

Justa causa em atividades embarcadas: procedimentos de apuração e limites jurídicos

02/12/2025

Os artigos 248 a 252 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplinam de forma específica o trabalho marítimo, estabelecendo regras próprias em razão das peculiaridades da prestação de serviços a bordo. Esse regime especial é complementado pela Convenção sobre o Trabalho Marítimo (MLC/2006) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 10.671/2021, pela Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário de número 30 (NR-30) e pelas Normas da Autoridade Marítima para Embarcações Empregadas na Navegação em Mar Aberto (Normam-01/DPC).

Esses diplomas asseguram direitos diferenciados aos marítimos, como condições adequadas de alimentação, alojamento, jornada e descanso, mas também impõem responsabilidades acrescidas tanto ao empregador quanto ao empregado, em razão da natureza da atividade.

Nesse contexto, ganha relevo a análise das hipóteses de aplicação da justa causa a empregados embarcados, tendo em vista as peculiaridades do ambiente marítimo e os custos envolvidos no eventual desembarque e deslocamento do trabalhador até o continente.

Para a configuração da justa causa, dois pontos são fundamentais: (1) a apresentação de prova sólida que sustente a falta grave; e (2) a exigência de imediaticidade na decisão, já que a demora pode ser interpretada como perdão tácito — ainda que, na prática, nem sempre represente isso.

A coleta de provas mostra-se particularmente desafiadora, uma vez que empregador e testemunhas podem estar ausentes durante o período de embarque, somada à rotatividade constante da tripulação. Já a exigência de imediaticidade sofre limitações práticas: a comunicação de fatos e a aplicação de medidas disciplinares podem depender do retorno ao porto ou até de autorizações internacionais, o que dificulta a pronta resposta.

A MLC/2006, combinada à NR-30, reforçam a necessidade de protocolos rigorosos de saúde e segurança, que incluem a possibilidade de desembarque imediato do trabalhador em situações que representem risco à operação. Essa medida visa prevenir falhas humanas em ambiente embarcado, preservando não apenas a integridade física do próprio tripulante, mas também a segurança da tripulação, da embarcação e da carga transportada.

Além disso, segundo as normas da Marinha do Brasil e a Normam-01/DPC, embarcações empregadas na navegação de mar aberto devem contar com médico ou profissional de saúde capacitado a bordo, garantindo atendimento emergencial aos tripulantes. Em embarcações menores ou de menor risco, pode-se adotar atendimento remoto, desde que haja protocolos claros de emergência.



Spacca

Contudo, esse procedimento gera alto custo ao empregador, especialmente quando o retorno ocorre fora do período planejado e envolve apenas uma pessoa. A logística necessária para viabilizar o transporte individual representa um gasto desproporcional e quebra a programação da operação.

Em razão disso, a prevenção é de extrema importância, justamente para evitar a ativação desse protocolo. Além de proteger a integridade física do trabalhador, tais práticas preservam a regularidade das atividades e reduzem significativamente os impactos financeiros da operação.

Coloca-se aqui um exemplo para ilustrar a discussão

Um empregado embarcado fica frequentemente alcoolizado durante as suas atividades a bordo. Antes de aplicar a justa causa, a jurisprudência tem ressaltado a necessidade de distinguir se a conduta decorre de uma doença crônica (alcoolismo, reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde e pela própria jurisprudência trabalhista) ou se se trata de um ato isolado de embriaguez em serviço.

Essa diferenciação é fundamental, pois, quando configurada a doença, a medida adequada não é a punição, mas sim o encaminhamento do trabalhador para tratamento médico, garantindo-lhe o direito à preservação da saúde. Já no caso de embriaguez episódica, devidamente comprovada, pode-se cogitar a justa causa, desde que observados os requisitos de gravidade, imediatividade e prova robusta.

Em se tratando de empregados embarcados, a situação se torna extremamente sensível, pelo risco atrelado à segurança da tripulação, da embarcação e da própria operação marítima. Nesse contexto, a realização de teste etílico é possível e legítima, desde que não seja feita de forma aleatória ou abusiva. É recomendável que haja motivo para a aplicação — como prevenção antes do início da jornada, após longos intervalos ou diante de indícios de consumo — sempre com registro formal, respeito à dignidade do trabalhador e em conformidade com a NR-30 e a Normam-01/DPC, que preveem medidas de segurança voltadas à proteção da tripulação e da operação marítima.

A solução mais adequada, nesses casos, consiste na adoção de protocolo específico para casos de embriaguez a bordo, que contemple (1) observação dos protocolos e normas de segurança nacionais e internacionais; (2) a apuração imediata e documentada do fato, com registro em diário de bordo, relatos de testemunhas, e, quando pertinente, exames clínicos, desde que com o consentimento do empregado e em condições que preservem sua dignidade e privacidade; (3) a diferenciação entre embriaguez episódica e alcoolismo crônico, assegurando encaminhamento médico e afastamento do empregado quando se tratar de doença; e ao juntar toda a documentação adequada (i.e., prova robusta da falta grave); (4) a aplicação da justa causa, nos termos do artigo 482, alínea “f”, da CLT, quando configurada embriaguez em serviço de forma isolada e comprovada, considerando-se a gravidade acentuada do risco à operação marítima.

Referência jurisprudencial:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AQUAVIÁRIO. EMBRIAGUEZ. Tem-se que a punição foi pontual e imediata, sendo desnecessária em face da falta grave a aplicação de penalidades gradativas. Até porque o consumo de bebida alcoólica durante a jornada de trabalho, ainda que por uma única vez, por si só, é suficiente para autorizar o empregador a dispensar o empregado por justa causa. O autor prestava serviços na função de eletricitista, o que é de extrema relevância para a embarcação e, obviamente, para a tripulação. Assim, a diminuição de reflexos, de cognição, não pode ser tolerada. Recurso ao qual se nega provimento. (TRT-1 – Recurso Ordinário Trabalhista: 01006428420205010047, Relator.: EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH, Data de Julgamento: 09/03/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-03-23)

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. REVERSÃO IMPROCEDENTE. SENTENÇA MANTIDA. Demonstra a existência de provas incontestes quanto ao cometimento do ato faltoso grave, imputável ao trabalhador, apto a justificar a impossibilidade de permanência da relação de trabalho, mantém-se a sentença





de improcedência do pedido de reversão da justa causa, assim, sendo indevidas as verbas, postuladas na petição inicial. Recurso ordinário conhecido e improvido. (TRT-14 – Recurso Ordinário Trabalhista: 0000263-90 .2023.5.14.0008, Relator.: VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, 1 TURMA – GAB DES VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, data da publicação: 15/03/2024)

TRIPULANTE DE CRUZEIRO MARÍTIMO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A Justiça brasileira é competente para julgar as ações em que o empregado é contratado no Brasil, atraindo a competência da autoridade judiciária brasileira nos termos dos artigos 651 da CLT, 12 da Lindb e 21, incisos I e II, e parágrafo único, do CPC. A Lei Brasileira é mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, resolvendo-se o aparente conflito com base no artigo 19, item 8 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. (TRT-4 – ROT: 00210473520185040334, data de julgamento: 19/05/2022, 8ª Turma)

[...] Mantenho a r. sentença. JUSTA CAUSA. Eis a sentença de origem no particular: “(...) No que tange à justa causa aplicada, restou incontroverso que a reclamada realizou o teste de bafômetro para detectar a ingestão de bebida alcoólica pelo empregado, sendo que o resultado positivo ensejou a justa causa, por haver regra específica na ré quanto à proibição do consumo. A prova oral logrou comprovar que a reclamada tinha restrições quanto ao consumo de álcool pelos trabalhadores no navio. Em que pese os argumentos da reclamada, verifica-se no caso flagrante abuso do direito patronal, já que os dados pessoais do empregado, com a realização de teste de bafômetro, foram devastados, sem que a reclamada apresentasse justificativa razoável para o fato. Assim, ainda que não seja permitido ao empregado laborar sob o efeito de álcool em qualquer atividade a ser realizada, seja ela em navio ou não, isso não atribui ao empregador a prerrogativa de realizar testes de bafômetros em seus empregados. No mais, as reclamadas não demonstraram que a atividade do autor como atendente de [...], demandava qualquer regra de segurança buffet específica que justificasse o emprego de testes nos trabalhadores. A nova lei de proteção de dados, impõe o dever de tratamento de dados pessoais de acordo com a transparência, necessidade, finalidade e adequação dos dados coletados. No caso, não se vislumbra a necessidade de ter acesso ao consumo de álcool ou qualquer outra substância pelo empregado, sob pena de se afrontar o direito constitucional à privacidade, à intimidade, e à autodeterminação do empregado (art. 2º, I, II, IV, VII, e art. 6º, I, II, III, IX, da Lei 13.709/2018). Dessa forma, a apuração de eventual falta do empregado se embasou em procedimento ilícito que atenta contra os direitos da personalidade e direitos humanos do empregado. Como se não bastasse, sendo da reclamada o ônus de prova quanto à falta grave do empregado, ela não se desincumbiu do seu encargo quanto à comprovação de que o autor estava trabalhando em estado de embriaguez, nem mesmo houve provas no sentido de que o reclamante ingeriu bebida alcoólica durante o horário de trabalho. (...)” (Fls. 1150/1151) As recorrentes insistem na justa causa aplicada ao autor, afirmando que o teste etílico ao qual o autor foi submetido estava previsto no contrato de trabalho e que todos os tripulantes tinham conhecimento das possíveis sanções. Análise. Em seu depoimento pessoal, o autor afirmou: “(...) que nunca foi suspenso ou advertido (...)” A reclamada confirmou em depoimento que “(...) que o reclamante não havia recebido qualquer advertência; (...)” O autor prossegue seu depoimento: “(...) que vendiam bebidas no bar; que o depoente trabalhava das 8 as 12hs , das 15:30 as 17:30 horas e das 18:30 as 22 horas; que não tinha folgas; que o consumo era liberado fora do navio; que fez o teste no retorno para o navio, por volta de 20 horas ; que o depoente iria trabalhar novamente as 22 horas; (...) que foi o primeiro teste de bafômetro do reclamante; que o procedimento é aleatório; (...)” Fato confirmado pela testemunha convidada pelo autor informou: “(...) que o consumo de álcool não era muito tolerado; que tinha quantidade estipulada de 4 toses no bar do navio; que não sabe informar o período entre o consumo de álcool e início da jornada de trabalho; (...)” Quanto ao teste etílico, não restou claro nos autos qual a calibragem do aparelho utilizado, tampouco foi esclarecido pelas reclamadas se havia alguma tolerância, e por fim, a reclamada não comprovou o estado do autor quando da realização do teste. A reclamada também não trouxe testemunhas que confirmassem que o autor aparentava estar embriagado para assim justificar a realização do teste etílico. Portanto, não merece prosperar o apelo. Mantenho. (TRT-2 – ROT: 10008375120235020034, relator: SANDRA DOS SANTOS BRASIL, 4ª Turma – Cadeira 1, data de publicação: 22/5/2024)

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-02/justa-causa-em-atividades-embarcadas-procedimentos-de-apuracao-e-limites-juridicos/>