



PROCESSO N° TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

A C Ó R D ã O 7ª Turma CMB/bhc

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. MOTORISTA. ACIDENTE DE TRÂNSITO. *BIS IN IDEM*. Como é amplamente reconhecido na doutrina e jurisprudência, um dos critérios a serem observados na aplicação da justa causa é o da singularidade da punição, consagrador do princípio geral da *non bis in idem*, segundo o qual o empregador não pode punir o empregado mais de uma vez em razão de uma mesma infração cometida. Conforme o quadro fático delineado no acórdão recorrido, a reclamada aplicou ao autor duas penalidades em decorrência da mesma infração: suspensão disciplinar, 2 dias depois de ocorrido o acidente no qual se envolvera, em que se constatou sua embriaguez ao volante, e, posteriormente, dispensa por justa causa. Consignou, ainda, o TRT, inexistirem dúvidas de que a suspensão se tratou de punição disciplinar, e não de mero afastamento para apuração de irregularidades, como alega a ré. Não se quer deixar de reconhecer, como o fez o Tribunal Regional, a gravidade da conduta do autor que, sob efeito de bebida alcoólica, conduzia caminhão carregado de combustível, pondo em risco não apenas a sua própria vida, mas das pessoas que se encontravam nos veículos que trafegavam no mesmo percurso por ele feito ou até mesmo nas ruas e casas próximas. O efeito de



PROCESSO Nº TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

um acidente certamente seria catastrófico. O fato foi gravíssimo e merecia, sim, punição imediata e rigorosa. Registra o acórdão que ele foi conduzido à Delegacia de Polícia, após haver sido constatada a embriaguez no etilômetro. Contudo, ainda como dito pelo TRT, “por algum motivo que não está expresso nos autos, entendeu a empresa Ré que a conduta grave do Autor deveria ser punido através (sic) de uma suspensão e três dias e não com a demissão (sic) por justa causa”. Importante ressaltar esse fato para que não se afirme, depois, que a Justiça do Trabalho está coonestando com comportamentos tão graves praticados por empregados ou mesmo que não há como se punir por justa causa, porque as penas são sempre anuladas. Neste caso concreto, agiu com acerto a Corte Regional: foi o empregador quem decidiu atribuir ao fato grave pena leve. Se assim agiu, não pode, depois, culpar os outros - e muito menos esta Justiça - por sua própria atitude. Assim, diante de tais premissas, insuscetíveis de reexame nesta seara recursal, nos termos da Súmula nº 126, tem-se que acertadamente decidiu a Corte Regional ao reputar inválida a duplicidade de punição praticada pela ré. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654**, em que é Agravante **MMP DISTRIBUIDORA DE PETRÓLEO S.A.** e Agravado **R.C.T.**

A reclamada, não se conformando com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (fls. 402/411) que negou
Firmado por assinatura digital em 18/05/2017 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

seguimento ao recurso de revista, interpõe o presente agravo de instrumento (fls. 413/420). Sustenta que foram preenchidos todos os pressupostos legais para o regular processamento daquele recurso.

Contraminuta às fls. 426/429 e contrarrazões às fls. 430/442.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O

Inicialmente, destaco que o presente apelo será apreciado à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, sem as alterações promovidas pela Lei n° 13.015/2014, uma vez que se aplica apenas aos recursos interpostos em face de decisão publicada já na sua vigência, o que não é a hipótese dos autos - acórdão regional publicado em **10/05/2013**.

Pela mesma razão, incidirá, em regra, o CPC de 1973, exceto em relação às normas procedimentais, que serão aquelas do Diploma atual (Lei n° 13.105/2015), por terem aplicação imediata, inclusive aos processos em curso (artigo 1046).

CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO

Cumpre frisar que o recurso de revista também versou sobre "horas extras - trabalho externo" e "danos causados pelo empregado - compensação", matérias devidamente analisadas na decisão que negou seguimento ao apelo. Não obstante, o presente agravo trata



PROCESSO Nº TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

apenas de "justa causa - embriaguez em serviço - acidente de trânsito". Assim, somente esse tema será apreciado na presente decisão, em virtude do princípio da delimitação recursal.

**JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - MOTORISTA -
ACIDENTE DE TRÂNSITO - BIS IN IDEM**

A agravante pretende o processamento do recurso de revista às fls. 366/379. Sustenta que a falta cometida pelo reclamante, consistente em dirigir embriagado, é passível de dispensa por justa causa, máxime considerando que era motorista de caminhão de combustíveis. Alega, ainda, que o fato de ter sido afastado de suas atividades logo após o acidente em que se envolveu não enseja a reversão da pena aplicada, uma vez que se tratava de medida necessária, a fim de se proteger a integridade física das pessoas que utilizam a mesma via que o reclamante.

Aponta ofensa ao artigo 482, "f", da CLT. Transcreve jurisprudência.

Eis a decisão recorrida:

"A. JUSTA CAUSA

O Juízo reverteu 'a justa causa declarando que a dispensa ocorreu sem justo motivo, deferindo-se aviso prévio com a projeção em férias e 13º salário, 13º salário proporcional 2010 e férias proporcionais com 1/3 referentes a rescisão, e o FGTS (11,2%). Deverá a ré, ainda, entregar ao autor em 10 dias do trânsito, após intimada para fazê-lo, as guias para liberação do seguro desemprego, sob pena de pagar ao autor uma indenização de cinco parcelas de seguro-desemprego, nos termos da lei 8900/1994 considerado o salário de benefício nos termos da resolução do CODEFAT 392/2004 e lei 8900/1994' (fl. 242).

Fundamentou que:

[...]

O Autor na inicial sustentou que:

[...]

Incontroverso nos autos que o Autor se envolveu em um acidente, devidamente noticiado no boletim de ocorrência juntado às fls. 209/214. O acidente ocorreu em 02/10/2010 e o resultado do teste do etilômetro indicou que o Autor estava dirigindo sob efeito de álcool, inclusive tendo sido conduzido para a delegacia de polícia.

A Ré juntou aos autos um documento nomeado como 'Suspensão Disciplinar' (fl. 221), datado de 04/10/2010, no qual consta que:



PROCESSO Nº TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

'Pelo presente o notificamos que a partir desta data está suspenso do exercício de suas funções pelo prazo de 03 dias, em razão das irregularidades, acidente com veículo da empresa em virtude de conduzi-lo embriagado'.

No dia 13/10/2010 o Autor foi demitido por justa causa (TRCT de fl. 69/70), tendo por motivação o acidente causado pela embriaguez do trabalhador.

Diante de tais fatos, correta a sentença.

Não se nega a gravidade dos fatos narrados nos autos no que se refere ao acidente ocorrido e de responsabilidade do Autor. Evidentemente que a conduta de dirigir sob efeito de bebidas alcoólicas, um caminhão carregado de combustível, se mostra como profundamente errada, merecendo, por sua vez, eventual demissão por justa causa.

Entretanto, não é só a gravidade do fato que permite, automaticamente, a demissão por justa causa.

É a justa causa, no dizer de Vólia Bomfim Cassar, a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste.

A extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregador opera-se *ope'iuris*, ou seja, basta a declaração de vontade do empregador e a ciência ao obreiro do motivo da dispensa, para que produza seus efeitos.

São requisitos para aplicação da justa causa: a imediatidade, proporcionalidade, *non bis in idem*, não discriminação, gravidade da falta, vinculação entre os fatos e a punição e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso.

A punição deve ser imediata, atual, contemporânea, pois se o decurso de tempo entre a falta e a punição for longo, presume-se o perdão tácito. O tempo entre a falta e a punição deve ser avaliado individualmente para cada empregador (princípio da razoabilidade), pois as empresas possuem uma burocracia particular para processar demissões por justa causa. Portanto, o que importa para avaliar a imediatidade em uma rescisão por justa causa, é se o empregador iniciou de imediato o procedimento da demissão.

Ainda, a justa causa, como punição, só deve ser aplicada àquelas faltas gravíssimas, que tornam insuportável a continuidade do vínculo de emprego, nisto consiste a proporcionalidade.

O *non bis in idem* consiste na impossibilidade de punir-se duas vezes o empregado pela mesma falta. Para cada falta há o direito de aplicar uma única punição. Todavia, poderá o empregador demitir por justa causa o empregado que tenha várias faltas já punidas anteriormente com advertência ou suspensão.

A não discriminação proíbe o empregador de punir de forma desigual empregados que realizem a mesma falta em sistema de cooperação.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

No que toca a vinculação entre os fatos e a punição, a teoria dos motivos determinantes explica que entre a falta e a penalidade deve haver nexo de causalidade.

A não ocorrência de perdão expresso ou tácito é outro requisito para a aplicação da justa causa. O perdão expresso ocorre quando o empregador desculpa formalmente o empregado. Já o perdão tácito ocorre quando o empregado pratica atos incompatíveis com a punição que deveria ser aplicada. A demora na aplicação da penalidade também configura o perdão tácito.

No caso em apreço, por algum motivo que não está expresso nos autos, entendeu a empresa Ré que a conduta grave do Autor deveria ser punida através de uma suspensão de três dias e não com a demissão por justa causa.

Saliente-se que o argumento de que o Autor foi suspenso, tão somente, para se averiguar eventuais irregularidades não convence. O documento de fl. 221 é claro ao afirmar que o a suspensão era disciplinar, ou seja, era uma pena pela direção sob efeito de álcool. Argumentou a Reclamada que a 'aludida suspensão foi aplicada no dia 04-10-2010, almejando apenas aguardar o confecção do Boletim de Ocorrência, que, de fato, a Recorrente somente teve acesso em 11-10-2013', complementando que 'Na verdade, a suspensão foi aplicada apenas porque havia, naquele momento (imediatamente após o acidente), incerteza sobre a embriaguez do Recorrido (que veio se confirmar posteriormente com o Boletim de Ocorrência), bem como, se a Recorrente não tomasse nenhuma medida, poderia configurar eventual perdão tácito'.

Ora, se a Ré tinha incerteza sobre a embriaguez do Autor não poderia ter aplicado uma suspensão disciplinar, na qual consta como motivo: 'o acidente com veículo da empresa em virtude de conduzi-lo embriagado'.

Nota-se, portanto, que a Ré tinha pleno conhecimento dos fatores que geraram o acidente e optou, em um primeiro momento, em aplicar a pena de suspensão. Dias depois, aplicou nova pena para o mesmo fato, demitindo o Autor por justa causa.

Há, portanto, evidente *bis in idem*.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.” (fls. 311/318)

Os embargos de declaração opostos contra tal decisão foram rejeitados, sem acréscimo relevante de fundamentos (fls. 358/364). Pois bem.

Como é amplamente reconhecido na doutrina e jurisprudência, um dos critérios a serem observados na aplicação da justa causa é o da singularidade da punição, ou da *non bis in idem*, segundo o qual o empregador não pode punir o empregado mais de uma vez em razão de uma mesma infração cometida.

Conforme o quadro fático delineado no acórdão



PROCESSO Nº TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654

recorrido, a reclamada aplicou ao autor duas penalidades em decorrência da mesma infração: suspensão disciplinar, 2 dias depois de ocorrido o acidente no qual se envolvera, em que se constatou sua embriaguez ao volante, e, posteriormente, dispensa por justa causa. Consignou, ainda, o TRT, inexistirem dúvidas de que a suspensão se tratou de punição disciplinar, e não de mero afastamento para apuração de irregularidades, como alega a ré.

Não se quer deixar de reconhecer, como o fez o Tribunal Regional, a gravidade da conduta do autor que, sob efeito de bebida alcoólica, conduzia caminhão carregado de combustível, pondo em risco não apenas a sua própria vida, mas das pessoas que se encontravam nos veículos que trafegavam no mesmo percurso por ele feito ou até mesmo nas ruas e casas próximas. O efeito de um acidente certamente seria catastrófico. O fato foi gravíssimo e merecia, sim, punição imediata e rigorosa. Registra o acórdão que ele foi conduzido à Delegacia de Polícia, após haver sido constatada a embriaguez no etilômetro.

Contudo, ainda como dito pelo TRT, “por algum motivo que não

está expresso nos autos, entendeu a empresa Ré que a conduta grave do Autor deveria ser punido através (sic) de uma suspensão e três dias e não com a demissão (sic) por justa causa”. Importante ressaltar esse fato para que não se afirme, depois, que a Justiça do Trabalho está coonestando com comportamentos tão graves praticados por empregados ou mesmo que não há como se punir por justa causa, porque as penas são sempre anuladas. Neste caso concreto, agiu com acerto a Corte Regional: foi o empregador quem decidiu atribuir ao fato grave pena leve. Se assim agiu, não pode, depois, culpar os outros - e muito menos esta Justiça - por sua própria atitude.

Assim, diante de tais premissas, insuscetíveis de reexame nesta seara recursal, nos termos da Súmula nº 126, tem-se que acertadamente decidiu a Corte Regional ao reputar inválida a duplicidade de punição praticada pela ré.

Incólume o artigo apontado como violado.

O aresto colacionado às fls. 371/372 desserve à comprovação de dissenso pretoriano, por ser oriundo de Turma desta Corte, órgão não elencado no artigo 896 da CLT.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1227-46.2011.5.09.0654
Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 17 de maio de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10016E2D6A2FD3648A.