

**COMISSÃO DE TRABALHO**  
**PROJETO DE LEI Nº 3024, DE 2008**

Dispõe sobre o direito de empregados  
que gozam de alguma forma de estabilidade  
definida em lei

**Autor:** Deputado IVAN VALENTE

**Relator:** Deputado BOHN GASS

**VOTO EM SEPARADO**

(Do Sr. Ubiratan SANDERSON)

**I - RELATÓRIO**

O Projeto de Lei nº 3024, de 2008, de autoria do Deputado Ivan Valente, dispõe que os empregados, sindicalizados ou não, que gozem de alguma forma de estabilidade definida em lei, somente poderão ser dispensados, afastados ou suspensos, sob alegação de cometimento de falta grave, após instauração do inquérito e sentença transitada em julgado.

Estabelece o prazo máximo de dez dias da ocorrência da falta grave para o empregador ajuizar o inquérito, de forma que só poderá suspender o pagamento da remuneração do empregado por decisão judicial.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

O projeto foi distribuído à Comissões de Trabalho (CTRAB) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). Atualmente, aguarda apreciação do parecer do relator, Dep. Bohn Gass (PT-RS), pela aprovação.



## II - VOTO

O Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAFG) é um procedimento judicial previsto no artigo 853 e seguintes da CLT, cuja finalidade é a de possibilitar que o empregador requeira a rescisão por justa causa do contrato de trabalho de um empregado detentor de estabilidade.

Nesses casos, o empregador não pode efetuar a dispensa de forma imediata. A legislação exige a instauração de inquérito judicial para que os fatos sejam apurados pelo Poder Judiciário que, reconhecendo a falta grave, poderá autorizar a rescisão por justa causa.

Tecnicamente, o IAFG exige a apresentação de extensa documentação, detalhamento dos fatos imputados ao empregado e a observância do contraditório e da ampla defesa. O procedimento segue o rito especial, com instrução processual, oitiva de testemunhas (no total de 6, número maior do que o previsto normalmente – art. 821 da CLT) e produção de outras provas, com possibilidade de recurso. Apenas após a sentença que reconheça a prática de falta grave é que o empregador pode efetuar a dispensa motivada, sob pena de nulidade do ato e reintegração do empregado.

*Ressalte-se que o IAFG tem relação umbilical com a antiga estabilidade decenal, com o intuito de preservar a estabilidade adquirida, o que não se verifica na realidade atual. Assim, trata-se de um procedimento anacrônico, excessivamente burocrático e custoso, criado em um contexto de menor complexidade das relações de trabalho.*

Na prática, **a maioria das empresas, especialmente as de pequeno e médio porte, não dispõe de estrutura técnica, jurídica e financeira para arcar com as exigências desse procedimento.**

**O texto do substitutivo propõe alterar o art. 853 da CLT para dispor que o inquérito para apuração de falta grave (IAFG) se aplica ao empregado com estabilidade provisória.**

O TST entende que a lei somente exige e autoriza o manejo de inquérito para apuração de falta grave no caso de empregados portadores da



antiga estabilidade decenal (artigo 492, CLT) e da estabilidade assegurada aos dirigentes sindicais (art. 543, § 3º, da CLT).<sup>1</sup>

A lógica que fundamenta o inquérito para apuração de falta grave está vinculada à antiga estabilidade decenal, adquirida após dez anos de serviço, substituída pela sistemática do FGTS. No entanto, aplicar esse mesmo procedimento a situações de estabilidade provisória, como a dos dirigentes sindicais, revela-se desproporcional.

Exigir o trâmite completo de um processo judicial, até o trânsito em julgado, para viabilizar a dispensa por justa causa, acaba por tornar a medida ineficaz. Na prática, **o tempo necessário para a conclusão do inquérito frequentemente supera o próprio período de estabilidade, comprometendo a efetividade da gestão e a resposta tempestiva a condutas graves.**

Destaque-se que **as faltas graves ou hipóteses de justa causa (art. 482 da CLT) são atitudes graves, muitas delas criminosas, como condenação criminal do empregado, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.**

Outra situação que configura falta grave é o abandono de emprego. A exemplo, imagine-se o cenário em que o empregador se vê obrigado a ajuizar uma ação judicial — cujo trâmite pode se estender por anos — apenas para efetivar a dispensa de um empregado que já não comparece ao trabalho ou que foi condenado criminalmente.

Assim, não deve prosperar a argumentação da necessidade de IAFG aos empregados com garantia provisória no emprego da forma como propõe a medida.

<sup>1</sup> Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-I – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.



De igual maneira, o projeto reduz o prazo de ajuizamento da ação, dos atuais 30 dias, para 10 dias; estipula que a demissão somente será efetiva depois do trânsito em julgado da sentença que reconheça a falta grave; e cria multa draconiana para o empregador que descumprir esse procedimento do IAFG, de 12 vezes a remuneração do empregado. Tais disposições são desarrazoadas e desproporcionais, além de servirem para conferir poder coercitivo à medida que já não acompanha a realidade das relações de trabalho atuais.

Os artigos 854-A e 854-B tratam da suspensão de pagamento. Isso porque, como forma de amenizar os impactos do procedimento do IAFG, o TST firmou entendimento de que é direito líquido e certo do empregador suspender o empregado contra o qual se ajuíza o IAFG.<sup>2</sup>

Por outro lado, também de acordo com o que decidiu o TST, é possível se determinar a reintegração do empregado nas hipóteses em que o Poder Judiciário constatar a não configuração da falta grave.<sup>3</sup>

**A sistemática aplicada pelo TST é muito mais ponderada do que o proposto no substitutivo**, de que somente por decisão judicial poderá o empregador suspender o pagamento da remuneração do empregado (art. 854-A) e caso o empregado tenha sido afastado de suas funções, a Vara ou o Juízo pode determinar a reintegração imediata do empregado na empresa (854-B).

**Vale enfatizar que as hipóteses de falta grave são muitas vezes criminosas, sendo desarrazoado e desmedido que o empregador não possa afastar o empregado que cometeu essas condutas.**

**O substitutivo propõe alterar o art. 855 da CLT.**

Conforme o atual art. 855, se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito não

<sup>2</sup> OJ-SDI2-137 MANDADO DE SEGURANÇA. DIRIGENTE SINDICAL. ART. 494 DA CLT. APLICÁVEL (DJ 04.05.2004) Constitui direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave a ele imputada, na forma do art. 494, "caput" e parágrafo único, da CLT.

<sup>3</sup> Ag-AIRR-1292-42.2021.5.10.0111, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 03/10/2024



prejudica a execução para pagamento dos salários devidos até a data da sua instauração (art. 855 da CLT).

O art. 855 da CLT trata da situação em que foi previamente reconhecido que o trabalhador é titular de estabilidade no emprego e o empregador o suspendeu para efeito de ajuizamento do inquérito. Neste caso, o julgamento do inquérito não prejudica o direito à execução dos salários devidos até a data da sua instauração.

A alteração proposta no substitutivo suprime a referência ao “prévio reconhecimento da estabilidade do empregado”, mantendo a possibilidade de execução dos salários devidos até a data da instauração do inquérito. Essa alteração, na prática, não traz inovação relevante ao conteúdo já consolidado no texto atual do art. 855 da CLT, limitando-se a um ajuste de redação.

Contudo, a supressão da exigência de prévio reconhecimento da estabilidade pode causar insegurança jurídica, pois deixa de delimitar, de forma clara, em que contexto e para quais casos exatamente a norma se aplica. Isso pode ensejar interpretações conflitantes e litígios desnecessários sobre o direito ao pagamento dos salários no caso de suspensão do contrato na pendência do inquérito.

Por fim, conclui-se que o substitutivo caminha na contramão da modernização e simplificação dos procedimentos trabalhistas.

Ante o exposto, somos pela **rejeição da proposta e de seus apensados, bem como do substitutivo apresentado.**

Sala da Comissão, em        de        de 2025.

Deputado SANDERSON

