

INQUÉRITO JUDICIAL PARA APAURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Jeniffer Cristine Hilbert Gomes PEREIRA¹

Joelma Aparecida PALMA²

Maria Caroline Leges FERNANDES³

Regina MAIA⁴

RESUMO: É uma ação ajuizada pelo empregador, que tem por finalidade rescindir o contrato de trabalho do empregado estável. Falta grave é o nome que a lei confere à justa causa cometida pelo empregado estável. O artigo 494 da CLT estabelece que o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas sua despedida se tornará efetiva após inquérito em que se verifique a procedência da acusação. A ação de inquérito para apuração de falta grave só se aplica ao empregado portador de estabilidade definitiva, não sendo necessária nos casos de estabilidade provisória, empregada gestante, dirigente da CIPA, acidentado, empregado eleito para representar os trabalhadores perante a CCP. No entanto, o TST entende ser imprescindível a instauração do inquérito para apuração de falta grave cometida pelo empregado eleito para ocupar cargo de dirigente sindical, Orientação Jurisprudencial 114, TST. Esta ação objetiva o fim do vínculo empregatício entre os litigantes, mediante comprovação por parte do empregador de falta grave cometida pelo empregado, deve ser proposta pelo empregador em face do empregado por meio de petição inicial escrita à vara do Trabalho, dentro de 30 dias, contados da data deficiência do empregado quanto à falta grave, artigo 853, CLT. O empregador é chamado requerente, e o empregado, requerido. O procedimento seguirá o rito ordinário, após distribuição, o requerido será notificado para apresentar defesa em audiência, aplicando-se o mesmo processamento das ações trabalhistas, comparecimento pessoal das partes, tentativa de conciliação, audiência una e instrução. Poderão ser ouvidas até 06 testemunhas de cada parte. Terminada instrução, será aberto prazo de 10 minutos para razões finais e, depois de renovada a proposta conciliatória, caso não aceita, o juiz proferirá a decisão. Reconhecida a falta grave, será operada a dispensa do empregado por justa causa, nos termos do artigo 482, parágrafo único da CLT. Quando não se configurar falta grave, ficará o empregador obrigado a reintegrar o empregado no serviço e pagar-lhe todos os salários do período do afastamento. Caso o juiz entenda que a reintegração não é aconselhável, poderá converter a obrigação de reintegrar em indenização. As custas deverão ser pagas antes do julgamento, sob pena de arquivamento. Suspenso o empregado, o empregador terá o prazo decadencial de trinta dias para o ajuizamento da ação, a contar da suspensão. Não proposto o inquérito nesse prazo, o empregado poderá requerer a reintegração no emprego. Se o empregado não for suspenso, a empresa terá dois anos para instaurar a ação.

PALAVRAS-CHAVE: Inquérito Judicial. Ação. Empregador.

¹Discente do 7º período do curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, E-mail: jeniblue07@hotmail.com

²Discente do 7º período do curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, E-mail: joelma.palma27@gmail.com

³Discente do 7º período do curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, E-mail: mcarolinefernandes@gmail.com

⁴Docente do Curso de Direito das Faculdades Integradas Santa Cruz. Advogada, E-mail: regi-maia@hotmail.com