

Empregado tem direito de conhecer motivos da justa causa

Faz parte do poder diretivo do empregador a medida de instauração de procedimento para apuração de supostas irregularidades praticadas pelo empregado. Entretanto, esse poder não é ilimitado.

Ao iniciar um procedimento para apuração de faltas, o empregador deve agir com transparência para que a parte contrária tome conhecimento da acusação que contra ela se dirige e tenha a oportunidade de se defender. Assim se pronunciou a 8ª Turma do TRT-MG ao julgar o recurso de um banco, que se recusou a revelar os motivos da justa causa aplicada à bancária.

"Todo o poder conferido ao empregador pela ordem jurídica encontra nesta mesma ordem as linhas limítrofes de sua atuação", acentuou a relatora do recurso, juíza convocada Mônica Sette Lopes.

A bancária foi dispensada por justa causa em dezembro de 2010, após um afastamento de 25 dias, sem prejuízo de seus salários. Nesse período em que ela esteve afastada de suas atividades, o banco instaurou um procedimento para apuração de fatos que seriam imputados à empregada, sem que fosse oferecida a ela oportunidade de defesa.

Quando a bancária retornou ao trabalho, teve a notícia da aplicação da justa causa. Assim, por desconhecer os fatos que motivaram a aplicação dessa penalidade, sua reação foi ajuizar uma ação cautelar de exibição de documentos, por meio da qual ela reivindicou que o banco fosse compelido a exibir o procedimento instaurado para a apuração das faltas que lhe estavam sendo imputadas.

Acolhendo o pedido da trabalhadora, o juiz sentenciante determinou ao banco que apresentasse a documentação. Porém, o banco empregador recorreu ao TRT alegando que a reclamante ajuizou a ação de forma incorreta e, ainda, reservando-se o direito de não ter que exibir a documentação que resultou no encerramento do contrato de trabalho.

Em seu voto, a relatora explicou que a ação cautelar é uma espécie de demanda preparatória de outra demanda. Desse modo, o objetivo da ação cautelar é assegurar o resultado justo do processo principal. "Ela não é um fim em si mesma. Ao contrário, é utilizada para garantir o bom resultado ou o resultado útil de outro processo (principal), pelo que se pode dizer que é instrumento de outro instrumento", completou.

Nessa linha de raciocínio, a magistrada salienta que só a posse dos documentos que resultaram no encerramento do contrato de trabalho por falta grave atribuída à bancária permitirá a ela o conhecimento integral das circunstâncias para propor a ação reivindicando direitos que ela entende possuir, principalmente a reversão da justa causa.

E, a partir desse conhecimento, a trabalhadora poderá exercer o seu direito de defesa. Conforme ressaltou a julgadora, é preciso que ela saiba do que está sendo acusada para formular o seu pedido de cancelamento da justa causa.

Lembrou ainda a magistrada que a demora no acesso ao conhecimento dos fatos poderia comprometer a prova a ser produzida. Nesse contexto, ela considerou correta a decisão de 1º grau que acolheu o pedido formulado na ação cautelar, tendo em vista a necessidade de se assegurar com a maior brevidade possível o resultado prático daquilo que se pedirá no processo principal. "Desse modo, ao iniciar procedimento para apuração de faltas, sem que pudesse a Recorrida participar, abusou a Recorrente do seu poder diretivo, ferindo princípios constitucionais caros ao Estado Democrático de Direito. A Recorrente não só tem o direito de ter ciência da acusação que contra ela se dirige, como também de defender-se dela", finalizou a relatora, negando provimento ao recurso do banco empregador.

(Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais)