

CARACTERIZACAO DA JUSTA CAUSA E A POSSIBILIDADE DE REVERSAO

Rafael Pacheco Lanes Ribeiro¹

Andréa Rodriguez de Oliveira Munhoz²

RESUMO

O objetivo do resumo, é analisar o artigo 482 da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, focalizando as alíneas "b", "e", "h" e "i", para elucidar os requisitos para aplicação mais eficiente da lei que trata da demissão por justa causa.

Trata-se de uma pesquisa exploratória realizada por meio de consultas bibliográficas e do levantamento de artigos publicados nas principais bases de dados relacionadas ao tema, além de outros documentos legais. O trabalho foi subdividido em cinco capítulos:

Para que proceda a demissão do empregado por justa causa, o empregador deverá estar respaldado e obedecer a Consolidação das Leis do trabalho (CLT). Um requisito importantíssimo que deve ser observado é a atualidade, ou a imediatidade da punição/demissão.

Diversos autores relatam que a punição deve ocorrer logo após o conhecimento da infração por aquele que tenha poderes para punir a falta, sob pena de se entender que a infração não era tão grave a ponto de impedir a continuação do contrato de trabalho.

Devem ser também observadas a gravidade das faltas: o empregador possui o direito de aplicar penalidades aos empregados que não cumprirem as obrigações previstas no contrato de trabalho, visando manter a ordem e a disciplina no local de trabalho. Entretanto não há uma regra legal específica para a gradação das

¹ Advogado no escritório Alves & Machado Advogados Associados.

² Advogada, Professora do Instituto Viana Junior.

penalidades de advertência, suspensão e de dispensa por justa causa. O que vigora sempre é o bom senso e o princípio da boa-fé que deve reger todos os contratos, inclusive o de trabalho.

O empregador deverá também observar a robustez da prova da infração cometida pelo empregado e sua consequente transformação em justa causa. Pois caso isso não ocorra o empregador estará sujeito a reversão. O empregado somente poderá ser demitido devido a consequência de uma determinada falta praticada, ou seja, a causalidade deve existir. E esta demissão deverá estar prevista em Lei, somente pode ser considerado justa causa, aqueles fatos relacionados como tal, na legislação trabalhista mais especificamente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Destarte, se a demissão por justa causa, nos termos do artigo supra citado e suas alíneas forem aplicadas de forma equivocada, há possibilidade de ser revertida pelo magistrado, ou seja, ser o empregador condenado a reintegrar o ex-empregado ao seu quadro laboral, ou arcar com as verbas rescisórias como se demitido sem justa causa fosse.

Por fim, cabe ressaltar que a reversão da justa causa, não fere a segurança jurídica muito menos a imparcialidade do julgador, pois a reversão estará totalmente baseada nos fatos e fundamentos produzidos nos autos, e o magistrado julgará procedendo da maneira que o ordenamento jurídico determinar.

REFERÊNCIA

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2012.