

O inquérito judicial para apuração de falta grave: confluências e especificidades do direito comparado e a ordem jurídico-laboral brasileira

Pedro Sampaio Minassa

Graduando em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). *E-mail:* pedrosampaioominassa@gmail.com

Resumo: A presente investigação almeja aprofundar conceitos e institutos jurídicos relativos ao inquérito judicial para apuração de falta grave trabalhista. Busca-se, à luz dos diplomas normativos e da produção doutrinária da seara, analisar criticamente determinados preceitos e enunciados laborais na nova ordem inaugurada pela Reforma Trabalhista (2017). Perpassa-se, dentre outras, por problematizações acerca da abrangência da falta grave no direito pátrio, dos efeitos da suspensão contratual no rito especial deflagrado pela ação de inquérito judicial e da dinâmica do ônus da prova neste contexto de dissídios. Culmina-se, por fim, numa sintética comparação sistêmica do tema em ordenamentos jurídicos estrangeiros, quais sejam, português e angolano, observando, se existentes, as confluências e a especificidades. Para a consecução de tais fins, pauta-se na metodologia científica de revisão bibliográfica e de pesquisa qualitativa, bem como do levantamento de dados jurisprudenciais.

Palavras-chave: Falta grave. Inquérito judicial. Justa causa. Processo do trabalho. Suspensão.

Sumário: Introdução – **1** A estabilidade laboral como garantia do empregado face às arbitrariedades do empregador – **1.1** As estabilidades no sistema legal brasileiro – **1.2** A estabilidade do dirigente sindical – **2** A falta grave e a justa causa no direito processual do trabalho – **2.1** A incidência do princípio do contraditório na apuração da falta grave – **3** Os efeitos da suspensão contratual no curso do inquérito judicial – **3.1** O perdão tácito – **4** A dinâmica do ônus da prova no inquérito judicial – **5** O procedimento disciplinar no direito alienígena – **5.1** Do ordenamento jurídico português – **5.2** Do ordenamento jurídico angolano – **6** Considerações finais – Referências

Introdução

Em tempos em que o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro vive uma verdadeira inversão copérnica de muitos de seus valores fundantes, urgente se faz um estudo sobre o atual estado da arte laboral pátrio, como o ora em tela, procedimento especial: inquérito judicial para apuração de falta grave. Trata-se de um ensaio sobre algumas problemáticas ligadas à disciplina em comento, tanto sob a ótica doutrinária e jurisprudencial, quanto das confluências e especificidades do direito comparado.

É demasiadamente pretensioso exaurir o assunto. Há de se apontar, porém, com alguma profundidade, os delineamentos trazidos dos questionamentos elaborados a partir de uma certa perplexidade helênica, pouco afinada à ortodoxia dogmática característica de certas correntes do positivismo tóxico. Antes de mais nada, necessário enunciar, e de certa forma, denunciar, algumas dessas questões, que se não respondidas diretamente, estarão permeadas numa análise implícita:

- a) Que papel desempenha a estabilidade do empregado para fins de apuração do inquérito judicial?
- b) De que forma a justa causa se comporta no procedimento especial em cotejo?
- c) Haveria aplicação do princípio do contraditório ao objeto do inquérito judicial? Como se dá a dinâmica do ônus da prova no bojo deste procedimento?
- d) Como se conformam os prazos para o ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave nos casos de não suspensão do empregado?
- e) Qual a natureza jurídica da sentença que reconhece a inexistência de falta grave?

Cumpre-nos traçar ainda, nestas breves linhas introdutórias, uma definição de inquérito judicial para apuração de falta grave (dantes chamado de inquérito administrativo, quando ainda consideravelmente associada a Justiça do Trabalho ao regime jurídico-administrativo) que, para além de assentar-se no disposto no art. 853, CLT, revisa alguns dos conceitos dados pela doutrina do processo do trabalho. Leciona, por exemplo, neste sentido, Paulo Sérgio Mamedes Rodrigues (2013):

[...] Se para a relação trabalhista ordinária, uma vez praticada a falta grave por qualquer dos contratantes, o contrato de trabalho possa se resolver imediatamente pela simples execução faltosa, ainda que possível futura discussão judicial da justa causa em ação trabalhista, procedimento particular deve ser realizado em face do trabalhador estável. Neste último caso, a intervenção é imperativo legal na medida em que o contrato somente se resolve ope judicis. Daí a necessidade do ajuizamento da ação denominada Inquérito para Apuração de Falta Grave, estatuída nos artigos 853 e seguintes da CLT. Consiste, segundo o consagrado jurista Sérgio Pinto Martins, o inquérito em uma “ação apropriada para se rescindir o contrato de trabalho do empregado estável, que não pode ser despedido diretamente, dada sua estabilidade” (grifos nossos)¹

Em nosso sentir, o inquérito judicial para apuração de falta grave é o procedimento especial do direito processual do trabalho, corporificado no ajuizamento

¹ RODRIGUES, 2013, p. 22.

de ação proposta pela parte empregadora, cujo objetivo fulcral é romper o vínculo de estabilidade relativo ao contrato de trabalho, pautado na relação de confiança recíproca. Tal contrato será rescindido, desde que confirmada em juízo, a suposta falta grave cometida pelo empregado estável e que, não sem justa causa, deixará de figurar no referido liame.

1 A estabilidade laboral como garantia do empregado face às arbitrariedades do empregador

O inquérito no âmbito trabalhista provoca a jurisdição, faz o impulso oficial atuar. A estabilidade do trabalhador é o elemento crucial para a instauração do inquérito, a informalidade do emprego prescinde, pois, da formalidade processual do inquérito. Assim, a estabilidade é verdadeiro muro de arrimo a conter as arbitrariedades do empregador e a isolar o terreno de seus direitos da possibilidade de rescisão contratual. Nestes casos, pois, o único meio idôneo de romper o muro da estabilidade é a apreciação e prolatação de decisão judicial, após criteriosa apuração.

Na linha de todo sistema processual trabalhista, vigora no plano da estabilidade o princípio da proteção ao trabalhador, parte reconhecidamente vulnerável que é, detentor, pois, em certas hipóteses, de estabilidade expressa em lei. A ação a ser ajuizada para a apuração da falta grave prevê a estabilidade como um de seus requisitos, e não pressupostos, pois é condição necessária para se aperfeiçoar a referida. A doutrina capitaneada por Valdir de Resende Lara, assim certifica:

[...] quanto à necessidade de propositura da ação do Inquérito para apuração de falta grave, observe-se que a lei a condiciona a apenas dois requisitos: a) *que o empregado seja garantido com estabilidade, não distinguindo a lei entre estabilidade decenal (hoje cada vez mais rara no foro trabalhista) o outras estabilidades (às quais eu chamo do simples garantias do emprego, como no caso do representante sindical);* b) *que a possibilidade de dispensa de tal empregado esteja vinculada, por lei, ao cometimento de falta grave, e não simples justa causa (grifos nossos)*²

Como se pode depreender do excerto acima, a doutrina costuma classificar os tipos de estabilidade na relação trabalhista de diferentes formas, sendo a principal, para fins deste tópico, aquela que subdivide a estabilidade em provisória e definitiva. Esta vem prevista no art. 492, CLT, podendo ser absoluta ou decenal, e aquela diz respeito a hipóteses peculiares, *v.g.* os dirigentes sindicais. Neste

² LARA, *Estabilidade sindical e indispensabilidade da ação de inquérito para a apuração de falta grave*.

contexto, interessante notar que nem todo empregado estável conta com a possibilidade de benefício com a apuração da falta grave. A título exemplificativo, temos a situação de desamparo legal à gestante empregada, o que a boa doutrina tem considerado perigosa fragilidade à segurança jurídica nestas relações, como se verá no tópico seguinte.

Somente ocorrerá a rescisão contratual, neste âmbito, se o empregado estável incorrer em ato faltoso devidamente tipificado (art. 482, CLT), e se, para tanto, forem os assim considerados estáveis: o empregado com estabilidade decenal (com a nova ordem constitucional e a obrigatoriedade adesiva ao FGTS, esta figura vê-se residual e tendente à extinção), dirigente sindical (e seus suplentes), diretor de sociedade cooperativa (a partir do registro de candidatura à direção), representante dos empregados da Comissão de Conciliação Prévia (havendo divergência doutrinária quanto à incidência nesta hipótese), bem como do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional da Previdência Social.

Ante o exposto, verifica-se que a apuração do cometimento de falta grave é, em última análise, uma segurança do trabalhador possuidor da famigerada estabilidade, pois através da fase apurativa considera-se a consecução do devido processo legal e da necessária instrução probatória, a servir de sustentação ao juízo prolator (da Vara Trabalhista, nos idos do art. 652, *b*, CLT) na decisão que reconheça ou não, a conduta faltosa e, assim, se lhe aplique os consectários legais.

Não obstante a isso, a estabilidade é uma das formas clássicas no direito material do trabalho, capaz de limitar os poderes do empregador, o qual, utilizando-se da justa causa, poderá ajuizar ação para, quando presente a referida espécie, quebrar-lhe o vínculo contratual. Desta feita, atingir a estabilidade de um empregado é impactar uma de suas maiores garantias, daí a exigência de ser realizado inquérito judicial e exarado *decisum* pelo próprio juízo.

Portanto, a estabilidade que ora aduzimos neste tópico, como garantia do empregado frente às arbitrariedades do empregador não pode ser outra senão estabilidade *lato sensu*. Afinal é estabilidade que abarca, ao passo que unifica, o que o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite achou por bem distinguir com a expressão “garantia no emprego”. Senão, vejamos.

A garantia no emprego é um direito fundamental conferido ao empregado que protege a sua relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa apurada em processo administrativo ou em defesa do empregador em ação proposta pelo empregado.³

³ LEITE, 2010, p. 48-49.

1.1 As estabilidades no sistema legal brasileiro

A proteção corporificada na estabilidade expressa em lei e atribuída a algumas categorias de trabalhadores nasce no Brasil com a estabilidade definitiva: a estabilidade decenal. Esse tipo de estabilidade, porém, salvo as situações de direito adquirido, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Ainda assim, autores como Leone Pereira consideram os empregados decenais como destinatários do inquérito judicial hodiernamente.

Nada obstante, não se pode perder de vista que os mencionados artigos 494 e 495 remontam aos primórdios da nossa legislação consolidada, direcionados à regulamentação da demissão do empregado estável pelo decurso de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, a chamada estabilidade decenal, banida do nosso ordenamento jurídico-trabalhista com a promulgação da Carta Política de 1988.

As estabilidades no sistema legal brasileiro, no que tange ao inquérito judicial para apuração de falta grave, importam na divisão de dois grupos de trabalhadores: primeiro, aqueles que com e em razão da estabilidade provisória, podem ser notificados para o procedimento; e, segundo, aqueles que não são resguardados pelo procedimento especial, embora possam receber tratamento diferenciado da legislação trabalhista, até mesmo com estabilidade provisória. Neste último quadro, ainda que ajuizada ação de inquérito pelo empregador, não haverá viabilidade para o prosseguimento da mesma.

Em todos esses casos, os trabalhadores são titulares do direito de garantia provisória no emprego, mas a lei não exige a apuração judicial da falta grave para eles serem dispensados, razão pela qual o empregador não necessita de autorização judicial para extinguir o contrato de trabalho. *Com relação a tais trabalhadores, se o empregador, inadvertidamente, ajuizar o inquérito judicial para apuração de falta grave, o juiz deve extinguir o processo sem resolução de mérito (NCP, art. 485, VI; CPC/73, art. 267, VI), por carência de ação, em função da ausência de interesse processual (ausência de necessidade e inadequação da via eleita).* (grifos nossos).⁴

Os tipos de trabalhadores integrantes deste segundo grupo são especialmente três, segundo a doutrina majoritária: a empregada gestante, os trabalhadores acidentados e os chamados cipeiros (membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); cada qual com previsões legais específicas, mas nenhum

⁴ LEITE, 2017, p. 1583.

capaz de participar do inquérito judicial para apuração de falta grave. Assim, se algum desses empregados almejar afastar o despedimento sem justa causa por arbitrariedade do empregador deverá seguir o rito comum da Justiça do Trabalho.

Assim, se o empregado portador de garantia provisória no emprego entender que foi dispensado de forma arbitrária ou sem justa causa, poderá ajuizar reclamação trabalhista visando à sua reintegração ao emprego. Caberá ao empregador, em contestação, o ônus de provar a licitude da dispensa, nos termos do parágrafo único do art. 165 da CLT.⁵

Os cipeiros estão amparados pelo art. 10, II, ADCT, bem como o empregado acidentado, pela Lei nº 8.213/1991, porém em ambos os casos não há procedimento especial a justificar o despedimento individual dos mesmos. Interessante tratamento, porém, é aquele dado à empregada gestante que até poderá ser readmitida no trabalho se ainda no gozo da estabilidade provisória, conforme predita a Súmula nº 244, item II, TST, mas igualmente sem o inquérito judicial.

Havendo, de parte, da gestante prática de ato que importe “justa causa”, pode a mesma ser dispensada, independentemente de inquérito judicial, porquanto não há qualquer referência à prática de “falta grave” para a dissolução do contrato, esta, sim, que dependeria de inquérito para a sua regular apuração com vistas à desconstituição do contrato.⁶

A não previsão das empregadas gestantes, porém, não convence a todos na doutrina processual trabalhista. Alguns autores suscitando a situação de vulnerabilidade até mesmo psicológica que aquelas enfrentam, questionam a motivação da ausência de uma previsão legal que assegure o procedimento especial de inquérito para resolver o contrato de trabalho. Propõem que, se até mesmo os suplentes de dirigentes sindicais têm a seu favor a garantia no emprego, porque não o teriam também as gestantes.

[...] entende-se que há um paradoxo dentro das prioridades para dispensa por justa causa de empregados estáveis. Enquanto para alguns basta figurar dentre simples suplentes de certos cargos, para a empregada gestante, que passa por diversas alterações físicas, químicas e psicológicas, além de tutelar uma vida em seu ventre, nenhum instituto de salvaguarda lhe é oferecido, sendo apenas

⁵ LEITE, 2010, p. 64.

⁶ HEINEN, 2012, p. 66.

necessário imputar uma conduta enquadrada como falta grave, para quebrar-lhe o vínculo empregatício estável.⁷

Já os trabalhadores que podem figurar no polo passivo da ação de inquérito trazem discussões na doutrina. Por exemplo, Mauro Schiavi refere-se apenas a três hipóteses e todas estritamente conformes à lei, não admitindo interpretações ampliativas, quais sejam: os empregados com estabilidade decenal, os dirigentes sindicais e o empregado público celetista concursado, quando não alvo de procedimento administrativo. Outros autores ampliam o rol de detentores da garantia no emprego, acrescentando a eles: a) os dirigentes de cooperativas, b) os trabalhadores membros do Conselho Curador do FGTS, c) o representante das Comissões de Conciliação Prévia – CCP (não consentâneo na doutrina) e d) os empregados membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS). Destes, daremos ênfase aos itens a, b e c, todos previstos em leis especiais.

[...] há alguns trabalhadores que, malgrado não sejam portadores de estabilidade, a lei exige o requisito da falta grave praticada pelo empregado para a validade da sua dispensa, ou seja, o inquérito judicial é condição de validade da resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Eis os empregados portadores de garantia provisória no emprego que só podem ser validamente dispensados pelo empregador em caso de procedência da ação de inquérito para apuração de falta grave: dirigente sindical, dirigente de sociedade cooperativa de empregados, empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social – CPNS, empregado membro do Conselho Curador do FGTS e representante dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia.⁸

Os dirigentes de cooperativas de empregados possuem a estabilidade provisória, fazendo jus ao inquérito judicial para apuração de eventual falta grave e seu afastamento do cargo, mas parte da doutrina entende haver restrição da proteção apenas aos efetivos dirigentes e não aos seus suplentes,⁹ conforme a Lei nº 5.764/71.

Em assim sendo, ou seja, “garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT”, o contrato de emprego – tal como ocorre com o dirigente sindical – não pode ser rescindido pelo empregador, podendo este, em caso de falta grave, promover-lhe a suspensão, para ajuizamento, no prazo decadencial de 30 dias, do necessário inquérito judicial para apuração da falta grave e posterior

⁷ LOPES, 2017.

⁸ LEITE, 2010, p. 56.

⁹ Vide OJ 253 da SBDI-1 do TST.

desconstituição do contrato, se procedente o inquérito; trata-se de estabilidade plena. É de atentar-se que se trata de cooperativa criada pelos empregados, com proteção do emprego em favor daquele(s) que for(em) eleito(s) diretor(es) da mencionada cooperativa.¹⁰

Para os membros do Conselho Curador do FGTS, há equiparação legal ao tratamento dispensado aos dirigentes sindicais, pela Lei nº 8.036/1990, de tal forma que, a depender da posição mais ampliativa ou restritiva, os suplentes destes cargos também poderão gozar da citada estabilidade provisória. Nessa senda, Bezerra Leite propõe que:

[...] o §9º do art. 3º da Lei 8.036/90 assegura aos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, no Conselho Curador do FGTS os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne à garantia provisória no emprego (CF, art. 8º, VIII). Logo, somente poderão ser dispensados mediante inquérito judicial para apuração de falta grave (CLT, arts. 494 e 853).¹¹

Finalmente, os empregados membros das CCP são os que mais despertam conflito entre doutrinadores, pois a corrente mais simpática à reserva legal alude não haver nenhuma previsão, seja na CLT, seja em lei específica, a conferir a garantia no emprego e o afastamento mediante procedimento especial à esta classe de trabalhadores. Em contrapartida, outro grupo, em interpretação larga do art. 625-B, §1º, CLT equipara a condição desses empregados aos dirigentes sindicais, corrente que, a nosso ver, merece prosperar tanto quanto possível.

[...] o art. 625-B, §1º, da CLT exige o inquérito para apuração de falta grave para a dispensa do empregado, tal como ocorre com o dirigente sindical, pois esse dispositivo utiliza a terminologia específica (“falta grave”), prevista no art. 494 da CLT, o qual faz menção ao inquérito judicial para a dispensa do empregado titular de estabilidade. Para que o empregador não corra risco de ser invalidada a dispensa, pode-se defender o ajuizamento do inquérito para apuração da falta grave, mesmo porque o art. 625-B, §1º, da CLT remete à falta grave “nos termos da lei”, o que pode ser interpretado como a sua *apuração nos termos da lei* (arts. 853 a 855 da CLT), mesmo porque a norma não deve conter palavras inúteis, e as hipóteses de falta grave, por natureza, já são aquelas previstas em lei.¹²

¹⁰ HEINEN, 2012, p. 68.

¹¹ LEITE, 2010, p. 63.

¹² GARCIA, 2012, p. 580.

1.2 A estabilidade do dirigente sindical

Dentro do sistema legal de estabilidades brasileiro, merece destaque a estabilidade provisória a que faz jus os dirigentes sindicais, e para boa parte da doutrina, seus suplentes. A garantia no emprego a este grupo tem suas raízes na então estabilidade decenal, estando prevista na Constituição Federal em seu art. 8º, VIII, conjugado ao art. 543, §3º consolidado. Para afastar qualquer dúvida de que tal grupo está sob a redoma da estabilidade, somente podendo haver despedimento mediante inquérito apurativo da falta grave, tanto o Supremo Tribunal Federal, na Súmula nº 197, quanto o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula nº 379, realizaram reserva à categoria. E por que motivo o fizeram?

Há quem diga que pelo fato de que o trabalhador que ocupa cargo sindical representativo em simultâneo possua visibilidade política e ideológica, essa circunstância não pode ser objeto de nenhum tipo de represália patronal, expressão de que Alice Monteiro de Barros se utiliza para justificar a garantia diferenciada nestes casos.

[...] A garantia assegurada ao trabalhador tem em mira evitar que a representação fique comprometida pela represália patronal, ou se veja ele desguarnecido quando termina o mandato; o período de garantia fixado pela lei tende a eliminar qualquer aspereza ou dissensão que, porventura, tenha ocorrido durante a gestão.¹³

A estabilidade provisória, assim, confere segurança ao trabalhador para exercer ou se candidatar a cargo de classe, sem que, por este motivo, veja seu vínculo deteriorar-se. E não só isso, pois, conforme Marcello W. Maia de Paiva, a estabilidade do dirigente sindical está, outrossim, “voltada para a proteção do exercício da representação sindical, direito bem superior, de toda uma coletividade e de natureza eminentemente social.”¹⁴

De uma leitura dos enunciados normativos precitados, depreende-se que duas são as situações em que o empregado poderá revestir-se da estabilidade: a) se almejar ocupar cargo de representação sindical, terá o direito a partir do registro da candidatura (o que não é elemento satisfativo para os tribunais superiores como se verá em breve); b) se já ocupar o cargo, durante todo o exercício de direção ou representação no sindicato de sua categoria,¹⁵ terá o direito até o limite de ano após o termo do mandato.

¹³ BARROS, 1999, p. 41.

¹⁴ PAIVA, 1999, p. 134.

¹⁵ A par da situação em que o dirigente sindical ocupe categoria diferente daquela que exerce na empresa, o enunciado Sumular nº 369, item III, do TST torna exigível a congruência entre ambas.

Na primeira situação, alguma doutrina assevera que para além do registro da candidatura a estabilidade só será plenamente válida após a comunicação, quer pelo empregado, quer pela entidade sindical, da candidatura ao empregador. Não nos parece o mais acertado, além de deixar a aquisição de direito subjetivo condicionado a mais um critério, depositar nas mãos do trabalhador o encargo de provar registro de candidatura.

No entendimento de Bezerra Leite, o requisito de comunicação prévia ao empregador sequer é constitucional, pois acredita que “não foi recepcionado pelo inciso VIII do art. 8º da CF, uma vez que o texto constitucional exige apenas o registro da candidatura como condição para aquisição da garantia no emprego.”¹⁶ Contudo, neste aspecto, a jurisprudência é pacífica em considerar exigível a comunicação da candidatura:

A interpretação do Pretório Excelso levou o TST a editar a OJ 34 da SBDI-1 (posteriormente convertida no item I da Súmula 369), segundo a qual para a garantia no emprego do dirigente sindical: “É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do §5º do art. 543 da CLT”.¹⁷

Por fim, insta descrever brevemente os reflexos deletérios dos efeitos da suspensão preventiva (tópico 3) para a atuação dos trabalhadores dirigentes sindicais. A suspensão deve ocorrer somente em casos em que é desaconselhável a permanência do empregado para o processamento do inquérito judicial para apuração de falta grave; acontece que, aqui, ela pode servir apenas de incremento ao abuso de direito pelo empregador. Com a suspensão contratual, não só os direitos diretamente ligados ao trabalhador (e.g. tempo de serviço, salários) ficam comprometidos, mas também a sua posição no sindicato fica maculada. Suspender o empregado representante sindical implica atingir o próprio sindicalismo.

Ora, a se entender como direito líquido e certo do empregador a suspensão prevista no multicitado artigo 494 da CLT, estar-se-á colocando a sua disposição, além de um instrumento de vindita, o mais eficaz meio de obstaculizar a atuação do dirigente sindical, afastando-o compulsoriamente de sua categoria, do meio profissional, obrigando-o a buscar outra fonte de renda para o sustento da família. E assim, inclusive, pode o empregador protelar o desfecho do inquérito – e isso não é tarefa das mais difíceis, com o leque de recursos possíveis no processo laboral – por tempo suficiente ao término do mandato sindical.¹⁸

¹⁶ LEITE, 2010, p. 58.

¹⁷ LEITE, 2010, p. 58.

¹⁸ PAIVA, 1999, p. 134-135.

2 A falta grave e a justa causa no direito processual do trabalho

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, o rol de justa causa está previsto no art. 482 em doze alíneas e no parágrafo único, com modalidades que dividem a doutrina quanto à pertinência em se considerar determinadas condutas como motivadoras justas de dispensa. De toda forma, para além da extensão natural do rol, aqui se percebe a principal influência da Reforma Trabalhista de 2017 (introduzida pela Lei nº 13.467/2017) nesta matéria, ainda que colateralmente. Como esperado, a inovação não é das mais felizes: o legislador reformista acresce ao rol mais uma conduta passível de enquadramento em justa causa, qual seja: “m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”, e pior, com abertura terminológica típica de cláusulas abertas ao arbítrio da subsunção pelo empregador.

Discute-se a natureza do elenco normativo do referido dispositivo e se este exaure as hipóteses de falta grave a serem apuráveis no inquérito judicial. Embora não pacífico na jurisprudência e nem mesmo na doutrina, convergimos no entendimento de que se está diante de um *numerus clausus*, vez que o direito disciplinar deve ser regido, assim como todo direito de matiz punitiva, pela taxatividade prévia de condutas desviantes e passíveis de sanção, seja ela penal, ou como em tela, disciplinar. Optar por elenco meramente exemplificativo é distanciar-se da proteção ao trabalhador e contrariar todo o ordenamento laboral brasileiro.

O princípio mitigado *nullum crimen sine legem*, que determina que não há crime sem lei, sendo que aqui seria não há infração disciplinar sem lei, “que se traduz na exigência de predeterminação normativa das condutas puníveis e nas sanções correspondentes”, exige o mínimo de determinação legal das condutas consideradas como infração.¹⁹

A distinção conceitual entre falta grave e justa causa não é infrutífera, nem mesmo em termos pragmáticos. A CLT prevê as duas nomenclaturas e as cuida com congruência frequentemente, o que germina desavenças no solo doutrinário. Os tribunais superiores de igual forma acabam falando por vezes em faltas graves como se fossem sinônimo de justas causas em seus julgados e até mesmo em enunciados sumulares, o que pouco auxilia-nos na solução do conflito.

¹⁹ FERREIRA, 2013, p. 60.

É fato que a CLT ora usa o termo falta grave ora usa o termo justa causa, porém o uso de ambas as expressões pela CLT não nos autoriza a empregá-los como se sinônimo fosse. A expressão falta grave deve ser utilizada quando estamos tratando do empregado estável, que comete uma falta tão grave que lhe retira o direito da estabilidade, caso o ato seja constatado no necessário inquérito para apuração da falta grave, conforme regra do artigo 853 da CLT [...] Já a expressão justa causa, tem utilização quando uma das partes do contrato de trabalho, seja o empregado, seja o empregador, comete algum ato, que autorize que o contrato seja extinto por culpa do sujeito que cometeu a infração (grifos nossos).²⁰

A falta grave é conceito jurídico mais abrangente que justa causa. Indiferentes à distinção, alguns autores, como Mauro Schiavi, aduzem serem expressões sinônimas, “considerando-se que o rol de condutas que ensejam a justa causa e a falta grave está previsto no art. 482 da CLT”.²¹ Todavia, há de se compreender necessária a escala de cada qual. Para fins de enquadramento normativo, fato é que serão utilizadas sempre como base pelo empregador as hipóteses legais do citado artigo que elenca as justas causas, porém para se configurar a falta grave a conjugação com outros fatores é imprescindível.

Tudo isso equivale em linhas simples a dizer possível haver justa causa sem falta grave, mas impossível falta grave sem justa causa. A pecha de falta grave somente se configurará quando junto à previsão de justa causa houver o elemento reiteração e intensidade. Não basta a falta que indica a justa causa, é preciso gravidade tal que torne insuportável o vínculo trabalhista impresso no contrato.

Na mesma esteira, a qual reconhece a diferença entre um e outro institutos, traz-se à baila o posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite, para quem:

A configuração da garantia no emprego prescinde da falta grave prevista no art. 493 da CLT, *in verbis*: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.” Pode-se afirmar, portanto, que a falta grave é muito mais complexa e, portanto, mais difícil de provar do que a justa causa, pois aquela exige repetição do ato faltoso ou uma condição específica que torne insuportável a continuidade da relação empregatícia. Daí a exigência do inquérito judicial para a apuração da falta grave (CLT, arts. 494 e 853).²²

²⁰ VAZ, 2017, p. 31-32.

²¹ SCHIAVI, 2018, p. 1306.

²² LEITE, 2010, p. 55.

Bem como, a síntese da dissimilitude aventada por Valdir Resende Lara, quando da indicação de elementos aditivos à justa causa para completude do conceito de falta grave:

Observe-se que falta grave vai além da simples justa causa. As causas de despedimento consideradas justas pela lei são as especificadas no art. 482, da CLT (cometidas pelo empregado). A falta grave é a prática de quaisquer daquelas faltas, caracterizando-se a gravidade quer pela repetição, quer pela intensidade (natureza) da infração cometida (art. 493, da CLT).²³

2.1 A incidência do princípio do contraditório na apuração da falta grave

O cânone constitucional do contraditório figura como verdadeiro corolário do devido processo legal em todas as searas da teoria geral do processo (art. 5º, LV, CF), e o inquérito judicial, ação de rito especial do processo trabalhista que é, não se afasta em nada disso. Aliás, o inquérito judicial é o ambiente propício para o trabalhador exercer plenamente o contraditório e a ampla defesa, o que interferirá diretamente no deslinde do processo.

Permitir o contraditório no bojo do procedimento do inquérito significa certificar a legitimidade do mesmo, bem como propiciar a detida e detalhada instrução probatória pelas partes, dialeticamente, perante o juízo. Destarte, não seria nenhum disparate se o trabalhador, privado do direito ao contraditório e à ampla defesa frente ao modelo inquisitivo ora propalado pelo empregador, alegar nulidade dos atos praticados em desacordo com o devido processo legal laboral.

Do modelo disciplinar português, fazemos empréstimo da indispensável baliza do contraditório a qualquer tipo de procedimento de dispensa do trabalhador, cujo delineamento é feito notavelmente por Izabel Azevedo Ferreira em:

O princípio da audiência e do contraditório está presente ao longo de todo o processo jurisdicional, dando ao trabalhador a “*oportunidade de intervenção efetiva [...] no processo*” para que se possa defender contra os factos que lhe são imputados pelo instrutor do procedimento. Tal como acontecia no procedimento disciplinar, *no processo judicial, o trabalhador tem direito a usar do princípio do contraditório para conhecer o processo e se defender de todas as acusações contra ele formuladas ou de explicar porque razão a pena disciplinar lhe foi indevidamente aplicada*. O arguido tem o direito de responder a todas

²³ LARA, *Estabilidade sindical e indispensabilidade da ação de inquérito para a apuração de falta grave*.

as alegações, discutir todos os factos, contrapondo com novos e defendendo-se com todos os meios admitidos (grifos nossos).²⁴

Ademais, o empregado tem direito a ser representado judicialmente por advogado, exercendo amplamente sua defesa e participando ativamente de todas as fases e atos processuais no decurso do inquérito, afinal o resultado da ação pode ensejar inclusive uma sentença condenatória propícia aos interesses do trabalhador, nas iras do malfadado art. 855, CLT, revertendo favoravelmente o desfecho do processo outrora provocado pelo empregador.

[...] a sentença pode, além de reconhecer a inexistência de falta grave, condenar o requerente no pagamento dos salários devidos durante o período em que o empregado ficou afastado do serviço, na forma prevista pelo art. 855 da CLT, circunstância em que se revela seu caráter condenatório. Assim, conclui-se que, apesar da ação ter natureza constitutiva, a sentença responsiva pode ter caráter predominantemente condenatório, quando não é acolhida a pretensão do empregador, o que justifica a defesa da tese da natureza dúplice desse procedimento (grifos nossos).²⁵

Nesse diapasão, não há qualquer óbice na jurisprudência dos tribunais superiores, sobretudo do Tribunal Superior do Trabalho, em acolher o largo contraditório.²⁶ Considerando o fato de que, se no despedimento por justa causa, exercido abertamente pelo empregador no poder disciplinar que detém, exigível é a observância do princípio, seja no procedimento administrativo disciplinar ou na sindicância, inevitável concluir pela exigibilidade da mesma observância no sistema de jurisdição contenciosa do inquérito judicial para apuração de falta grave.

O comportamento do contraditório no procedimento em análise aparece explícito, quer se siga a via puramente litigiosa, quer saia-se pela via da autocomposição. Indaga-se, porém, se cabível seria a conciliação no curso do procedimento do inquérito, diante da redação do art. 652, *b*, consolidado? No dispositivo em comento, os verbos utilizados pelo legislador quando em referência ao presente procedimento especial foram “processar e julgar”, em detrimento do rol diverso de ações em que as Varas Trabalhistas teriam competência para “conciliar e julgar”.

A interpretação literal da enunciada norma destoa completamente da tradição de primazia do acordo e do consenso do direito processual do trabalho,

²⁴ FERREIRA, 2013, p. 126.

²⁵ CAIRO JÚNIOR, 2017, p. 379.

²⁶ Neste sentido, vide *ratio decidendi* do julgado RR 611233/1999, TST.

bem como do paradigma inaugurado pela igualmente nova ordem do processo civil brasileiro, o qual privilegia a *alternative dispute resolution (ADR)*, esculpida no art. 3º, CPC/15. Não bastasse isso, o próprio procedimento do inquérito abrange o incentivo judicial à conciliação no início e antes de exarada a decisão final do procedimento.

Procedimento este que pode ser caracterizado principalmente pelos seguintes elementos: o empregador (parte requerente) peticionará (nunca verbalmente) junto à Vara do Trabalho competente, requerendo à apreciação do juízo o reconhecimento da subsunção fato-falta grave (norma), justificando-se, pois, a natureza de ação constitutiva negativa que atravessa.

O requerido (empregado), mediante notificação, deverá comparecer em audiência, onde apresentará contestação, não sem antes ser proposta a conciliação pelo juízo. Até a decisão final, em se falhando inicial tentativa conciliatória, o juízo deve propiciar, uma vez mais, nova saída pela autocomposição, o que demonstra a perfeita aplicabilidade dos negócios jurídicos processuais como alternativas ao trilhar litigioso, naturalmente mais penoso e custoso às partes. Em síntese, o procedimento do inquérito judicial, mediante contraditório, pode ser assim narrado:

Se o autor (no caso, o empregador) não comparecer à audiência una ou inicial, a ação deve ser arquivada, com a extinção do processo sem exame do mérito. Se o réu ou requerido (no caso, o empregado) não comparecer, é considerado revel, aplicando-se a confissão quanto à matéria de fato (art. 844 da CLT). *Aberta a audiência, o juiz deve propor a conciliação (art. 846 da CLT)*. Não havendo acordo, o requerido tem 20 minutos para aduzir sua defesa (art. 847 da CLT). Quanto à instrução processual do inquérito para apuração de falta grave, a peculiaridade é que cada uma das partes pode indicar até seis testemunhas (art. 821 da CLT). Terminada a instrução, as partes podem apresentar razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma. *Em seguida, o juiz deve renovar a proposta de conciliação, e, não se realizando esta, deve ser proferida a decisão (art. 850 da CLT) (grifos nossos).*²⁷

3 Os efeitos da suspensão contratual no curso do inquérito judicial

A suspensão contratual, também chamada de preventiva, possui efeitos decisivos no curso do inquérito judicial, pois diz respeito ao tempo em que o trabalhador ficará afastado do posto de trabalho fisicamente, bem como terá seus direitos, como o salários, suspensos. O jurista Júlio Bernardo do Carmo garante

²⁷ GARCIA, 2012, p. 581.

que se trata de direito potestativo do empregador suspender ou não previamente a eficácia do contrato, e assim o próprio trabalhador, para o ajuizamento da ação de rito especial que é o inquérito.

[...] 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. [...] 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.²⁸

O deslinde da ação para apuração de falta grave é dúplice: ou se reconhece a falta grave e se resolve o contrato, tendo havido suspensão prévia do contrato, o trabalhador não terá direito aos direitos pretéritos; ou se afasta a falta grave, e se possibilita a reintegração, e sendo esta desaconselhável, a indenização ao trabalhador, bem como os direitos pretéritos, como se ocorrida interrupção e não suspensão.

Se o pedido de resolução contratual formulado no inquérito judicial for julgado improcedente, ou seja, reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado (réu), fica o empregador (autor) obrigado a readmiti-lo (e não a “readmiti-lo no serviço”, como consta equivocadamente do art. 495 da CLT) no emprego e a pagar-lhe os salários e demais vantagens a que teria direito no período de afastamento, o que demonstra a natureza dúplice dessa ação especial, pois o empregado não necessita reconvir ou ajuizar outra ação para ser reintegrado.²⁹

A bem da natureza dúplice da presente ação, os efeitos processuais da suspensão são prospectivos na hipótese de ser julgada procedente a ação de inquérito judicial. Em contrapartida, na hipótese de improcedência do pedido, a suspensão é convertida em interrupção do contrato de trabalho, garantindo a manutenção dos direitos pretéritos do empregado e dando abertura para a continuidade da execução do contrato, nos moldes em que este se encontrava antes de ajuizada a ação.

²⁸ CARMO, 2002, p. 106.

²⁹ LEITE, 2017, p. 1584-1585.

Se não for reconhecida a falta grave alegada pelo empregador, este é obrigado a reintegrar o empregado ao serviço e a “pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão” (art. 495 da CLT). Portanto, no caso da rejeição do pedido, formulado pelo empregador no inquérito judicial, ocorre a interrupção do contrato de trabalho, pois os salários (e demais direitos trabalhistas) do período de suspensão são devidos, sendo contado como tempo de serviço. Diversamente, se a falta grave for reconhecida, acarretando a extinção do contrato de trabalho do empregado estável por esse fundamento, o pedido formulado pelo empregador no inquérito judicial é acolhido. Nessa hipótese, se o empregado foi suspenso previamente, esse período tem natureza de suspensão do contrato de trabalho, por não ser computado no tempo de serviço, e o salário também não é devido.³⁰

Ademais, a readmissão ou reintegração do empregado no seu posto de trabalho encontra respaldo legal no art. 495, da CLT. O ideal seria que com a decisão final do inquérito judicial, por óbvio favorável ao requerido, o empregado pudesse ser sempre readmitido no emprego, porém as circunstâncias nem sempre tornam isso possível, daí a redação do art. 496, CLT “dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio”. Dessa maneira, o sistema permite, ainda que mediante julgamento *extra petita*, que ocorra a conversão da reintegração em indenização que pela literalidade da lei deverá ser calculada com base no dobro do valor devido nos casos despedimento sem justa causa nos contratos por tempo indeterminado.

A lei prevê que quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o juiz do trabalho poderá converter a obrigação de fazer (reintegrar) em obrigação de indenizar (CLT, art. 496). A indenização corresponderá ao dobro dos valores que seriam devidos ao empregado caso fosse despedido sem justa causa nos contratos por tempo indeterminado (CLT, art. 497).³¹

No entanto, o empregado não precisa aguardar o deslinde da ação e a decisão final para obter uma tutela reintegratória, sobretudo nos casos de ofensa grave à sua incolumidade e à subsistência de sua família, dispondo de mecanismos incidentais procedimentais que o Código de Processo Civil de 2015 enunciou e passíveis de serem subsidiariamente utilizados no processo do trabalho. Assim, em sede de tutela provisória, é possível que o trabalhador pleiteie o afastamento liminar dos efeitos da suspensão e a sua reintegração no cargo. A interpretação conjunta do diploma processual civil e o art. 659, X, da CLT permite tal conclusão:

³⁰ GARCIA, 2012, p. 581.

³¹ LEITE, p. 1589.

A regra em tela, assim, *autoriza o juiz a conceder uma medida, novamente de forma liminar, para proporcionar incidentalmente uma tutela específica, mas agora envolvendo uma prestação de fazer: reintegrar o empregado no emprego*, quando se tratar de um portador da estabilidade sindical que foi irregularmente despojado do seu posto empregatício em virtude de qualquer uma de três hipóteses: [...] b) uma suspensão, seja a decorrente da aplicação de uma pena disciplinar, *seja a suspensão preventiva que é facultado ao empregador que deseja manter fora do ambiente laboral um empregado para fins de propositura de um inquérito judicial* (grifos nossos).³²

Pela simples leitura do art. 853 consolidado é possível verificar que o prazo é de natureza decadencial e, havendo suspensão prévia, terá o empregador trinta dias contados da data da efetiva suspensão para ajuizar a respectiva ação a fim de desconstituir o vínculo contratual. Quanto a isso, sem maiores discussões na doutrina. Entretanto, o dissenso se estabelece quando não ocorre suspensão anterior ao ajuizamento da ação, isto é, qual o prazo decadencial para o requerente que não suspende o requerido antes?

A doutrina aqui se fragmenta definitivamente; de um lado autores como Wagner Gilglio Leone Pereira e Mauro Schiavi defendem um prazo dilatado de cinco anos, se não houver prévia suspensão, fundamentando-se em previsão constitucional:

Não obstante, se preferir o empregador não suspender previamente o empregado, apesar de a ação poder ser ajuizada no prazo de 5 anos (art. 7º, XXIX, da CF), deverá fazê-lo logo, sob consequência de perda do requisito da imediatidade da punição, podendo o empregador correr o risco de sua demora ser interpretada como perdão tácito ou renúncia do direito de punir.³³

Doutra banda, autores como Carlos Henrique Bezerra Leite e José Cairo Jr. defendem um prazo menor, de dois anos, por ilação dos próprios dispositivos celetistas e por ser mais condizente com objetivo da ação de inquérito que não é outro senão romper o vínculo contratual.

Se não houver suspensão do empregado, parece-nos que a interpretação *a contrario sensu* do art. 853 da CLT autoriza a ilação de que o empregador terá o prazo de até dois anos para ajuizar o inquérito (CF, art. 79, XXIX, c/c o art. 11 da CLT) uma vez que o objetivo precípua da ação é justamente extinguir o contrato de

³² LEITE, 2017, p. 331.

³³ PEREIRA, 2016, p. 1071.

trabalho do empregado estável. Logo, parece-nos razoável concluir que, caso não tenha havido suspensão do empregado estável, o prazo bienal para o aforamento do inquérito é decadencial e inicia-se a partir do momento em que o empregador tomou ciência da falta grave imputada ao empregado.³⁴

Filiamo-nos à corrente que considera o prazo decadencial de dois anos para o ajuizamento do inquérito sem suspensão prévia, pois mais acertada e favorável ao empregado, se observado o princípio da imediatidade. Assim, quanto menor o prazo para transcorrer a decadência da pretensão, maior a imediatidade na apuração da falta e a solidez probatória.

Sobre a possibilidade de o trabalhador reconvir, é praticamente unânime na doutrina que esta é cabível apenas quando o objeto da reconvenção for mais amplo do que aquele propriamente tratado no bojo da ação de inquérito, como o pleito de danos morais cumulados. Por ser de caráter dúplice, a ação especial poderá ter deslinde favorável ao trabalhador, até mesmo em sede de decisão de natureza condenatória, se inexistente a falta grave, assim que carente de interesse processual o empregado quando improcedente o pedido autoral.

Se o empregado, em tal caso, ajuizar a reconvenção, pensamos que ele será carecedor do direito de ação, por lhe faltar interesse processual, uma vez que o bem da vida perseguido pode lhe ser dado independentemente da propositura da demanda reconvenicional. Se, todavia, o objeto da reconvenção for mais amplo que o inquérito, como, por exemplo, se o empregado pede, além da reintegração e salários do período de afastamento, danos morais ou outras parcelas distintas dos salários, terá ele, a nosso ver, interesse processual na reconvenção no que concerne a tais pedidos.³⁵

Dessa forma, se não reconhecida a imputação de falta grave, o empregado poderá obter alternativamente uma tutela reintegratória e indenizatória, reavendo os direitos pretéritos, como salários referentes ao período em que esteve suspenso preventivamente. Nesse seguimento, Mauro Schiavi acredita que:

[...] a reconvenção seja compatível com o inquérito judicial para apuração de falta grave, quando o objeto da reconvenção for mais amplo do que o recebimento dos salários do período de afastamento ou da reintegração do empregado estável, como: em razão dos motivos da falta grave, o requerido (empregado), por meio de

³⁴ LEITE, 2017, p. 1586.

³⁵ LEITE, 2017, p. 742.

reconvenção, pleiteia a reparação de danos morais e patrimoniais que tenham conexão com a matéria versada no inquérito.³⁶

A redação do art. 855, CLT não é bem vista pela doutrina, pois além de confusa, deixa margem à interpretação sobre tema delicado: o *dies ad quem* para fixação dos salários devidos ao empregado. Se houver a suspensão prévia, os salários serão devidos até a data desta ou até a decisão final que reconhece a existência da falta grave e sacramenta a resolução contratual? E se inexistente suspensão prévia, os salários serão devidos até que momento do procedimento? Leone Pereira é da ideia de que:

[...] caso tenha havido a prévia suspensão do empregado antes do aviamento do inquérito, reconhecida a estabilidade (garantia de emprego), os salários serão devidos até a data da suspensão do empregado, pois o contrato individual de trabalho estava suspenso até a prolação da sentença. Ao revés, se o empregador optou em não suspender o empregado para o ajuizamento do inquérito judicial para apuração de falta grave, os salários serão devidos durante a tramitação do processo, pois o contrato individual de trabalho estava interrompido durante o interregno procedimental até o magistrado exarar a sentença.³⁷

Pelo exposto, fica mais uma vez claro o quão prejudicial pode ser a suspensão para os direitos trabalhistas e, mais, para noção de presunção de não culpabilidade do empregado antes do deslinde da ação de inquérito judicial. Como afirma acertadamente Laura Machado de Oliveira, “o trabalhador sofre antecipadamente os efeitos de uma possível declaração de justa causa”,³⁸ passando-se por cima de qualquer tutela real ao obreiro.

[...] é despropositada a aplicação da suspensão do contrato de trabalho no inquérito judicial para apuração de falta grave, pois o ceifamento dos salários do trabalhador impossibilita a sobrevivência sua e da família, que, por conseguinte, também acaba por atrair ao hipossuficiente o ônus de buscar uma possível reintegração no emprego, acabando por conduzi-lo a uma condição de presumidamente culpado, que não é admissível no sistema constitucional vigente.³⁹

Por fim, como ficariam os efeitos da suspensão contratual se a culpa fosse recíproca (empregado e empregador) para a configuração da falta grave? A suspensão prévia poderia ser mantida, ou deveria haver a conversão em

³⁶ SCHIAVI, 2018, p. 654.

³⁷ PEREIRA, 2016, p. 1073.

³⁸ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 184.

³⁹ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 189.

interrupção e a reintegração do trabalhador? Nesse contexto, seria constitucional que o deslinde da ação, embora diverso mantenha os mesmos efeitos de seu oposto? Se inexistir justa causa é possível haver culpa recíproca?

A jurisprudência e a doutrina vêm mantendo a suspensão do contrato de trabalho mesmo quando há improcedência do inquérito (inexistência de justa causa) nos casos em que há culpa recíproca ou, ainda, quando o empregado tenha cometido falta leve, ou seja, tenha contribuído para a abertura do inquérito. Nesses casos, apesar de reintegrado, o empregado não terá direito aos salários do período de suspensão.⁴⁰

3.1 O perdão tácito

Ante o exposto, a existência ou não de suspensão contratual ou preventiva, conforme se adote uma ou outra posição doutrinária, possui efeitos sobre o fenômeno do chamado perdão tácito. O perdão tácito é construção doutrinária, amplamente acolhida pela jurisprudência, para definir quando o empregador – decorrido o prazo de trinta dias para ajuizamento da ação para apuração de inquérito judicial no caso de suspensão prévia do trabalhador (art. 853, CLT), ou o prazo bienal ou quinquenal, quando ausente suspensão anterior – perdoa tacitamente o empregado da suposta conduta faltosa.

Razão assiste a Wagner Giglio, pois o que temos é o fato de que há uma norma geral: a resolução contratual deve ser imediata ao cometimento da justa causa ou ao conhecimento desta, pelo empregador. Por outro lado, no Brasil, essa norma é meramente doutrinária, uma vez que nenhuma estipulação é contida na lei, mas, ressalte-se, nos tribunais a atualidade da falta, bem como a imediatidade na sua punição, tem sido requisito necessário para a admissibilidade da justa causa como punição.⁴¹

É de se assentir, outrossim, que o perdão em sua faceta tácita não afasta em nada a possibilidade deste ocorrer de maneira expressa, até mesmo no bojo do próprio procedimento, pondo fim ao mesmo. Entretanto, especial relevância tem o fato de ser tácito para definir as repercussões do vínculo estabelecido no contrato de trabalho. Impossível compreender esta modalidade de perdão, sem observar os princípios da atualidade da falta e da imediatidade em se obter o seu reconhecimento judicial. Neste sentido, a imediatidade se consubstancia no

⁴⁰ ALBUQUERQUE, 2015.

⁴¹ OLIVEIRA, 2004, p. 127.

anseio do empregador em obter, logo que ocorrido o fato por empregado estável, a resposta do Judiciário para, enfim, pôr termo ao referido vínculo.

Vale ressaltar que, via de regra, o poder disciplinar do empregador incide, livre e prontamente, no despedimento do obreiro se sobre este não houvesse a garantia da estabilidade, assim que a imediatidade é fundamental para se estabelecer a intencionalidade do requerente em ver rompido o liame contratual com o requerido. Sobre os ora suscitados preceitos da atualidade e imediatidade, propõe Aparecida Dias de Oliveira que:

A justa causa invocada para o despedimento do empregado deve ser atual, ou seja, praticada na mesma ocasião a que se segue a punição (resolução contratual), perdendo a eficácia uma falta pretérita, ocorrida muito tempo antes. Segue-se, assim, como consequência, *a imediatidade que deve existir entre a prática da falta e o ato de despedimento do empregado*. Tais princípios atualidade e imediatidade estão consagrados no Direito do Trabalho. Sendo certo que *as questões atualidade da falta e a imediatidade da punição têm imediata relação com o denominado, perdão tácito, eis que falta conhecida e não punida é falta perdoada*.⁴² (grifos nossos)

Assim, o perdão tácito se aperfeiçoará nomeadamente em duas frentes: a) se passados dois ou cinco anos (novamente, a depender da corrente doutrinária), não havendo suspensão anterior, o empregador deixar de ajuizar a ação de rito especial; e, b) se passados trinta dias da data da suspensão efetivada pelo empregador, este igualmente não provocar a Justiça do Trabalho. Apesar de cabível nessas circunstâncias, não nos parece que o perdão deva ter a mesma natureza ou tratamento, que seja, tipológico, pois essencialmente são de ordem diversa as situações.

Na primeira, o interesse do empregador no despedimento existe *a priori*, porém por algum motivo que não somente a perda desse interesse, como a falta de cautela, o descuido ou ignorância do prazo legal de trinta dias, vê sua pretensão decair. Aqui, acredita-se que o perdão, embora tácito, é deflagrado, alheio, incompleto, imperfeito e não necessariamente intencional, mesmo que seja este o seu efeito jurídico. Tanto há o interesse na resolução do contrato por meio da ajuizamento da ação que a suspensão é realizada pelo empregador, demonstrando o seu *animus*.

Já na segunda situação, o perdão é categoricamente tácito, pois além de não suspender previamente o empregado, o que afasta o interesse primevo em fazê-lo, o empregador deixa de ajuizar a ação no prazo de dois ou cinco anos,

⁴² OLIVEIRA, 2004. p. 126.

tempo claramente suficiente para se certificar da premência ou não do interesse processual. Desta forma, se no primeiro caso o perdão tácito não decorre necessariamente da intencionalidade, neste o perdão tácito é pleno.

4 A dinâmica do ônus da prova no inquérito judicial

Em referência expressa a um dos questionamentos introdutórios desta investigação, passemos agora à análise da dinâmica do ônus da prova no contexto do inquérito judicial para apuração de falta grave. O legislador celetista deixa expresso no art. 818 que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”, sacramentando a velha máxima “quem alega, deve provar.” No contexto geral das reclamações trabalhistas, o obreiro encontra sérios obstáculos à dilatada produção probatória quando no polo ativo da relação jurídica processual. Entretanto, na ação de inquérito, em que o empregador necessariamente figura como requerente, o ônus da prova se determina de modo diverso.

O interesse processual do requerente em resolver o contrato exige a contundente instrução probatória alimentada principalmente por parte deste para se lograr êxito em confirmar a tese de imputação da falta grave ao fato praticado pelo trabalhador, acervo probatório cuja complexidade deve ser ainda maior para se atingir a justa causa da fratura da garantia no emprego.

Assim, *prima facie*, conclui-se que o ônus probatório deva pesar substancialmente contra o empregador, o verdadeiro e direto interessado no reconhecimento da falta grave. Se há conduta faltosa clara, a lógica é que o suporte probatório advenha predominantemente da parte alegante, a qual, por certo, verificou o desvio fático e se lhe percebeu incidir dispositivo normativo, como predita a subsunção psicológica: “[...] é elementar que o inquérito para apuração de falta grave esteja fundamentado em algumas das hipóteses do artigo 482 da CLT, e assim, o empregador possui o ônus de enquadrar o dispositivo legal que justificaria a despedida do funcionário com estabilidade ao apresentar sua reclamação na justiça do trabalho.”⁴³ (grifos nossos)

Todavia, o trabalhador, no exercício do contraditório efetivo, terá possivelmente também interesse em afastar a imputação faltosa, agregando o que conseguir de provas a influenciar no livre convencimento motivado do juízo. Diante disso, a dinâmica do ônus da prova no caso em comento é bilateral, pendendo o encargo em maior intensidade ao empregador.

A participação ambivalente das partes fica explícita com a dilatação do número de testemunhas para os demais ritos trabalhistas. Enuncia o art. 821,

⁴³ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 182.

CLT que “cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a seis”, ou seja, há a faculdade às partes em arrolar até o dobro de testemunhas para instruir o procedimento. Na mesma senda, esclarece Laura Machado de Oliveira: “Diferentemente dos outros procedimentos, o inquérito judicial para apuração de falta grave admite que cada parte instrua o processo com até 6 (seis) testemunhas, visando o maior esclarecimento e convicção do juízo pelo cometimento ou não de uma falta que justificaria sua despedida.”⁴⁴

Forçoso deduzir, portanto, que a instrução probatória assume especial posição para a apuração da falta grave, a qual, ao passo que se configura como embasamento à alegação autoral, serve de mais uma garantia do empregado no curso do devido processo legal.

5 O procedimento disciplinar no direito alienígena

No presente tópico, almeja-se sondar as confluências e as especificidades do procedimento disciplinar no âmbito trabalhista em dois outros ordenamentos jurídicos lusófonos: o português e o angolano. O objetivo fulcral é pontuar apenas algumas situações em que os referidos modelos do direito alienígena versam, dentre outros assuntos, sobre o despedimento, o poder disciplinar, a justa causa e a falta grave, visto que não há como se estabelecer um paralelo aprofundado entre os procedimentos especiais de cada um dos sistemas. Por aqui, ampliaremos o escopo do trabalho, alcançando o tema dos procedimentos disciplinares e o trato que o legislador específico deu a algumas classes de trabalhadores naqueles países.

Desta maneira, adianta-se que o inquérito judicial para apuração de falta grave não encontra congruência inequívoca entre a ordem jurídico-laboral brasileira e as demais, até porque os sistemas legais das estabilidades são diversos, bem como as veredas históricas de cada sindicalismo.

5.1 Do ordenamento jurídico português

O ordenamento jurídico português dispõe de um diploma específico para regular as questões processuais trabalhistas: o Código de Processo do Trabalho corresponde ao Decreto-Lei nº 480/99 e já se viu alterar várias vezes por leis específicas. Neste modelo, não há a figura específica do inquérito judicial para apuração de falta grave, mas o Judiciário português em algumas hipóteses pode

⁴⁴ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 181.

ser provocado para reconhecimento do despedimento individual e certificação do poder disciplinar do empregador.

À semelhança do que ocorreu de reestruturação no Brasil com a Reforma Trabalhista de 2017 e a aplicação subsidiária e supletiva do Código de Processo Civil de 2015, o regime trabalhista português passou por alterações legislativas criticáveis a nível doutrinário, bem como pela promulgação de um novo Código de Processo Civil português anos antes, em 2013. Os reflexos paradigmáticos e pragmáticos foram sentidos também do outro lado do Atlântico, num país em recuperação da grave crise financeira de 2008 e de um dos mais altos níveis de desemprego do continente europeu.

No entanto, as consequências da nova ordem se externaram de forma que acende o sinal vermelho de alerta ao Brasil: os portugueses reduziram o índice de ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho. O trecho demonstrativo do exposto e que se segue é de uma entrevista realizada por um dos veículos de imprensa luso a especialistas na matéria, no ano de 2016.

[...] Nos últimos anos, *houve uma revolução silenciosa no mercado de trabalho em Portugal*", assegura Tiago Cortes, responsável pela área de contencioso laboral da sociedade de advogados PLMJ. O aumento do desemprego, a generalização dos despedimentos coletivos, a falência de milhares de empresas e *as alterações ao Código do Trabalho, que restringiram direitos e facilitaram a cessação de contratos, criaram nos trabalhadores "uma predisposição mental para aceitar sacrifícios, o que fez obviamente reduzir a conflitualidade laboral*.⁴⁵ (grifos nossos)

Dentre os procedimentos cautelares especificados no referido diploma, interessante instituto é o do despedimento individual e os meios de defesa e impugnação de que dispõe o empregado contra a decisão disciplinar de dispensa (art. 34 a 39). Em Portugal, o número de testemunhas admitidas em juízo é maior e padrão nos procedimentos, isto é, são 10 (dez) testemunhas passíveis de acréscimo da mesma quantidade nos casos de prova nova na reconvenção, é o mandado legal do art. 98.

Outro fenômeno que merece destaque naquele ordenamento é o julgamento *extra petita*, possível no Brasil nos casos de conversão do pleito de reintegração em indenização (art. 496, CLT), no qual "o juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido em objeto diverso dele quando isso resulte da aplicação de matéria provada, ou aos fatos de que possa servir-se" (art. 74, DL nº 480/99).

⁴⁵ BASTOS; FRANCO, 2016.

Sobre as características do despedimento por motivo disciplinar em Portugal, Izabel Azevedo Ferreira expõe que a gravidade do ato faltoso a ensejar a dispensa deve ser suficientemente capaz de inviabilizar a manutenção do vínculo laboral.

A pena de despedimento é a pena mais grave previstas na lei e tem origem num facto subjetivo culposo. Apenas pode ser aplicável quando o comportamento do trabalhador dê origem a uma infração cuja gravidade e violação de deveres funcionais que torne a manutenção da relação jurídica de emprego impossível. A cessação da relação jurídica por facto imputável ao trabalhador, mais exatamente, a cominação de uma pena de despedimento, é originada por um comportamento do trabalhador que viola “os deveres e obrigações laborais” a que este está sujeito, com tal gravidade que torna inviável a manutenção da relação jurídica.⁴⁶

A justa causa de despedimento é definida no Código de Trabalho de Portugal, em seu art. 351, item 1, como sendo o “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

A gravidade da conduta é elemento configurador da falta grave para o despedimento do trabalhador português, o qual pode ser imediatamente declarado pelo empregador, sem prejuízo da ação cautelar de suspensão de despedimento individual, a que faz jus o empregado para afastar os seus efeitos e provar a inexistência de justa causa. Tal regime cautelar não coíbe, porém, a mera impugnação judicial do despedimento no rito ordinário.

Há determinadas situações em que cabe ao trabalhador apresentar elementos que comprovem que o despedimento é feito sem justa causa: ação comum para impugnação do despedimento, onde o impulso processual cabe ao trabalhador, e procedimento cautelar de suspensão do despedimento em que o trabalhador terá que oferecer prova sumária do despedimento ilícito.⁴⁷

A dispensa sem justa causa fundamentada é motivo de nulidade e traz como consequência a reintegração do empregado por direito, salvo nos casos de incompatibilidade fática entre os polos do processo. A manutenção do trabalhador nos quadros da empresa é medida de justiça, diante de um desligamento injustificado. A doutrina lusitana ainda aduz que padece de vício de legalidade o citado ato de abuso do poder disciplinar.

⁴⁶ FERREIRA, 2013, p. 58.

⁴⁷ BASTOS, 2013, p. 17.

Através da leitura conjugada do artigo 338.º do CT e do artigo 53.º da CRP verifica-se que *é vedado ao empregador a possibilidade de fazer cessar um contrato de trabalho de forma totalmente arbitrária*: Proibição do despedimento sem justa causa. Este princípio é um corolário da garantia constitucional do direito fundamental de todos os cidadãos: direito ao trabalho presente no artigo 58.º, n.º 1, da CRP. Esta proibição tem desde logo consequências no regime jurídico-laboral: *nulidade dos actos que envolvam despedimento sem justa causa; direito do trabalhador manter o seu posto de trabalho; direito de ser reintegrado nele*, quando um despedimento sem justa causa seja levado à prática. *Um despedimento sem uma causa devidamente fundamentada é nulo e por isso devem ser tomadas medidas para repor a legalidade.*⁴⁸ (grifos nossos)

Dentre as nuances do direito português, aquilo que mais se assemelha ao regime de garantia no emprego que se apresenta na ação de inquérito judicial para apuração de falta grave é o regime especial de alguns trabalhadores, os quais têm a seu favor não propriamente uma estabilidade provisória tal como denominamos, mas uma proteção consubstanciada na chamada presunção de despedimento sem justa causa.

Explica-se: determinadas classes de empregados encontram respaldo legal para o ajuizamento de ações de suspensão do despedimento de plano, devido às circunstâncias fáticas que se encontram ou do cargo que ocupam, com algum nível de representatividade nas associações de classe ou sindicatos. Ganha relevo dentro deste rol a trabalhadora gestante, que no Brasil não conta com a apuração de falta grave por inquérito judicial como verificado alhures, e que em Portugal poderá provocar a jurisdição para obter a declaração de inexistência da justa causa.

No entanto, há *regimes especiais em que se verifica uma presunção de que o despedimento é feito sem justa causa*, são eles: o despedimento do *trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais*, ou dos que tenham exercido funções nessas organizações há menos de 3 anos; *trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho*, bem como os que tenha aí exercido funções há menos de 3 anos, ambas as situações previstas no artigo 410.º, n.º 3, do CT; e *no caso de trabalhadora grávida, lactante ou puérpera*, artigo 63.º, n.º 2, do CT. *No caso de trabalhadora grávida, lactante ou puérpera, estabelece o artigo 63.º, n.º 1, do CT, a necessidade de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Em caso de parecer negativo faz depender o despedimento de uma decisão judicial relativamente à existência de justa causa para o despedimento, n.º 6 do referido artigo.*⁴⁹ (grifos nossos)

⁴⁸ BASTOS, 2013, p. 14.

⁴⁹ BASTOS, 2013, p. 17.

Neste ponto, os sistemas comparados encontram alguma confluência, pois no Brasil as trabalhadoras gestantes, poderão fazer uso do regime das tutelas provisórias (art. 294 e ss., CPC/15) para ser liminarmente reintegrada no cargo, ou propor reclamação trabalhista comum para apurar o despedimento. Observa-se, pois, que no modelo português, a trabalhadora grávida ou lactante encontra ao menos maior amparo quando da presunção da dispensa arbitrária, recebendo tratamento mais específico face aos demais trabalhadores.

Para finalizar a presente comparação, cumpre-nos questionar: qual a natureza do rol de justas causas no ordenamento jurídico português? Assim como no Brasil, há discussões na doutrina lusa se é possível afirmar categoricamente a taxatividade do elenco de comportamentos faltosos do trabalhador capaz de motivar eventual dispensa. Segundo o entendimento de alguma doutrina, a jurisprudência dos tribunais laborais do país tendem a interpretar o rol apenas exemplificativamente, *ipsis verbis*:

Adotam o mesmo sistema italiano o Direito francês e o Direito português, sendo que neste o sistema, além de genérico, é exemplificativo. Ocorre que a legislação portuguesa faz a enumeração dos comportamentos constitutivos da justa causa; assim, adverte o Professor Zainaghi: À primeira vista, pode parecer que o sistema da lei portuguesa é o taxativo. E continua o mestre: Mas a justiça portuguesa de longa data tem-se pronunciado no sentido de que a previsão legal é meramente exemplificativa.⁵⁰

5.2 Do ordenamento jurídico angolano

O ordenamento jurídico angolano ainda respira fortemente as influências do português, sobretudo se considerarmos a relativamente recente independência do país e a promulgação da Constituição da República Angolana (CRA) em 1975. As relações de trabalho em Angola, lamentavelmente, tiveram de se emancipar da explícita precariedade que o regime colonialista escravocrata disseminou pela nação. É, porém, com a referida Carta Constitucional que o país consegue lançar as bases constitucionais do que seria o direito do trabalhador angolano, para então desenvolver a matéria processual trabalhista.

[...] A constituição de 1975 cria o grande marco do direito do trabalho moderno, onde o direito do trabalho foi reconhecido constitucionalmente, nos termos do art. 26.º ao estabelecer que: o trabalho é um direito e um dever para todos os cidadãos, devendo cada um produzir segundo a sua capacidade e ser remunerado de acordo com o seu

⁵⁰ OLIVEIRA, 2004, p. 124.

trabalho. Entretanto a Constituição, não revogou de forma expressa todas as leis laborais que vigoraram antes da independência.⁵¹

Como em Portugal, o despedimento individual sem justa causa não é permitido em Angola, padecendo de ilegalidade e ensejando o dever de indenização ao trabalhador nos termos do art. 76º, nº 4, CRA. A nível infraconstitucional vigora a Lei Geral do Trabalho (LGT) que regulamenta, dentre outras questões, o procedimento disciplinar e de dispensa dos trabalhadores angolanos, cuja análise será o foco principal deste tópico.

O procedimento disciplinar aparece previsto nos art. 50º e seguintes da LGT, definindo a infração disciplinar e o seu procedimento de cinco fases para o direito angolano, o qual deverá observar plenamente o princípio do contraditório, como predita o art. 51º, LGT: “o empregador deve ouvir as explicações e justificações do trabalhador, bem como os argumentos apresentados pela pessoa que o assiste, sob pena de nulidade do procedimento disciplinar e, conseqüentemente, da medida aplicada.”

Os trabalhadores angolanos ainda dispõem da possibilidade de tutela indenizatória nas hipóteses em que o despedimento é declarado como improcedente pelo Judiciário, a moda do que ocorre tanto no Brasil, quanto em Portugal. Nas iras do art. 265º, LGT o juízo poderá, se provocado, decretar a improcedência do despedimento individual se comprovada a inexistência da falta grave, devendo efetuar a reintegração do trabalhador. Entretanto, se este não o quiser, haverá o dever de indenização pelo contratante dos salários devidos até o trânsito em julgado do *decisum* que assim afastou a justa causa e, por conseguinte, a eficácia da dispensa.

Nada obstante a isso, o legislador passa a restringir o *quantum* a ser recebido pelo trabalhador naquelas hipóteses, o que pelo art. 229º, nº 3, LGT, atinge o limite de até nove meses de salários. Por essas e por outras, Gonçalo João Simão atesta a aparente primazia dada pelo legislador ordinário à tutela indenizatória em detrimento da reintegração ao posto de trabalho.

Com infelicidade, indubitavelmente, *o legislador laboral assume nos casos de despedimento individual por causas objectivas a tutela indemnizatória ao invés da tutela reintegratória*, entendimento possível do nº 3 do artigo 215 e nº 1 do art. 237.ºLGT, escrevem Gomes Canotilho e Jorge Leite, «se o acto que extingue o contrato vem, afinal, a revelar-se antijurídico, a única reacção adequada do ordenamento jurídico compatível com o sistema da estabilidade é a de privar aquele acto da sua consequência normal, determinando a

⁵¹ SIMÃO, 2017, p. 17.

sua invalidade e conseqüente subsistência do vínculo contratual. A “monetarização” do despedimento como alternativa à reintegração permitiria, afinal, à entidade empregadora aquilo que a CRP quer, manifestamente proibir». ⁵² (grifos nossos)

Assim, o procedimento disciplinar em Angola poderá deflagrar uma decisão judicial a fim de declarar a improcedência ou não de um despedimento individual. Nesse contexto, a justa causa tem que ver com o caráter culposo no ato por parte do trabalhador, sendo que a correlação com a natureza de falta grave implica no reconhecimento da insubsistência da manutenção da relação laboral, isto é, a quebra do contrato de trabalho em virtude da quebra de confiança recíproca por ato exclusivo do empregado. Afinal este é o conceito de infração disciplinar que faz dialogar o direito brasileiro e os ora comparados ordenamentos.

[...] a Lei Geral do Trabalho assevera que o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento, estabelecendo depois um quadro exemplificativo de comportamentos do trabalhador justificativos de despedimento. ⁵³

Como se observa, todavia, a justa causa e a falta grave também percebem distinção na extensão dos efeitos jurídicos. Para Gonçalo Simão, o rol de justa causa para o despedimento é de natureza exemplificativa, abrindo demasiadamente e sem qualquer segurança jurídica ao trabalhador, o elenco hipotético para a subsunção fato-falta a ser realizada pelo empregador, não sem alguma arbitrariedade.

Em Angola, pois, para se efetivar o despedimento, o poder disciplinar do empregador estará sempre limitado à comprovação, mediante contraditório, de que há medida disciplinar aplicável, pois mais do que uma justa causa, existente falta suficientemente grave cometida pelo trabalhador. Dessa feita, será necessário “demonstrar que esse comportamento, de tão grave que foi, tornou praticamente impossível a continuação da relação laboral.” ⁵⁴

6 Considerações finais

O empregador encontra na estabilidade provisória uma barreira à resolução do contrato de trabalho e propõe ao Judiciário que este reconheça a ocorrência

⁵² SIMÃO, 2017, p. 66.

⁵³ SIMÃO, 2017, p. 31.

⁵⁴ SIMÃO, 2017, p. 32.

do fato e assim permita o afastamento da estabilidade e aplicação dos efeitos do distrato. A ação de inquérito judicial deve, portanto, sempre estar acompanhada de uma leitura direcionada do princípio da proteção do trabalhador, e nestes casos, do trabalhador que ocupa uma posição tal que lhe confere a garantia no emprego.

Portanto, visando à proteção do contrato de trabalho contra despedidas imotivadas ou arbitrárias, o direito trabalhista busca resguardar situações de hipossuficiência e vulnerabilidade do empregado diante da situação em que se encontra, seja como representante de classe, seja por estar se recuperando de um acidente de trabalho, por se encontrar grávida, etc.⁵⁵

Como visto, a estabilidade provisória dos elencados trabalhadores tem seus fundamentos principalmente na restrição à prejudicialidade da relação empregador-empregado, quanto este último ocupa um cargo com cunho político-sindical, isto é, o inquérito judicial será o instrumento para a garantia no emprego, na medida em que oferecer guarida contra eventuais represálias patronais em razão da posição de representatividade de classe por parte do trabalhador. Impera, assim, e favoravelmente a estes, a possibilidade de mover ação de reintegração em sede liminar contra os atos arbitrários do empregador, sendo flagrantemente nulo qualquer ato de abuso do poder disciplinar.

Mesmo com a clareza da lei, da Constituição e da citada Súmula do STF a respeito do tal matéria, várias empresas, afoitas em se livrarem da liderança sindical em seus quadros, têm dispensado representantes sindicais ou simples candidatos a cargos do representação sindical sem a prévia e indispensável propositura da ação do inquérito, o que torna nulo o ato praticado. Em tais casos, a concessão de liminar de reintegração torna-se urgente e inafastável, por duas razões: a) existência evidente do *fumus boni iuris*, como já fartamente demonstrado; b) *periculum in mora*.⁵⁶

O abuso do direito de dispensa pelo empregador fica ainda mais contestável quando em exame está o instituto da suspensão preventiva. Para muitos doutrinadores, duvidosa é mesmo a constitucionalidade do mesmo, pois coloca nas mãos do requerente toda a arbitrariedade para exercer quando e como quiser a suspensão dos direitos trabalhistas.

Laura Machado de Oliveira defende, neste sentido, a não recepção do instituto pela Constituição de 1988, trazendo robustas críticas à suspensão contratual prévia e a faculdade de seu exercício antes de exarada a decisão final

⁵⁵ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 179.

⁵⁶ LARA, *Estabilidade sindical e indispensabilidade da ação de inquérito para a apuração de falta grave*.

no procedimento especial de inquérito. Assim como visto no ordenamento jurídico de Angola, a autora demonstra que o legislador foi parcimonioso em forçar a tutela indenizatória após todo o trâmite processual.

Para se entender a atual injustiça face os preceitos constitucionais vigentes, se expõe as seguintes questões: a) Se objetivo do empregador é que a sentença atinja o contrato de trabalho na “forma de suspensão”, como o empregado pode sofrer as consequências da “sanção” antes da decisão judicial declarar a falta grave? b) *A indenização posterior pela improcedência do inquérito para apuração de falta grave resolverá todo o tempo que tramitou o processo sem o trabalhador receber seu salário?* [...] Por fim, diante de uma lógica capitalista em que os direitos trabalhistas são suprimidos para potencializar os lucros das empresas, *a faculdade da suspensão no inquérito para apuração de falta grave pode acabar por forçar o trabalhador a aceitar um acordo com uma indenização irrisória, já que o mesmo com necessidades econômicas aceitará qualquer proposta.*⁵⁷ (grifos nossos)

Certo é que a malfadada faculdade da suspensão prévia configura-se, como já salientado anteriormente, o aspecto mais danoso do presente tema, demonstrando o amistoso tratamento dispensado pelo legislador celetista ao empregador.

Na instauração do inquérito para apuração de falta grave, *a CLT é cordial com o empregador, dando-lhe a possibilidade de suspender ou não seu empregado, possibilidade em que a suspensão poderá durar até o término do processo conforme prescreve a CLT.* Sendo assim, observe-se que, embora haja uma relação de desigualdade entre os sujeitos que integram o contrato de trabalho que deveria ser equalizada com o direito do trabalho (que por razões de ordem histórica, tem a prerrogativa de proteção à parte mais fraca dessa relação), *o empregador possui a prerrogativa de afastar seu empregado através da suspensão do contrato de trabalho (sem o pagamento de salários), ainda que somente haja indícios de o cometimento de um ilícito trabalhista, já que somente a sentença confirmará o alegado.* Nesse ponto, o ordenamento jurídico trabalhista fere as diretrizes de proteção ao empregado e permite a sua suspensão antes mesmo de ser apurada a verdade dos fatos em relação ao cometimento da justa causa (grifos nossos).⁵⁸

Ao fim e ao cabo, o inquérito judicial para apuração de falta grave é procedimento especial do direito processual do trabalho que se encontra disperso em diversas leis especiais, contando com apenas três e insuficientes dispositivos

⁵⁷ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 190.

⁵⁸ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 185.

na legislação consolidada. Talvez pelo constante esvaziamento das hipóteses legais de incidência desta ação especial desde o termo da estabilidade decenal com a nova ordem constitucional, a aridez do tema se evidencia nas inúmeras dissonâncias doutrinárias.

[...] A necessidade da ação não é tema fácil de ser abordado, visto que há autores que pensam das mais diferentes maneiras, e assim cada qual enquadra as hipóteses da pertinência ou não do inquérito judicial para apuração de falta grave da forma que achar mais adequada (há dúvidas a respeito do empregado público, pois se apenas o Procedimento Administrativo seria suficiente, ou também será necessário o inquérito judicial para apurar a falta grave).⁵⁹ (grifos nossos)

Urge indagar, em suma, quais seriam os reais motivos de o legislador reformista de 2017 supostamente se olvidar em sistematizar e regulamentar melhor uma matéria que é própria deste ramo do direito, legando às discussões doutrinárias e nocivamente às jurisprudências flutuantes dos tribunais respostas às enormes lacunas que contaminam o tema. Diz-se nocivo, pois até mesmo questões de cunho objetivo, como os prazos, que fazem decair o direito das partes, ficam a cargo de interpretação doutrinária e de livre aplicação, em muito discricionária, pelo Judiciário.

Apesar da aludida falta de sistematicidade em que se encontra engendrada a matéria, percebe-se a existência de duas grandes posições doutrinárias que caminham em sentidos diversos quando da análise das nuances que tangenciam a temática: uma mais restritiva, tendente a interpretar quase que na literalidade a legislação e limitando substancialmente o escopo de aplicação da estabilidade provisória ensejadora da ação de inquérito; e outra, mais ampliativa que busca nas lacunas e imprecisões das mais diversas legislações especiais o caminho para abarcar o maior número possível de trabalhadores que receberiam o respaldo da estabilidade para fins de uma apuração da pertinência da falta grave por um órgão jurisdicionado.

Seguindo, pois, a lógica de que o inquérito judicial é não só uma forma de satisfazer a pretensão do requerente em quebrar o vínculo contratual, mas também uma grandiosa proteção ao trabalhador de um despedimento sem justa causa, ambiente em que poderá exercer amplamente o contraditório e a ampla defesa, operante filiar-se a segunda corrente, mais receptiva do paradigma fundante do direito trabalhista pátrio.

⁵⁹ OLIVEIRA, LEIRIA JUNIOR, 2016, p. 181.

Se o ordenamento jurídico confere uma forma de proteção a certas situações, a hermenêutica deve lhes propiciar efetividade. Instituído-se estabilidades, imperativo é lhes substanciar com a sinonímia de seu vocábulo, solidez, segurança. Que segurança há em vincular a dispensa de um empregado estável ao cometimento de falta grave (ou à justa causa) se a verificação de tal ocorrência não se dê segundo um devido processo legal, axiologicamente entendido? Tratando-se de relação trabalhista, os fatos a esta referentes devem ser diligenciados na justiça especializada e segundo o procedimento legal e teleologicamente instituído.⁶⁰

Desse modo, em nosso inteiro sentir, o inquérito judicial, ainda que desfalcado de um arranjo legal contundente, persiste no sistema processual, devendo tanto quanto possível ser alvo de uma hermenêutica ampliativa *pro operario*, especialmente no âmbito do rol de portadores de estabilidades.

The Judicial Inquiry to Investigate Serious Offense: Confluences and Specificities of Comparative Law and the Brazilian Legal Labor Order

Abstract: The present investigation intends to probe concepts and legal terms, related to the judicial inquiry to investigate serious offense. It is sought critically, in the light of normative dispositives and the doctrinal production of the area, analyze certain precepts and labor statements that have been altered, implicitly or explicitly, by the Labor Reform (2017). This is due, among other things, to questions about the extent of serious offense in national law, the effects of contractual suspension in the special rite triggered by the judicial inquiry and the dynamics of the onus of proof in this context of conflicts. It culminates, finally, in a synthetic systemic comparison of the subject in foreign legal systems, portuguese and angolan, observing, if existing, the confluences and the specificities. For the accomplishment of such ends, it is based on the scientific methodology of bibliographical revision and qualitative research, as well as the collection of jurisprudential data.

Keywords: Judicial inquiry. Just cause. Labor procedure. Serious offense. Suspension.

Referências

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. Inquérito judicial para apuração de falta grave: procedimento. *Conteúdo Jurídico*, Brasília, 7 dez. 2015. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br>. Acesso em: 1 abr. 2018.

ANGOLA. *Guia Prático – Lei Geral do Trabalho em Angola* (Lei nº 2/00, de 11 de Fevereiro). Friedrich-Ebert-Stiftung Angola, Luanda, Angola, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimentos. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg. - *Belo Horizonte*, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 29-44, jan./jun. 1999.

BASTOS, Cláudia Vera Sousa. *Suspensão do Despedimento: o novo regime*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto, 2013.

⁶⁰ RODRIGUES, 2013, p. 37.

BASTOS, Joana Pereira; FRANCO, Hugo. Número de pessoas nos tribunais de trabalho nunca foi tão baixos. Lisboa: Expresso, 2016. Disponível em: http://www.plmj.com/xms/files/noticias_imprensa/2016/TC_Expresso.pdf. Acesso em: 21 jun. 2018.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. 21. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n. 5.452, de 1943. 21. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Súmulas. 21. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de direito processual do trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2017.

CARMO, Júlio Bernardo do. 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. *Rev. TST*, Brasília, v. 68, n. 2, abr./jun. 2002.

FERREIRA, Isabel Azevedo. *Do despedimento do trabalhador em funções públicas: processo e defesa*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Minho, Minho, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Forense, 2012.

LARA, Valdir de Resende. *Estabilidade sindical e indispensabilidade da ação de inquérito para a apuração de falta grave*, [s. d.] Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/112351/1992_lara_valdir_estabilidade_sindical.pdf?sequence=1. Acesso em: 01 abr. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Garantia no emprego na perspectiva dos Direitos Fundamentais. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 7, p. 47-79, jan./jun. 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. (Org.). *CPC: repercussões no Processo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva jur., 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOPES, Rogério Nunes. Inquérito judicial para apuração de falta grave: a ausência da gestante em seu rol de cabimento. *JusBrasil*, 2017. Disponível em: <https://rogerionlopes.jusbrasil.com.br/artigos/498934636>. Acesso em: 23 jun. 2018.

HEINEN, Lenir. Estabilidade. *Revista Eletrônica TRT 4ª Região*, Rio Grande do Sul, ano VIII, n. 139, 2ª Quinzena de Maio de 2012, 2012.

OLIVEIRA, Laura Machado de; LEIRIA JUNIOR, Sísando. A suspensão do contrato de trabalho no inquérito judicial para apuração de falta grave e a sua (não) recepção pela constituição federal de 1988. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, Recife, v. 88, n. 1, jan./jun. 2016.

OLIVEIRA, Aparecida Dias de. Características da dispensa do empregado por justa causa. *Revista da Faculdade Campo Limpo Paulista*, Porto Alegre, v. 2, 2004.

PAIVA, Marcello Wanderley Maia. Suspensão de dirigente sindical para o ajuizamento de inquérito. Possibilidade. Efeitos. Controle judicial. *Revista do TRT da 13ª Região*, 1999.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016.

RODRIGUES, Paulo Sérgio Mamedes. *Inquérito Judicial para apuração de falta grave trabalhista: a necessária expansão em observância ao princípio da isonomia*. 2013. Dissertação (Dissertação em Direito) – UFJF, Juiz de Fora, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

SIMÃO, Gonçalo João. *Despedimento individual por causas objectivas no ordenamento jurídico angolano*. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – UAL, Lisboa, 2017.

VAZ, José Eduardo Parlato F. *A prática da justa causa aplicada pelo empregador e as consequências no processo trabalhista*. São Paulo: Ed. ST5, 2017.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MINASSA, Pedro Sampaio. O inquérito judicial para apuração de falta grave: confluências e especificidades do direito comparado e a ordem jurídico-laboral brasileira. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 34, p. 113-148, jul./set. 2019.
