



TRT-9 mantém justa causa de funcionário que se recusou a usar EPI

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a demissão por justa causa de um funcionário de uma empresa de serviços metalúrgicos de Curitiba que se recusou a utilizar equipamento de proteção individual (EPI).

No caso, o funcionário afirmou que foi rescindido o contrato de trabalho por justa causa sem ter praticado qualquer ato grave que justificasse a demissão. A empresa, por sua vez, afirmou que a dispensa do funcionário ocorreu em razão de indisciplina porque o funcionário negou-se a utilizar o equipamento de proteção individual e teria o jogado no chão.

Prevaleceu entendimento do desembargador Arnor Lima Neto. Para ele, o artigo 158, da CLT, em seus dois incisos, afirma que cabe ao empregado observar as normas concretas de medicina e segurança do trabalho vigentes em seu local de prestação de serviços, colaborando com o empregador na observância das regras tratadas.

“A injustificada quebra destas regras, a meu ver, poderá levar à justa causa do empregado, tendo em conta a gravidade de que se revestem atitudes insubordinadas ou indisciplinadas que arriscam a integridade física e a saúde do próprio trabalhador e/ou de seus colegas, prepostos ou terceiros alheios à relação de trabalho”, diz.

Segundo o desembargador, no caso em análise, houve mais de uma tentativa da reclamada em resolver o problema. “Houve conduta reprovável do funcionário em jogar o equipamento no chão, afastando qualquer possibilidade de resolução harmoniosa e bilateral do impasse. Ademais, destaco que o ato de recusa ao recebimento de equipamento de proteção não contou com justificativa concreta do homem, pois ele não demonstrou documentalmente a necessidade médica que impediria o uso dos EPIs fornecidos”, disse.

A defesa da empresa foi feita pelos advogados **Patrick Rocha de Carvalho**, **Maria Fernanda Sbrissia** e **Pedro Campana Neme**, do escritório Vernalha, Guimarães e Pereira Advogados.

Voto Vencido

No voto, o relator, desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, que ficou vencido, afirmou que a justa causa, como punição, só deve ser aplicada àquelas faltas gravíssimas, que tornam insuportável a continuidade do vínculo de emprego.

“A dispensa por justa causa é a mais grave punição que o empregado pode receber, e só se justifica quando ele não atende às advertências recebidas, continuando a praticar o ato faltoso, de forma recorrente, ou quando este se revestir de tal gravidade que rompa, definitivamente, a confiança entre as partes”, disse o magistrado.



Para o relator, a falta de utilização de equipamento de proteção individual seja considerada uma falta grave coloca em risco a própria saúde do empregado, contudo, a pena aplicada pela empresa foi “desproporcional e excessiva”.

“Durante a contratualidade não se verifica qualquer advertência escrita, quanto menos suspensão pelo não uso de EPIs ou por qualquer outra conduta. A respeito do uso do EPI, não se constata a existência de necessária gradação das penalidades, sugerindo uma desproporção entre a gravidade da falta e a punição aplicada”, avaliou.

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

0000117-42.2018.5.09.0015

Date Created

11/03/2019