* INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE
* PROFª: SANDRA CRISTINA MARTINS NOGUEIRA GUILHERME DE PAULA
* Contato: **drasandradepaulaadv@hotmail.com**

**INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE**

* O termo inquérito deve-se ao fato de que a Justiça do Trabalho, quando criada em 1939, era um órgão de feição administrativa vinculado ao Poder Executivo, o que justifica o uso de tal expressão.
* FUNDAMENTOS E OBJETIVO
* Previsão legal: art. 853-855 da CLT
* Trata-se de uma ação constitutiva destinada a apurar falta grave cometida por empregado estável, a fim de permitir que a resolução do contrato de trabalho por justa causa e por iniciativa do empregador.
* DESTINATÁRIOS
* a) o servidor público celetista com estabilidade adquirida nos termos do art. 19 do ADCT;
* b) os dirigentes sindicais portadores de estabilidade provisória (sendo estes os destinatários mais comuns de tais ações); : art. 8º, VIII da CF S. 379 do TST e S. 197 do STF;
* **Súmula nº 379 do TST**
* **DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**
* O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)
* c) os representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS e no Conselho Nacional da Previdência Social; Lei 8.036/90, art. 3º, § 7º e 9º
* d) o dirigente de Cooperativa de Empregados (que seja portador de estabilidade em razão disso); Lei 5.764/71, art. 55;
* e) o representante dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia de empresa, que tenha sido eleito para ocupar essa função; art. 625-B, § 1º.
* f) o servidor público celetista, depois de decorrido o período de estágio probatório, sendo que a Constituição autoriza, nesse último caso, que o Inquérito seja substituído por processo administrativo onde seja assegurado ao servidor o exercício da ampla defesa.
* Segundo o entendimento do C. TST, Súmula 390, I tal empregado tem estabilidade e sua dispensa somente será válida mediante ajuizamento de ação de inquérito judicial para apuração de falta grave (art. 853 c/c arts. 494 a 499 da CLT).
* Para o acidentado, a gestante ou cipeiro, não há necessidade de ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave. Em tais casos o processo deve ser extinto sem resolução do mérito.
* NULIDADE DA DISPENSA
* A dispensa de tais empregados estáveis, ainda que por justa causa, é nula, se não for precedida do inquérito, para que haja a autorização judicial para rescisão.
* ESPECIFICIDADES
* A reclamação deve ser apresentada na forma escrita;
* Deve ser observado o prazo decadencial de 30 dias para propositura da ação, contado esse prazo da suspensão do empregado;
* A Súmula nº 403 do STF declara que *“é de decadência o prazo de 30 dias para a instauração do inquérito a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável*”.
* A Súmula 62 do TST adota a mesma posição: *“O prazo da decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito contra o empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço”.*
* E SE NÃO HOUVER SUSPENSÃO?
* Para alguns doutrinadores o prazo seria de 2anos a contar do momento em que o empregador tomou ciência da falta grave imputada ao empregado;
* Para outros o prazo seria de 5 anos a contar do mesmo momento.
* Em quaisquer das situações – 2 ou 5 anos – o empregador que opta por não suspender o empregado corre o risco do entendimento da aplicação do perdão tácito, ante a não imediatidade.
* O autor da ação é chamado de requerente e o réu de requerido.
* O rito admite que sejam ouvidas até seis testemunhas para cada parte;
* AUDIÊNCIA
* Não comparecendo a empresa, o inquérito é arquivado (art. 844 da CLT). Este artigo não fala em empregado, mas em reclamante. A empresa nesse caso é reclamante.
* Ausentando-se o empregado à audiência, será considerado revel e confesso quanto à matéria de fato. Presente o empregado, é feita a primeira tentativa de conciliação.
* CUSTAS
* Hoje o sistema de recolhimento de custas segue a ordem disposta no § 1º do art. 789 da CLT, ou seja, devem ser pagas pelo vencido após o trânsito em julgado, e, no caso de recurso, o recolhimento deve se dar dentro do prazo recursal.
* EFEITOS DA SENTENÇA
* **Acolhimento da pretensão:** Acolhida a pretensão da empresa, de rescindir o contrato de trabalho do empregado estável, temos uma decisão constitutiva, que extingue o contrato de trabalho a partir da data da propositura do inquérito.
* **Amauri Mascaro Nascimento entende que cessa o contrato de trabalho a partir da suspensão.**
* **Sergio Pinto Martins entende que o contrato de trabalho cessará a partir da data da propositura da ação, que é quando se inicia o litígio.**
* **Rejeição da pretensão**: Não aprovada a falta grave, o empregado estável terá o prosseguimento normal de seu contrato de trabalho, na hipótese de não ter sido suspenso.
* Existindo a suspensão, o empregado deverá ser reintegrado no serviço, sendo devidos os salários do período de suspensão (art. 495 da CLT) e demais vantagens obtidas pela categoria profissional, com o cômputo do tempo de serviço.
* Não se tratada readmissão, pois do contrário não deveria haver pagamento de salários.
* A reintegração poderá ser feita, inclusive, por oficial de justiça, negando-se o empregador a fazê-lo.
* CONVERSÃO DA REINTEGRAÇÃO EM INDENIZAÇÃO
* A conversão de reintegração em pagamento de indenização é uma faculdade do juiz e não das partes (art. 496 da CLT), quando o magistrado perceber a incompatibilidade da reintegração, principalmente, quando o empregador for pessoa física.
* O empregado que não era optante do FGTS terá direito a indenização em dobro (art. 497 da CLT). Havendo força maior, a indenização será simples (art. 502, I, da CLT), sendo pagos normalmente o 13º salário e as férias do período (art. 131, V, da CLT).
* Caso o juiz tenha convertido o pedido de reintegração em indenização, esta será executada normalmente no processo, sem a necessidade da propositura de nova ação para a cobrança da indenização.
* A sentença que determina o pagamento da indenização é uma decisão constitutiva-condenatória, sendo os valores devidos até a data da primeira decisão que determinou a conversão, segundo a S. 28 do TST
* Na verdade, o correto seria falar que as importâncias devidas ao empregado deveriam ser pagas até a data em que o contrato é rescindido.
* Não se pode dizer que os salários são indevidos caso o empregado trabalhe para outro empregador no decorrer do trâmite do inquérito, na hipótese de ter sido suspenso, justamente porque o empregado não pode ficar privado de sua fonte de subsistência, ou seja, de trabalhar par outro empregador par se manter e a sua família. Não há, inclusive, previsão em lei quanto ao não pagamento do salário.
* A ação tem natureza dúplice, admitindo, portanto, a apresentação de pedidos contrapostos pelo réu em sua defesa.
* CONVERSÃO DA REINTEGRAÇÃO EM INDENIZAÇÃO
* Quando a reintegração for desaconselhável, ante o grau de incompatibilidade o juiz pode converter a obrigação de fazer em obrigação de indenizar.