Justa causa deve levar em conta grau de embriaguez, fixa TST

Para que uma empresa demita um funcionário por justa causa com a alegação de que ele se apresentou bêbado, é necessário avaliar o grau de embriaguez e saber se o suposto cheiro de álcool não poderia ser de outra coisa. Além disso, em um segundo episódio desse tipo, o empregador deve encaminhar o trabalhador para tratamento, por ser indício de uma doença. O entendimento é da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em caso de demissão de um supervisor de movimentação de cargas em plataforma de petróleo.

O trabalhador foi contratado para atuar em escalas de plantão de 14 dias em plataforma marítima de exploração de petróleo. Em um dos seus retornos para alto-mar, foi impedido de entrar no helicóptero da empresa sob a alegação de estar alcoolizado.

Segundo a empresa, não foi a primeira vez que o supervisor teria chegado bêbado. Para o desembargador de origem, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, nesse caso, demiti-lo se mostrou uma medida ilegal, já que a companhia deveria ter dado uma punição no primeiro episódio. Como não houve advertências anteriores, a sanção final foi desproporcional.

Para a empresa, a gradação de penalidades não é necessária quando se trata de falta grave. Disse ainda que o empregado tinha pleno conhecimento de que se chegasse embriagado para serviço seria demitido por justa causa. A situação, por ser o local de alta periculosidade e de interesse da defesa nacional, é fundamento suficiente para a justa causa aplicada, afirmou o empregador.

Caso de tratamento
O TST manteve a sentença do tribunal de origem. Os ministros reforçaram que, se era a segunda vez que o empregado comparecia ao trabalho embriagado, seria o caso de encaminhá-lo para tratamento, dada a possibilidade de ser portador de alguma doença.

O desembargador convocado André Genn de Assunção Barros, relator do recurso da empresa ao TST, disse que a avaliação da "falta grave", como argumentou a empresa, teria que passar pelo conhecimento do grau de embriaguez do trabalhador, ou mesmo se ele apresentava apenas cheiro de álcool, por exemplo, o que não estava declarado nos autos.

“Para que se aferisse a gravidade da conduta, para fins de caracterização de falta, e da eventual proporcionalidade da pena, seria necessário delimitar as circunstâncias em que o autor se apresentou, ou seja, os sintomas que apresentava, se havia grau elevado de embriaguez a ponto de impedir o seu embarque e transporte para o local de trabalho, ou se o estado do indivíduo consistia em discreta sintomatologia", escreveu Barros.

Para ele, seria preciso analisar as provas do processo, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST, para se confirmar a alegação da empresa de que o autor se apresentou "consideravelmente embriagado" no dia do embarque, a ponto de ficar impedido de prestar serviços. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Clique aqui para ler o acórdão.

Date Created
19/10/2015

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.