

Empresa não pode demorar para punir falta de funcionário, diz TST

A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o recurso de uma empresa de segurança contra decisão que reverteu a demissão por justa causa aplicada a um vigilante por dormir no horário de serviço. Para o colegiado, a empresa não comprovou a proximidade entre a data da ocorrência da falta e a dispensa do empregado, o que descaracterizou a imediatidade da punição.

O vigilante atuava no Banco Central do Brasil, em Curitiba, quando foi filmado por um colega enquanto estava sonolento por causa do uso de medicamentos para evitar dores na coluna. Após receber as imagens, a empresa o demitiu por desídia (negligência), nos termos do artigo 482, alínea "e", da CLT.

O trabalhador, então, entrou com ação trabalhista. Ele afirmou que a medida foi ilegal em razão do perdão tácito, pois a punição só ocorreu três meses após a filmagem. A empresa defendeu a justa causa por acreditar que o vigilante comprometeu a segurança do banco. Refutou também a hipótese de perdão tácito, afirmando que o dispensou logo depois de assistir ao vídeo. Quanto aos motivos do sono, afirmou não ter recebido queixa do empregado sobre os efeitos do medicamento.

A primeira instância manteve a despedida por falta grave, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reformou a sentença para julgar procedente o pedido do vigilante. A corte considerou a justa causa desproporcional, porque ele apresentou atestados médicos para informar as dores na coluna, e as testemunhas confirmaram suas reclamações sobre o motivo da sonolência.

O TRT-9 também concluiu ser impossível verificar a imediatidade (proximidade) entre a data da gravação e a dispensa, porque não há registro nas imagens de quando o vídeo foi feito. A empresa recorreu ao TST.

O ministro Augusto César de Carvalho, que relatou o caso, concluiu que a empresa não cumpriu dois requisitos para a aplicação da justa causa: a imediatidade e a atualidade. Ele explicou que a conduta grave deve ser recente, e a punição precisa ocorrer logo após a apuração dos fatos, sob o risco de se configurar perdão tácito.

O ministro também destacou que não houve a gradação de sanções para justificar a medida extrema adotada pelo empregador. "A decisão de reverter a dispensa foi correta, pois não restou demonstrada a imediatidade entre a atitude do vigilante e a resolução do contrato", afirmou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-773-06.2012.5.09.0016