorrer dos anos.

#### **4.1 Estabilidade Provisória do Dirigente Sindical e a concessão do Inquérito Judicial.**

No que tange ao Dirigente Sindical, é de notório conhecimento que este exerce uma função de grande responsabilidade, de maneira que este defende interesses de sua categoria profissional. Sendo assim, salienta-se que, para que esta classe que representa as entidades sindicais possam executar suas atividades de ir em busca de exprimir a real vontade coletiva da classe no seu ambiente de trabalho, e sem sofrerem nenhuma consequência por exercerem suas funções, como dispensas imotivadas, por contrariedades dos empregadores, foram então criados dois princípios do direito coletivo aplicados à classe sindical, sendo estes o princípio da liberdade associativa e o da autonomia sindical, os quais asseguram a criação, estruturação e desenvolvimento das entidades sindicais, resultando em algumas garantias a classe sindical, como o direito do Dirigente Sindical ser dispensado somente através do inquérito judicial para apuração de falta grave. (DELGADO, 2017, p.1483)

Alguns autores afirmam que a estabilidade provisória, ora garantia de emprego, concedida ao Dirigente Sindical possui exatamente o crivo de sua proteção a dispensa imotivada do seu empregador por possíveis contrariedades com seu serviço prestado a classe sindical.

Para Delgado (2017, p.1533):

A estabilidade provisória enfocada elimina, é claro, o poder resiliatório do contrato por parte do empregador. A restrição é significativa: somente por falta grave do obreiro (resolução contratual), apurada em ação judicial de inquérito, é que poderá consumir-se a extinção contratual do sindicalista (Súmula 197, STF; ex-OJ 114, SDI-I/TST; Súmula 379, TST).

Deste modo, com esta estabilidade estaria o Dirigente Sindical seguro para exercer suas atividades de interesses coletivos da sua categoria profissional, sem qualquer impedimento e sem resultar consequência alguma pelo exercício de sua função.

A garantia de emprego concedida ao Dirigente Sindical, referente ao inquérito judicial para apuração de falta grave, teria como fundamento proteger o empregado Dirigente Sindical de possíveis contrariedades do seu empregador, garantindo o pleno desenvolvimento de suas atividades sindicais em busca dos interesses coletivos da sua categoria. Sendo assim, nem

mesmo com a suspensão do emprego, estaria impedido de exercer suas atividades na classe sindical.

Para Martinez (2020, p.993):

“a despeito da garantia dada ao empregador de suspender o empregado detentor de estabilidade sindical, nada pode impedi-lo de cumprir suas atribuições de dirigente. Mesmo suspenso, o dirigente sindical não pode ser privado de ter acesso a áreas onde atuam os integrantes da categoria, porque esse impedimento turbaria o livre exercício do *munus* sindical.”.

Ainda nesse diapasão, segundo Souza (2020, p.7):

o dirigente sindical, adquire a estabilidade no ato do registro da candidatura às eleições sindicais, esta garantia tem como fundamento interesse coletivo, por essa razão não poderá ser impedido do exercício de suas funções e nem transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho. (grifo nosso)

Desta feita, nota-se que a razão da estabilidade provisória de emprego ser concedida ao Dirigente Sindical seria justamente por envolver interesse coletivo, por sua função de representatividade de sua classe, de maneira que esta garantia assegura o livre exercício de suas funções sindicais, não podendo o mesmo ser dispensado arbitrariamente, tampouco ser transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de seus afazeres como dirigente.

Ademais, frisa-se que além das garantias presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição Federal e nos princípios do direito coletivo, como da liberdade associativa e sindical aplicados a classe sindicalista, destacam-se também as garantias decorrentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluídos por normas e convenções, a exemplo das Convenções 11, 87, 98, 135, 141 e 151. Sendo assim, destaca-se principalmente no tocante a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave como uma proteção concedida ao Dirigente Sindical, a convenção 135 da OIT com vigência no nosso país desde 18 de março de 1991, no qual esta estabelece garantias ao mesmo, com o intuito de evitar contrariedades e dispensas imotivadas pelo empregador. (DELGADO,2017, p.1483/1484)

Desta feita, vejamos o que estabelece a convenção número 135 em seu primeiro artigo:

Art. 1º Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento (na verdade, despedida, isto é, “licenciament”), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Sendo assim, o real sentido da necessidade do inquérito judicial para apuração de falta grave ser concedido ao Dirigente Sindical, seria exclusivamente por esta garantia ter como fundamento o interesse coletivo, de maneira que o mesmo possui função de representatividade dos direitos da classe sindical. Visto que, por este exercer essa função de ir em busca da efetividade dos direitos assegurados a sua categoria profissional, pode resultar em consequências diretas do empregador ao seu contrato de trabalho, resultando em prejuízos decorrentes de sua função, na qual, pode chegar a uma dispensa imotivada, além disso, é imprescindível ressaltar que, além da consequência atingir o Dirigente Sindical, resultará em um “efeito dominó” que atingirá a toda classe profissional que este representa.

#### **4.2 Estabilidade Provisória do Diretor de Cooperativa e a concessão do Inquérito Judicial.**

Salienta-se que, no tocante ao Diretor de Cooperativa, vale destacar que este exerce o cargo em Sociedades Cooperativas que poderão abordar todos os âmbitos, desde que a sua organização vise uma melhoria social, como seria o caso da Sociedade Cooperativa que tem como objeto de organização o trabalho, tanto profissional como de sua classe. (DIAS e TADEU, 2016, pág.4)

Para Dias e Tadeu (2016, p.4):

São vários os objetos que as sociedades cooperativas podem ter, como citado linhas atrás, possuem a finalidade de através da relação entre cooperado e cooperador, buscar melhorias nas condições sociais, visando a independência perante ao domínio exacerbado de diversos ramos no mercado, tendo um leque imenso de produtos e gêneros aos quais são suscetíveis de cooperação. (grifo nosso)

Neste mesma senda, frisa-se, o entendimento de Crúzio (2005, p.156)

Cooperativa é a união de trabalhadores ou profissionais diversos que se associam por iniciativa própria, sendo livre o ingresso de pessoa, desde que os interesses individuais em produzir, comercializar ou prestar um serviço não sejam conflitantes com os objetivos gerais da cooperativa. (grifo nosso)

Desta feita, nota-se que o objetivo da Sociedade Cooperativa seria a busca por melhorias nas condições sociais, desta forma, deixando prevalecer o interesse coletivo em detrimento do interesse individual, o que nos leva ao entendimento de que o Diretor de Sociedade Cooperativa age sempre no interesse coletivo, buscando, no âmbito trabalhista, melhorias para a classe que compõem a Sociedade Cooperativa.

Ademais, no tocante a este entendimento sobre a necessidade da instauração do inquérito judicial para apuração de falta grave no caso de dispensa motivada de empregado Diretor de Cooperativa, vale demonstrar recente jurisprudência que acolheu a Tutela de urgência para reintegrar o empregado, tendo em vista que se fez ausente a instauração do presente inquérito:

RECURSO ORDINÁRIO. TUTELA DE URGÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GARANTIA DE EMPREGO. EMPREGADO DIRETOR DE COOPERATIVA. DISPENSA IMOTIVADA. NECESSIDADE DE INSTAURAR INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. REINTEGRAÇÃO. É assegurada estabilidade provisória, nos termos do art.55 da Lei 5.764/71, aos empregados eleitos diretores de cooperativas, nos mesmos moldes da garantia de emprego prevista no art.543 da CLT aos dirigentes sindicais. Inteligência da OJ 235 da SDI-1/TST. Diretor de cooperativa somente pode ser dispensado após regular apuração da falta em inquérito judicial, o que não ocorreu no caso em análise. Portanto, preenchidos os requisitos do art.300 do CPC/15, necessário deferir tutela de urgência para reintegrá-lo ao emprego. Recurso autoral a que se dá provimento. (Processo: ROT – 0001726-11.2017.5.06.0005, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 30/06/2020, Segunda Turma, Data da assinatura: 01/07/2020) (grifo nosso)

Sendo assim, por esta razão é concedido ao Diretor de Cooperativa que goza de estabilidade provisória a concessão do direito ao Inquérito Judicial para apuração de falta grave, tendo em vista que utiliza-se da analogia ao direito concedido ao dirigente sindical, de maneira que ambos agem por interesse coletivo e possuem o mesmo direito a estabilidade provisória, na qual, esta irá do registro da candidatura até um ano após o final do mandato. Todavia, o que diverge do Dirigente Sindical ao Diretor de Cooperativa seria que este direito

a estabilidade e ao gozo do inquérito judicial para apuração de falta grave, somente será concedido ao titular e não ao seu suplente, nos termos do artigo 55 da Lei 5.764 de 1971 e Orientação Jurisprudencial 253 da SDI-1 do TST. (PEREIRA, 2019, p. 978)

#### **4.3 Estabilidade Provisória dos representantes dos empregados da Comissão de Conciliação Prévia e a concessão do Inquérito Judicial.**

No tocante à Comissão de Conciliação Prévia, ressalta-se que esta foi criada com um único objetivo de solucionar os conflitos individuais de forma célere, de maneira que deste modo desafogaria o judiciário trabalhista, na qual busca a conciliação entre as partes e sempre objetiva a proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista, ou seja, a proteção maior ao trabalhador, visto que, a mesma oferece a possibilidade de composição da lide sem que este conflito chegue no Poder Judiciário. (OLIVEIRA, 2013, p.1)

Ademais, relativo aos representantes dos empregados no exercício da Comissão de Conciliação Prévia, frisa-se que estes devem ser da mesma empresa, pois não é permitido a participação de representantes de outras empresas, visto que o fator principal para a exigência deste requisito seria que o empregado representante desta Comissão goze da estabilidade provisória. (OLIVEIRA, 2013, p.13)

Quanto aos mandatos destes representantes dos empregados, salienta-se que, neste caso, estão abarcados os titulares e os suplentes, que possuem o mandato de apenas um ano, sendo permitido apenas uma recondução. Assim os representantes poderão exercer o mandato de no máximo dois anos, sendo vedadas múltiplas reconduções. (OLIVEIRA, 2013, p.14)

Para Oliveira (2013, pág.15):

A garantia de emprego tem a finalidade de evitar que o empregado sofra perseguições ou até mesmo represálias por ter entendimento contrário ao do empregador; que seja pressionado para decidir de encontro aos seus princípios, seus escrúpulos, suas concepções sobre o que é correto ou não, bem como, seja vítima do poderio econômico do patrão, quando este o impõe em seu detrimento, valendo-se da hipossuficiência do obreiro.

Deste modo, fica demonstrado que a garantia da estabilidade provisória ser concedida aos representantes dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia, bem como a garantia da concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave, estas decorrem da



posição em que este ocupa, de maneira que, nesta função terão posicionamentos diferentes ao do seu empregador, resultando assim em perseguições do seu superior hierárquico, provocando prejuízos a toda classe trabalhadora que este representa, tendo em vista que os mesmos defendem interesses coletivos.

Sendo assim, por essa garantia ser concedida em decorrência de sua função da busca pela proteção da parte hipossuficiente e pelo interesse coletivo é que este mesmo direito da estabilidade provisória e concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave, não é aplicável aos representantes dos empregadores, tendo em vista que são indicados pelos próprios empregadores e não representam a parte menos favorecida. (OLIVEIRA, 2013, p.15)

#### **4.4 – Estabilidade Provisória dos empregados membros do Conselho Curador do FGTS e a garantia do Inquérito Judicial.**

Nota-se que o Conselho Curador do FGTS possui a função de estabelecer as diretrizes e os programas gerais do sistema fundiário, conforme determina artigo 3º da Lei n 8.036/1990, bem como este é composto de forma tripartite, na qual se faz presente em sua gestão representantes dos empregados, dos empregadores, órgãos e entidades governamentais. Assim, a sua presidência será composta pelo representante do Ministério do Trabalho. Ademais, salienta-se que os representantes dos trabalhadores e empregadores serão indicados por determinadas centrais sindicais e confederações nacionais, da mesma forma ocorrerá aos seus suplentes. Sendo assim, serão nomeados pelo Ministério do Trabalho e terão o mandato de dois anos, podendo apenas ocorrer uma única recondução, nos termos do artigo 3º, §3º da Lei n 8.036/1990. (SOUTO e SARAIVA, 2018, p.262)

Além disso, é assegurado aos representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes enquanto estes forem membros do Conselho Curador do FGTS a estabilidade provisória que irá da data da nomeação até um ano após o término do mandato, de tal forma impossibilitando a dispensa imotivada do empregado representante dos trabalhadores neste Conselho, na qual apenas é permitido a dispensa motivada após ter sido devidamente apurada por inquérito judicial para apuração de falta grave. Sendo assim, equipara-se este empregado representante do Conselho Curador do FGTS a garantia provisória concedida ao Dirigente Sindical no artigo 8º, inciso VIII da CF, que estar representada nos artigos 494 e 853 da CLT. (RODRIGUES, 2013, p.20)

Para Cassepp (2013, p.8):

Numa visão sistemática, a estabilidade contemplada ao representante dos trabalhadores junto ao Conselho Curador do FGTS tem a mesma natureza de estabilidade sindical, posto tratar de cargo de representação dos interesses dos trabalhadores. Portanto, estamos diante de estabilidade plena, ainda que temporária. (grifo nosso)

Sendo assim, nota-se que os representantes dos trabalhadores enquanto membros do Conselho Curador do FGTS irão exercer suas atividades visando proteção a sua classe, deste modo fica caracterizado a real função de defesa de interesses coletivos dos trabalhadores. Desta feita, é por esta razão que é assegurada a estabilidade provisória e a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave, tendo em vista que no caso de uma dispensa arbitrária decorrente do exercício de sua função poderá resultar consequências para a classe que este representa.

#### **4.5 – Estabilidade Provisória dos representantes dos trabalhadores membros do Conselho Nacional da Previdência Social e a concessão do Inquérito Judicial.**

No que tange aos membros do Conselho Nacional da Previdência Social, vale destacar que este Conselho é composto por dez membros conselheiros, sendo quatro representantes do Governo Federal e seis representantes da sociedade civil, de maneira que se dividem em: dois representantes dos aposentados e pensionistas; dois representantes dos empregados e dois dos empregadores. Deste modo, os mencionados exercem o papel de identificar características da gestão que possam ser aperfeiçoadas, expondo propostas para a melhoria da gestão e políticas previdenciárias. Ademais, representam o interesse da sociedade e participam de reuniões conhecendo os principais temas previdenciários. (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL-MPS, 2013, p.12, p. 15)

Além disso, os membros do Conselho Nacional da Previdência Social, enquanto representantes dos trabalhadores titulares e suplentes, possuem a garantia da estabilidade provisória, a qual irá da data da nomeação até um ano após o término do mandato. Dessa maneira, somente poderão ser dispensados pelo empregador mediante cometimento de ato faltoso devidamente apurado por inquérito judicial, nos termos do artigo 3º, §7º da Lei n 8.213/1991. (GARCIA, 2017, p.580)

Sendo assim, em relação aos representantes dos trabalhadores enquanto membros do Conselho Nacional da Previdência Social, estes gozando exercício de sua função como representantes da sua classe trabalhadora, buscando melhorias de interesse coletivo. É imprescindível a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave evitando dispensas arbitrárias, as quais trarão prejuízos para a classe em que este representa.

#### **4.6 As cinco Estabilidades Provisórias e seu ponto em comum que justifica a concessão do Inquérito Judicial para apuração de falta grave.**

Nota-se que, nas cinco estabilidades provisórias discutidas nos subtópicos anteriores, estas possuem um ponto principal em comum no que se refere à garantia de emprego, ou seja, os detentores da estabilidade provisória estão no exercício de sua função como representante de uma determinada classe que visa melhorias, proteção e almeja um interesse coletivo da classe em que representa, por sua vez esta garantia assegura o livre exercício de suas funções.

Em relação à concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave, Oliveira e Júnior (2016, p.4), aduzem que:

Dentre essas modalidades de estabilidades, há ainda outra diferenciação, pois em algumas delas é necessário o ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave para a comprovação da falta grave que justificaria a extinção do contrato de trabalho. Já outras estabilidades o ajuizamento seria desnecessário, apenas o cometimento da falta grave, sem a apuração mediante ação judicial, já seria o suficiente para se por fim ao liame empregatício.

No tocante a estabilidade, os mesmos autores (2016, p.5) alegam que:

Por ora, é compreensível que a estabilidade é uma garantia necessária no contexto em que o empregado se encontra, a fim de proteger não tão somente a relação de emprego mas a subsistência e dignidade do empregado, ou ainda, a viabilidade das instituições que contribuem pela busca de melhorias nas condições do trabalho, assim como melhores condições de existência.(grifo nosso)

Deste modo, como se vê, as cinco estabilidades provisórias protegidas pelo inquérito judicial para apuração de falta grave parecem possuir esta garantia extra decorrente do exercício da função de representação de classe e de interesses coletivos, que por sua vez

poderá resultar em consequências perante seu empregador, podendo gerar dispensas arbitrárias atingindo a classe que estes representam. Sendo assim, com a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave poderá trazer uma segurança maior, tendo em vista que estes representantes gozarão do direito de possui o suposto ato faltoso averiguado devidamente pelo inquérito judicial e assim asseguraria o livre exercício de suas funções.

## **5 DESNECESSIDADE DO INQUÉRITO JUDICIAL EM ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES NA CIPA.**

No tocante à estabilidade provisória concedida aos representantes dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), que aparentemente teria um viés semelhante aos antes mencionados, frisa-se que esta é uma garantia constitucional a qual possui fulcro no art.164, §§ 2º e 3º da CLT, de maneira que aqueles possuem o mandato de um ano, sendo permita a reeleição. Ademais, salienta-se que é vedada a dispensa imotivada ou sem justa causa do empregado eleito para o cargo de representante dos empregados na CIPA, contando-se a estabilidade do registro da candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do art.10, inciso II dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Sendo assim, a razão para a concessão da estabilidade provisória ao integrante da CIPA é o dever de zelar por condições de trabalho seguras no ambiente laboral, na qual resultariam em buscar prevenir acidentes e doenças ocupacionais do trabalho.(SOUZA. 2020, pág.7)

Desta feita, nota-se que mesmo sendo o cipeiro alguém que atua em favor da coletividade, buscando sempre proteger o meio ambiente de trabalho e prevenindo acidentes no ambiente laboral, assim como futuras doenças ocupacionais, estaria tutelando interesse coletivo. Todavia, vale salientar que a sua estabilidade provisória além de possuir como causa de dispensa a justa causa e o ato faltoso, abrange outras quatro hipóteses elencadas na Consolidação das leis do trabalho em seu art.165.

Senão vejamos:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (grifo nosso)

Destarte, a razão para o representante dos empregados na CIPA não ter a garantia do inquérito para apuração de falta grave é que, enquanto os outros empregados detentores de estabilidade para serem dispensados, seja os que dependem do inquérito ou não, possuem como pré-requisito de dispensa o cometimento da justa causa, o cipeiro parece ser detentor, por opção do legislador, de uma garantia de emprego mais frágil, visto que poderá ser dispensado por motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro. Sendo assim, fica nítido que a estabilidade provisória apresenta mais motivos que autorizam a dispensa do membro da CIPA do que nos outros casos de estabilidade. Logo, trata-se de uma estabilidade, como dito, menos protegida, motivo pelo qual seria incoerente levar ao judiciário o exame de legalidade através do inquérito judicial para apuração de falta grave, tendo em vista que as causas que poderiam levar a demissão deste empregado vão além das disciplinares, sendo algumas até alheias totalmente a alguma participação do obreiro.

Além disso, no tocante a hipótese de ocorrência de dispensa por justa causa do representante dos empregados na CIPA, destaca-se que, uma vez comprovada judicialmente, estaria suprida a exigência de inquérito judicial para apuração de falta grave de que trata o art.853 da CLT, considerando que foi assegurado no decorrer do processo o contraditório e a ampla defesa relativa à conduta estipulada como justa causa. Vejamos julgado sobre o tema:

**MEMBRO DA CIPA. INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. DESNECESSIDADE. JUSTO MOTIVO COMPROVADO EM JUÍZO.** Consoante disposto no parágrafo único do artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrendo a dispensa de membro da CIPA, detentor da proteção contra dispensa arbitrária prevista no artigo 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988, cabe ao empregador, em caso de ajuizamento de reclamação trabalhista, comprovar a existência, de justo motivo para tanto, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. Conclui-se, dessarte, que se revela prescindível a instauração prévia de inquérito para apuração da falta grave, recaindo sobre o empregador o ônus de comprovar a existência de justo motivo a fundamentar a dispensa. Precedentes. Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 140500-50.2007.5.02.0371, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 29/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2013) (grifo nosso)

Sendo assim, diante do que foi exposto nota-se que não há razão para ser concedido o direito ao gozo do inquérito judicial para apuração de falta grave ao representante dos empregados na CIPA, tendo em mente que, por se tratar de uma estabilidade provisória com

valor menor que as demais, possui mais hipóteses de dispensas e não somente o rol taxativo de justa causa elencado no art.482 da CLT.

## **6 EMPREGADA GESTANTE E A RAZÃO DA AUSÊNCIA DESTA NO ROL DE CABIMENTO DO INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE .**

No tocante à empregada gestante, vale ressaltar que inicialmente teve seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, na qual, no capítulo III foi abordado a mulher em geral e o estado gravídico da empregada gestante. Outro ponto marcante dos direitos da gestante foi a promulgação da Carta Magna, ocorrido em 1988, de maneira que, com esta adveio a licença maternidade, estipulada no artigo 7º, inciso XVIII da CF. Deste modo, esta licença será concedida do 28º dia antes do parto a 120 dias após o parto, sem prejuízo do emprego ou do salário da empregada gestante. Sendo assim, nota-se que fora através da licença-maternidade que surgiu a garantia provisória da gestante, a qual é concedida do dia do conhecimento do estado gravídico da gestante até cinco meses após o parto, não podendo ser dispensada arbitrariamente ou sem justa causa nos termos do artigo 10, inciso II, alínea b dos Atos e disposições Constitucionais Transitórias. (LOPES, 2017, p.2)

Relativo a ambas garantias concedidas à empregada gestante, tanto a licença-maternidade quanto a estabilidade provisória, ressalta-se que elas não são iguais, tendo em vista que as mesmas possuem suas peculiaridades as quais diferenciam uma da outra.

Para o autor Lopes (2017, p.2):

Ressalta-se então, que apesar de parecidos em alguns aspectos, a estabilidade é um direito mais amplo e guardião, tendo ele o poder de interromper os efeitos de um Aviso Prévio ou até mesmo de um Contrato de Trabalho com Tempo Determinado.

Desta feita, mesmo a estabilidade provisória da gestante garantindo uma segurança maior que a licença-maternidade, e sendo então concedido através da mesma um poder de evitar os efeitos do aviso-prévio ou até mesmo do contrato a prazo determinado, como seria o caso do contrato de experiência, a esta não é assegurada a garantia do inquérito judicial para apuração de falta grave, podendo ser dispensada por justa causa, desde que preenchidos as hipóteses de dispensa motivada estabelecidas no artigo 482 e seus incisos da CLT.

Ademais, vale salientar que anteriormente existia o entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho no qual determinava que à empregada contratada grávida ou engravidando no curso dos contratos a prazo determinado não seria cabível nestas hipóteses a concessão da estabilidade provisória. Todavia apesar deste entendimento ter se perdurado por alguns anos na jurisprudência pátria, foram surgindo julgados em que afirmavam que a estabilidade provisória advinda da licença maternidade seria concedida em decorrência da busca pela priorização do ser humano, na qual seria a proteção a mulher gestante e ao seu nascituro, tendo em vista que a manutenção do emprego da gestante e logo mãe é elemento essencial à subsistência de ambos. Sendo assim, foi então que surgiu o entendimento de que a proteção constitucional as gestantes e ao seu nascituro, ambas advêm da proteção dos princípios da dignidade da pessoa humana e do direito à vida, ambos estabelecidos pela Carta Magna de 1988. (ARAÚJO, 2014, p.18, p.19)

Para Oliveira e Júnior (2016, p.5):

Por ora, é compreensível que a estabilidade é uma garantia necessária no contexto em que o empregado se encontra, a fim de proteger não tão somente a relação de emprego, mas a subsistência e dignidade do empregado, ou ainda, a viabilidade das instituições que contribuem pela busca de melhorias nas condições do trabalho, assim como melhores condições de existência.

Deste modo, nota-se que a estabilidade provisória concedida à empregada gestante decorre da proteção do princípio da dignidade da pessoa humana, a qual como explicada anteriormente irá proteger a vida da gestante e logo do seu nascituro, portanto, mantendo o seu emprego para a subsistência de ambos. Ademais, é necessário mencionar que as estabilidades concedidas aos representantes das instituições que contribuem pela busca de melhorias nas condições de trabalhos e melhores condições de existência seriam concedidas decorrente de situações especiais, nas quais determinados empregados representariam o interesse coletivo de sua classe e assim necessitariam de uma garantia para evitar possíveis contrariedades de seu superior hierárquico e dispensas imotivadas.

Além disso, para determinadas estabilidades provisórias é fundamental a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave para ser efetiva a extinção do contrato de trabalho dos empregados. Deste modo, destaca-se que este direito ao gozo do inquérito judicial não é concedido a todas as estabilidades, tendo em vista que somente será concedido se esta decorrer de trabalhadores em situações especiais, na qual exige-se para dispensa destes

trabalhadores o cometimento de falta grave e devidamente apurada por este procedimento especial.(OLIVEIRA e JÚNIOR, 2016, p.6 apud LEITE, 2010, p.1106)

Por conseguinte, fica demonstrado que devido à empregada gestante gozar da estabilidade provisória decorrente da proteção do princípio da dignidade da pessoa humana e da vida, na qual ambos visam proteger à subsistência da gestante e do nascituro, fica caracterizado que esta não se encontra abarcada por situações especiais que requerem a concessão do inquérito judicial para apuração de falta grave. A empregada gestante não ocupa função de representação de classe, não atuando em função de representação de interesses coletivos, que resultariam em consequências decorrentes deste exercício de suas atribuições perante o empregador, como uma dispensa arbitrária que atingiria toda a classe em que representa. Deste modo, não há razão para ser estendida a garantia do inquérito judicial para apuração de falta grave em caso de dispensa, exigindo-se apenas o enquadramento da conduta da empregada gestante a qualquer hipótese estabelecida no artigo 482 da CLT, para esta ser dispensada por justa causa.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Em suma, após uma breve revisão ao tema do inquérito judicial para apuração de falta grave, concluiu-se que se trata de uma ação judicial de conhecimento proposta pelo empregador no prazo decadencial de 30 dias após a suspensão do empregado detentor de estabilidade, de maneira que possui o objetivo de extinguir a relação de emprego entre o empregador e o empregado estável.

Considerando as hipóteses em que a estabilidade provisória possui a garantia adicional do inquérito judicial para apuração de falta grave, concluiu-se que esta garantia extra, que só permite a produção dos efeitos da resolução contratual por justa causa com anuência prévia do Poder Judiciário, é estendida apenas nas garantias de emprego que possuem um ponto em comum o fato de que seus titulares estão no exercício de uma função como representante de classe, buscando sempre por um interesse coletivo, deste modo esta concessão daria uma segurança maior para o livre exercício de suas funções. Por outro lado, no caso da empregada gestante detentora da mesma estabilidade provisória, esta teve seu direito assegurado pelo princípio da dignidade da pessoa humana e não pelo exercício de sua função.



Pontue-se que, ainda que pareça movido pelo mesmo propósito, os representantes dos empregados na CIPA poderão ser demitidos além da justa causa por motivo disciplinar, visto que podem ser dispensados com base em motivo técnico, econômico e financeiro, tornando-se, assim uma estabilidade fraca em relação às demais. Assim, ainda que esteja presente a atuação em favor do interesse coletivo de proteção ao meio ambiente do trabalho, não faria sentido o controle de legalidade prévio pelo Poder Judiciário, o que seria até contraditório em razão da menor proteção que o legislador lhe garantiu no art. 165 da CLT.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Miebt Oliveira de. **Estabilidade provisória da gestante**. Direito do Trabalho – Universidade Estadual da Paraíba, Campus de Campina Grande, Centro de ciências Jurídicas. 2014. Disponível em:

<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8436/1/PDF%20%20Miebt%20Oliveira%20de%20Ara%20C3%BAjo.pdf>. Acessado em: 28 out 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). Recurso Ordinário nº 0001726-11.2017.5.06.0005. Recorrente: Macrion Rangel Angra, União Química e Farmacêutica Nacional S/A. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador Paulo Alcântara. Recife, PE. DJ: 30/06/2020. Acesso em 11 de 11 de 2020, disponível em JusBrasil: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/870673696/recurso-ordinario-trabalhista-ro-17261120175060005/inteiro-teor-870673734>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª. Turma). AIRR nº 140500-50.2007.5.02.0371. Agravante: Leonildo Pereira dos Santos. Agravada: Companhia Brasileira de Distribuição. Ministro Relator: Lelio Bentes Correia. Brasília, DF. DJ: 29/05/2013. Acesso em 25 de 11 de 2020, disponível em JusBrasil: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23349723/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1405005020075020371-140500-5020075020371-tst>

CASSEPP, Alexandre Azambuja. A estabilidade nas relações de emprego. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 28 out 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34398/a-estabilidade-nas-relacoes-de-emprego>. Acesso em: 28 out 2020.

CRÚZIO, Helnon de Oliveira. **Como Organizar e Administrar uma Cooperativa: Uma Alternativa para o Desemprego**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 156p., 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Daniel Baliza; TADEU, Yago. Inquérito Sociedades cooperativas. 2016. Fls.1. Direito Civil – **Revista Jus Navigandi**, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/52336/sociedades-cooperativas>. Acesso em: 28 out 2020.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6. Ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LOPES, Rogério. Inquérito judicial para apuração de falta grave. A ausência da gestante em seu rol de cabimento. 2017. Fls.3. Direito do Trabalho – **Revista Jus Navigandi**, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60583/inquerito-judicial-para-apuracao-de-falta-grave/3>. Acesso em: 28 out 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – MPS. Conselhos de Previdência Social. Informações básicas aos conselheiros. Brasília-DF. Assessoria de Comunicação Social – ACS. 4. Ed. 2013.

OLIVEIRA, Claudilene Moraes de. As comissões de conciliação prévia e o princípio da inafastabilidade do acesso ao poder judiciário. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 28 out 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/34272/as-comissoes-de-conciliacao-previa-e-o-principio-da-inafastabilidade-do-acesso-ao-poder-judiciario>. Acesso em: 28 out 2020.

OLIVEIRA, Laura Machado de; JUNIOR, Sisnando Leiria. A suspensão do contrato de trabalho no inquérito judicial para apuração de falta grave e a sua (não) recepção pela constituição federal de 1988. Fls.20. Direito do Trabalho – **Revista Acadêmica, Faculdade de Direito do Recife**. V.88, n.1, a.2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/viewFile/1600/2931>-. Acesso em: 28 out 2020.

PEREIRA, leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

RALIN, Paulo; ORSI, Renata; SABINO, Renato. **Prática Trabalhista**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

RODRIGUES, Paulo Sérgio Mamedes. Inquérito **Judicial para apuração de falta grave Trabalhista: A necessária expansão em observância ao princípio da isonomia**. Direito do Trabalho – Universidade Federal de Juiz de Fora/BH. 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufjf.br:8080/jspui/bitstream/ufjf/4853/1/paulosergiomamedesrodrigues.pdf>. Acesso em: 28 out 2020.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. Concursos Públicos. 20. Ed. Salvador/BA. Editora JusPodivm, 2018.

SOUZA, Glauciane Carvalho de. *Da estabilidade provisória do empregado acidentado*. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 28 out 2020. Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54617/da-estabilidade-provisoria-do-empregado-acidentado>. Acesso em: 28 out 2020.