

# SUSPENSÃO DISCIPLINAR, SINDICÂNCIA INTERNA PARA APURAÇÃO DE JUSTA CAUSA, SUSPENSÃO PREVENTIVA, INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE E SEUS EFEITOS SOBRE O SALÁRIO DO EMPREGADO

Júlio Bernardo do Carmo\*

**A**vivência judicante sempre nos surpreende com temas de alta indagação jurídica que só a realidade palpitante do cotidiano das relações trabalhistas travadas entre patrões e empregados, carregadas para o caso concreto submetido à nossa apreciação, pode nos proporcionar.

Em determinado processo trabalhista levado ao crivo da apreciação recursal da e. 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que atualmente tenho a honra de presidir, surgiu o debate candente em torno da amplitude da suspensão disciplinar em cotejo com a sindicância interna aviada pelo empregador para a apuração de justa causa e os efeitos de ambas sobre o princípio da intangibilidade do salário do empregado, debate esse que, após algumas reflexões de ordem intelectual, levou-me a escrever o presente artigo doutrinário.

A pergunta que assaltou o espírito dos eméritos julgadores era a seguinte: o empregado não estável suspenso pelo empregador em virtude de sindicância interna contra ele instaurada com o fito de apurar o cometimento de ato de improbidade pode invocar a regra do art. 474 da CLT para haver do empregador o pagamento de salários exigíveis após o trigésimo dia de suspensão, mesmo quando a sindicância interna conclui pela falta grave do trabalhador e embasa a dispensa por justa causa?

O nosso desprezioso objetivo neste trabalho é dar uma resposta jurídica à indagação formulada naquela d. Turma, trazendo à colação subsídios de ordem doutrinária e jurisprudencial aptos à satisfatória dirimência do problema proposto.

O art. 474 da CLT dispõe de forma incisiva que “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa a rescisão indireta do contrato de trabalho”.

Feito um levantamento doutrinário sobre o referido dispositivo consolidado, no que pertine à sua escoreita exegese e teleologia, deparamo-nos com os seguintes ensinamentos dos doutos.

Mozart Victor Russomano deixa assente que as suspensões disciplinares impostas pelo empregador ao empregado são suspensões contratuais. Da mesma forma,

---

\* Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

quando o empregador dispensa o trabalhador por algum tempo, opera-se a súbita e transitória paralisação da vigência do contrato.

Nas duas situações, porém, o empregador não poderá manter o empregado afastado do serviço por prazo superior a trinta dias. Se o fizer, a suspensão se transformará em rescisão do contrato, acarretando, visto ser rescisão injusta, por força do art. 474, o pagamento de aviso prévio e indenização por despedida, calculados na forma dos arts. 477 e ss. e 487 consolidados.

O empregador, prossegue o mestre, tem esse direito – o direito de suspensão – que é, como diz Francisco de Ferrari, “*um estado de relación de trabajo, durante el cual, el empleador, por acto próprio, no utiliza ni retribuye los servicios del trabajador*” (in *Derecho Laboral*, nov./1948, p. 73, Montevidéu).

E adverte: mas, o direito só pode ser exercido dentro dos limites legais.

Mesmo que haja *justo motivo para suspensão do empregado em nome da disciplina da empresa*, se a suspensão for superior a trinta dias, valerá por despedida injusta. A lei é categórica e não comporta exceções.

E, a seguir, justifica assim seu ponto de vista: o poder diretivo da empresa pertence ao empregador, que corre os riscos da produção, assalaria o empregado, dirige e fiscaliza a execução do serviço. A empresa pressupõe uma idéia de ordem, de organização, de método. Por isso é que todos reconhecem ao empresário o direito de punir os seus empregados pelas faltas que cometem. A suspensão disciplinar é uma das sanções mais comumente usadas, pois o direito de punição através de suspensões é inerente à idéia de empresa (Hector Hugo Barbagelata, *De las suspensiones como sanción*, in *Derecho Laboral*, mar./1949, p. 365 e ss., Montevidéu).

E prossegue: esse direito, porém, só pode ser exercido com moderação. O empregado apenas será suspenso com motivo justo. Se se considerar prejudicado, pode recorrer à Justiça do Trabalho que, através da ação proposta, examinará as provas e revisará a punição ditada pelo empregador. Tem-se entendido – ainda em respeito ao poder disciplinar exercido pelo empregador – que a Justiça do Trabalho diz, simplesmente, se a suspensão foi justa ou injusta, mantendo-a no primeiro caso, e revogando-a, no segundo. Nunca, entretanto, interfere na vida disciplinar da empresa para dizer que a suspensão foi justa mas se estendeu por prazo longo demais, concluindo por diminuí-la. O ato patronal é apenas mantido ou revogado, nunca reduzido ou ampliado.

Por outro turno, a suspensão não pode exceder a certo número de dias – a trinta – na sistemática da lei brasileira. A suspensão sem prazo certo é autêntica despedida (Orlando Gomes, *Introdução ao Direito do Trabalho*, p. 138).

“O afastamento por longo tempo seria uma pena de inatividade, que só existe para os funcionários públicos, de certos países.” (Luiz José de Mesquita, *Direito Disciplinar do Trabalho*, p. 240)

O empregado não pode ficar à mercê do empregador, sofrendo longos e penosos afastamentos do serviço, sem remuneração, sobretudo se considerarmos a situação econômica em que vive, na maior parte das vezes, o operário moderno.

Salienta o ilustre jurisperito citado existir exceções a essa norma, quando deve-se ter em vista apenas dois casos: a) a suspensão do empregado estável para fins de inquérito judicial que tenha por objeto apuração de falta grave, na forma facultada ao empregador pelo art. 494, hipótese em que a suspensão perdurará até o final da ação (parágrafo único); b) a suspensão de qualquer trabalhador acusado da prática de atos atentatórios à segurança nacional, para fins de inquérito administrativo, pelo prazo máximo de noventa dias (art. 472, parágrafo único, §§ 3º e 5º, da CLT).<sup>1</sup>

Orlando Gomes e Élson Gottschalk entendem que o poder disciplinar do empregador é o corolário do chamado poder diretivo ou poder de comando, que, para muitos autores, constitui uma categoria à parte. Tanto o poder regulamentar do empregador, que se exerce mediante ordens genéricas de serviço, por instruções e, sobretudo, pelo regulamento da empresa, como o poder disciplinar dimanam do direito de direção geral reconhecido pela ordem jurídica ao empregador. É esse direito de direção geral que revela, claramente, o estado de subordinação do empregado e constitui o elemento característico do contrato de trabalho. O direito de direção exterioriza-se de forma concreta no poder disciplinar. Com efeito, este tem por objeto sancionar as faltas cometidas pelos empregados em caso de desobediência às ordens legais ou individuais baixadas pelo empregador. Salientam os autores que esse poder disciplinar tende a se organizar e a se limitar, como é próprio a todo exercício do direito. O poder disciplinar encontra-se, assim, limitado em dois sentidos: a) pela lei, pelas fontes de produção profissional e mista e pelo próprio contrato individual de trabalho; b) pela finalidade do direito de direção.

No que tange especificamente aos objetivos deste modesto artigo doutrinário, os ilustres juristas citados ao abordarem o tema da suspensão contratual enfatizam poder a mesma ser total ou parcial. Dá-se, totalmente, quando as duas obrigações fundamentais, a de prestar o serviço e a de pagar o salário, se tornam reciprocamente inexigíveis. Há suspensão parcial quando o empregado não trabalha e, não obstante, faz jus ao salário.

Observam, a seguir, que a distinção entre essas duas modalidades de suspensão é de suma importância prática. Na suspensão total, nenhum efeito se produz. Assim, o período em que esteve afastado do serviço não se incorpora no seu tempo de serviço, salvo os casos previstos em lei. O desligamento da empresa esvazia inteiramente o conteúdo do contrato de trabalho. Apenas se lhe assegura o *direito ao emprego* com um reatamento da relação jurídica que foi paralisada. É verdade que se lhe asseguram vantagens a serem desfrutadas a partir da volta ao emprego (CLT, art. 471); mas, durante o período de suspensão, o sinalagma do contrato não funciona.

Na suspensão parcial, produzem-se alguns efeitos e, conforme a causa determinante, podem continuar todos, exceto o que consiste na obrigação de trabalhar. A sus-

1. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Ed. Forense, 10. ed., 1983, p. 505/506.

pensão pode decorrer de fato a que o não tenha dado motivo, de fato que lhe seja imputável e, finalmente, de imediata e direta determinação legal.

Interessa-nos aqui a suspensão contratual que tem origem em fato imputável ao trabalhador, em seu aspecto dúplice, ou seja, por motivo de ordem disciplinar e por determinação do empregador para apurar falta grave em inquérito judicial. Nos casos de suspensão por fato imputável ao empregado, os efeitos principais do contrato cessam temporariamente. Nem o empregado trabalha nem o empregador lhe paga o salário.

Assim, o efeito da suspensão calcada em punição disciplinar é total, ficando o empregado, a partir do afastamento, privado integralmente do direito de receber salários, situação esdrúxula que, por vilipendiar a sua fonte de subsistência, há de ser necessariamente limitado no tempo.

Quando ocorre a chamada suspensão preventiva, aplicável aos empregados que desfrutam da garantia da estabilidade no emprego, pode a suspensão desqualificar-se, convolvando de total em parcial, desde que, afastada a caracterização da falta grave, seja decretada judicialmente a reintegração.

Havendo o trespassse da suspensão total em parcial, assegura-se ao empregado o direito de receber os salários que deixou de auferir durante o período da suspensão preventiva, quando passa a ser remunerado por um serviço que efetivamente não prestou.

Logo a seguir discorrem os festejados autores longamente a respeito da suspensão por fato imputável ao empregado, quando, em resumo, asseveram verificar-se a mesma quando o trabalhador comete ato de indisciplina e, quando sendo estável, é acusado de falta grave, a ser apurada em inquérito judicial.

Enquanto na suspensão disciplinar seu intrínseco efeito total priva o trabalhador de todo e qualquer salário, na chamada suspensão preventiva a percepção de salário está condicionada ao desfecho da demanda judicial, havendo direito a salários quando a reintegração é ordenada pelo juiz.

A suspensão, às vezes, assume aspecto híbrido, imposto pela lei, como se dá, e.g., com os casos catalogados como de relevante interesse de segurança nacional, quando a autoridade competente solicita o afastamento do empregado para responder inquérito administrativo. Nessa hipótese é parcial a suspensão contratual durante os primeiros noventa dias do afastamento do empregado, que continua, neste interregno, a auferir salário do empregador (art. 472, §§ 3º, 4º e 5º da CLT), e total suspensão relativamente ao tempo excedente ao referido limite gizado na legislação em apreço.<sup>2</sup>

Feitas estas digressões doutrinárias, resta saber se a suspensão preventiva do empregado não estável seria causa de suspensão total ou parcial do contrato de trabalho.

Não me parece razoável afirmar categoricamente que o afastamento do trabalhador não estável, calcado em ato de indisciplina, corporificaria sempre uma suspen-

---

2. GOMES, Orlando; e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Forense, 1981, p. 87/92 e 454/457.

são disciplinar típica, não se lhe aplicando, conseqüentemente, a suspensão preventiva que a legislação consolidada reserva para o empregado estável. Não se pode admitir uma postura doutrinária assim tão dogmática.

Quando o fato ensejador da suspensão é calcado em suposta justa causa que inviabiliza a continuidade do vínculo empregatício, como se dá, *e. g.*, com o ato de improbidade consubstanciado em furto continuado ou apropriação indébita, preferindo o empregador, antes de proceder à dispensa, instaurar sindicância interna para deixar patente a culpa do empregado, parece-me óbvio que, sendo o trabalhador estável ou não, o caso é de típica suspensão preventiva e não apenas de mera suspensão disciplinar.

A distinção entre as duas figuras jurídicas é captada facilmente através do ânimo que impele o empregador a suspender o empregado de suas funções. Sendo a intenção do empregador aplicar no empregado uma sanção de natureza pedagógica para recolocá-lo no trilho da disciplina e da ordem interna da empresa, lógico que a suspensão lastreada no ato faltoso do empregado é de natureza iniludivelmente disciplinar. E assim é porque, cumprida a sanção e presuntivamente corrigido o desvio de conduta do trabalhador, o ânimo do empregador é manter íntegra a relação empregatícia, reinserindo o empregado no âmbito da empresa, uma vez exaurida a função corretiva da sanção disciplinar. E assim deve interpretar-se o ato patronal porque, quando se afasta, sabe o empregado de antemão que o seu posto de trabalho está reservado, e que só vai perdê-lo se e quando, reinserido no quadro empresarial, fizer ouvidos moucos à sanção pedagógica que lhe foi imposta. Como sói acontecer, o ato da despedida na suspensão disciplinar só ocorre após reinserido o trabalhador no âmbito da empresa, caso contrário não teria o empregador como saber se a medida corretiva aplicada ao trabalhador surtiu ou não o efeito desejado.

Na suspensão preventiva as coisas se dão de maneira bem diversa. Em que pese acautelado, por temer praticar um ato de injustiça contra o empregado, o ânimo do empregador é despojar dos quadros da empresa o trabalhador que, tudo indica, rompeu dolosa ou culposamente a base fiduciária do contrato de trabalho.

Quando a sindicância interna confirma, à exaustão, a falta grave irrogada contra o trabalhador, o mesmo, ato contínuo, é dispensado com justa causa. Como a suspensão contratual motivada pela sindicância interna não é meramente disciplinar, mas preventiva, a suspensão do contrato de trabalho é total, ficando o empregado definitivamente privado do direito de receber salários desde o seu afastamento e até a conclusão da sindicância interna que ratificou a conduta ímproba do empregado, mesmo nos casos em que a apuração interna do ato faltoso ultrapasse o prazo de trinta dias, mas se conclua em prazo razoável e compatível com o porte da empresa ou com a complexidade de que o desdobramento da apuração da falta grave exija,<sup>3</sup> máxime quando são muitos

---

3. São pertinentes neste passo os seguintes arestos: "A imediatidade não exclui a diligência para apuração da falta. Não se conclui que não houve a imediatidade pelo fato de ocorrer a dispensa 3 meses depois da última falta, já que se tornava necessário apurar os fatos. A partir do momento em que a empresa toma conhecimento do fato é que se pode considerar o tempo decorrido para a diligência" (Ac. TST, 1ª T., RR 4.565/74, Rel. Min. Elias Bufaiçal, proferido em 12.08.1975). "Inatual não é a demissão se a

os empregados envolvidos na falta grave ou quando são muitas as pessoas que tenham tomado conhecimento do ato faltoso. Neste contexto, mostra-se muito comum, *e. g.*, ocorrer fraude na contabilidade de uma grande empresa, tornando-se complexa e longa a apuração da falta grave.

De tudo que se expôs, já se pode fazer a primeira assertiva a que nos propusemos, no sentido de que a suspensão preventiva é aplicável tanto ao empregado estável quanto ao não estável e a sua consequência é sempre a mesma: a suspensão temporária e total do contrato de trabalho, com privação do direito do empregado envolvido de auferir salários.

Chega-se a esta primeira conclusão porque, como o ânimo que leva a empresa a suspender o empregado é o mesmo que nutre o afastamento do empregado estável para se apurar oportunamente no inquérito judicial a falta grave que lhe é irrogada administrativamente, o tratamento legal a ser dispensado há de ser o mesmo. Inexistindo norma jurídica a guarnecer nosso ordenamento jurídico positivo do trabalho que regule a situação do empregado não estável envolvido em sindicância interna da empresa, deve-se aplicar, por analogia, o art. 494 da CLT, no que pertine aos efeitos da suspensão preventiva.

A analogia, como se sabe, consiste em aplicar a uma hipótese não prevista em lei a disposição relativa a um caso semelhante.

O portentoso jurista Carlos Maximiliano em substanciosa glosa pertinente ao tema ora em estudo afirma do alto de sua sapiência que “não podem os repositórios de normas dilatar-se até a exagerada minúcia e nem prever todos os casos possíveis no presente e no futuro. Sempre haverá lacunas no texto, embora o espírito do mesmo abranja órbita mais vasta, todo o assunto inspirador do Código, a universalidade da doutrina que o mesmo concretiza. Esta se deduz não só da letra expressa, mas também da falta de disposição especial. Até o silêncio se interpreta; até ele traduz alguma coisa, constitui um índice do Direito, um modo de dar a entender o que constitui, ou não, o conteúdo da norma. E arremata: existe um dispositivo legal; surge uma dúvida não resolvida diretamente pelo texto explícito; decide o juiz orientado pela presunção de que o desenvolvimento de um preceito leve a verdadeiros corolários jurídicos, a consequências que tenham moral afinidade com a norma positiva; aplica ao caso novo a regra fixada para o outro, semelhante àquele.

Os fatos de igual natureza devem ser regulados de modo idêntico. *Ubi eadem legis ratio, ibi eadem legis dispositio* (onde se depare razão igual à da lei, ali prevalece a disposição correspondente, da norma referida): era o conceito básico da analogia em

---

empresa, ao tomar conhecimento do fato, tomou de imediato providências no sentido de sua apuração, sobrevindo a demissão após um espaço de tempo – um mês e meio aproximadamente – que não excedeu os limites do razoável. Não houve, na hipótese, omissão e sim maior rigor na apuração e caracterização do ato faltoso” (Ac. TRT, 6ª R., Proc. 524/74, Rel. Juiz Alfredo Duarte Neto, in *Revista do TRT da 6ª Região*, nº 21, p. 174).

Roma. O uso da mesma, justifica-se, ainda hoje, porque atribui à hipótese nova os mesmos motivos e o mesmo fim do caso contemplado pela norma existente.<sup>4</sup>

De modo *símile*, como pela regra do parágrafo único do art. 494 da CLT, a suspensão embasada no *caput* do referido dispositivo perdurará até a decisão final do processo, assim também ocorrerá com a sindicância interna, haja vista que a suspensão preventiva igualmente deve perdurar pelo tempo razoável e necessário à sua conclusão, pouco importando que venha durar mais de trinta dias.

Abre-se possível exceção: somente quando a sindicância interna revelar-se abusiva, longa no tempo e incompatível com o porte administrativo da empresa é que, em tese, poderá ser questionada pelo empregado a atualidade da punição, podendo haver casos em que aflore de forma irretorquível o perdão tácito.<sup>5</sup>

Tirante tais anomalias, o desfecho da suspensão contratual do empregado não estável é o mesmo daquele protegido pela estabilidade.

De tudo o que foi exposto, pode-se chegar finalmente à seguinte conclusão: quando a sindicância interna for ratificada em juízo, tornando indiscutível a prática do ato faltoso, resta convalidada a dispensa com justa causa, cujos efeitos retrotraem ao início da suspensão preventiva, que por ser total, priva o empregado do direito ao recebimento dos salários alusivos ao período de afastamento.

Quando a sindicância interna não é ratificada em juízo, a descaracterização da justa causa torna injusta a dispensa, fazendo o trabalhador jus às respectivas indenizações, inclusive os salários do período suspensivo, eis que o afastamento nesta hipótese não se lastreia em culpa imputável ao empregado e sim ao empregador.

Fica, contudo, mantida a rescisão contratual, pois enquanto o empregado estável afastado de forma injusta tem direito à reintegração, podendo a mesma ser convertida em indenização respectiva quando a animosidade não a aconselha, especialmente nos casos onde o empregador figura como pessoa física, o empregado não estável, como é óbvio, em face do direito potestativo patronal de livre rescisão contratual, fará jus apenas às verbas rescisórias de direito.

---

4. Continuando a citação em trecho totalmente pertinente ao nosso estudo e ao nosso escopo, continua o mestre da exegese asseverando que “descoberta a razão íntima, fundamental, decisiva de um dispositivo, o processo analógico transporta-lhe o efeito e a sanção a hipóteses não previstas, se nas mesmas se encontram elementos idênticos que condicionam a regra positiva. Há, portanto, semelhança de casos concretos e identidade de substância jurídica. Funda-se a analogia, não como se pensou outrora, na vontade presumida do legislador, e, sim, no princípio de verdadeira justiça, de igualdade jurídica, o qual exige que as espécies semelhantes sejam reguladas por normas semelhantes; neste sentido aquele processo tradicional constitui genuíno elemento sociológico de aplicação do Direito” (Carlos Maximiliano, *in Hermenêutica e Aplicação do Direito*, Forense, 9. ed., 1984, p. 208/210).

5. Neste sentido o seguinte aresto: “A questão da atualidade da medida punitiva deve ser examinada levando-se em conta as providências necessárias para a apuração do ato faltoso e o grau de complexidade do organismo empresarial. *In casu*, o lapso de tempo prolongado para fato de fácil verificação, do qual teve imediato conhecimento a direção da empresa, esta simplesmente estruturada, tornou tardia e injusta a dispensa do empregado” (Ac. TRT, 8ª R., Proc. nº 239/75, Relª Julza Sulica de Castro Menezes, em 13.08.1975).