

Mantida justa causa de empregado que tentou beijar colega à força

A atitude de tentar beijar uma colega de trabalho à força se caracteriza como assédio e, por si só, justifica a demissão por justa causa. Com esse entendimento, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) manteve a dispensa aplicada a um ex-empregado da Petrobras em Belém por ter cometido o ato em questão.

iStockphoto



Para o TST, a conduta do ex-empregado da Petrobras justifica a demissão aplicada
iStockphoto

Segundo os autos, o empregado entrou na sala de uma colega e, abraçando-a por trás, tentou beijá-la na boca. Demitido por justa causa por "incontinência de conduta", o trabalhador considerou a atitude da empresa desproporcional. Ele alegou que sofria de transtornos mentais e de alcoolismo e que precisava que a empresa o encaminhasse para tratamento. "Não podia ter sido simplesmente descartado", argumentou.

O juízo da 16ª Vara do Trabalho de Belém classificou a conduta como assédio e manteve a justa causa com base no artigo 482, "b", da CLT, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA) reformou a sentença por considerar a dispensa por justa causa exagerada. A corte regional avaliou que o empregado não deveria ter sido tratado como um trabalhador em situação de saúde normal. "As provas indicavam que o empregado tinha seu estado psíquico comprometido", afirmou a corte.

Porém, a 7ª Turma do TST reformou a decisão ao julgar recurso da Petrobras contra a reversão da justa causa e a determinação de ter de reintegrar o empregado. A empresa afirmou no recurso que a prova pericial foi contundente quanto à ausência de transtornos psíquicos e que o empregado tinha plena consciência dos atos por ele praticados. A empresa enumerou uma série de incidentes protagonizados pelo empregado, desde ameaças e agressões físicas e verbais até o assédio a uma colega de trabalho.



O trabalhador, então, recorreu da decisão da turma sustentando que não poderia ser dispensado, uma vez que exercia o cargo de vice-presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Nos embargos, ele disse ainda que a turma examinou fatos e provas, o que não é permitido pela Súmula 126 do TST, pois o TRT entendeu que a justa causa lhe foi aplicada de forma desproporcional, enquanto a turma, não.

O relator dos embargos na SDI-1, ministro Alexandre Ramos, lembrou que a 7ª Turma concluiu que a conduta do empregado foi suficiente para ensejar a dispensa por justa causa. Ele ressaltou também não ser possível verificar contrariedade à Súmula 339, I e II, do TST, que trata da estabilidade do cipeiro, uma vez que a súmula não tem aplicação nas hipóteses de dispensa por justa causa. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Date Created

12/07/2021