

Data/Hora: 5/2/2015 - 10:06:37

TRT-3ª - Abuso de álcool não se confunde com alcoolismo

Um ex-empregado dos Correios procurou a Justiça pretendendo a reversão da sua dispensa por justa causa, sob o argumento de que, na ocasião, estava com problemas relacionados ao alcoolismo e não tinha condições mentais de responder por seus atos. Muito menos de se defender no processo administrativo instaurado pela ré para a averiguação da justa causa. O caso foi analisado pela juíza Luciana de Carvalho Rodrigues, em exercício na 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que não deu razão ao reclamante e manteve a justa causa. Ao analisar as provas, a julgadora concluiu que o empregado estava apto para o trabalho e com plena capacidade mental na época dos atos que ensejaram a sua dispensa por justa causa. Observou ainda que os requisitos legais para a aplicação da pena máxima foram atendidos pela ré.

A decisão se baseou em perícia médica, que constatou que o reclamante não apresentou transtorno mental relacionado ao trabalho ou agravado por este. Tampouco que alterasse sua capacidade de acompanhar o processo administrativo e de entendimento em relação às faltas que teria cometido. E quanto ao alegado alcoolismo e as suas consequências nas suas atitudes e comportamento dele, o perito não encontrou nenhum indicativo inequívoco de alcoolismo, como, por exemplo, algum relato ou registro compatível com síndrome de abstinência (que caracteriza dependência). E explicou: *"Não se confunde abuso de álcool com alcoolismo, mas há, com frequência, abuso de álcool sem alcoolismo. Na época da suposta infração administrativa, o reclamante trabalhava normalmente. E, apesar de ter registrado que fazia uso de bebidas alcoólicas todos os dias, não houve critérios para diagnóstico de alcoolismo. No mesmo dia em que o reclamante anotou este fato, ele foi considerado normalmente apto para o trabalho e continuou trabalhando."* A magistrada verificou que, apesar de haver menção a abuso de álcool, em nenhum dos documentos apresentados (prontuários médicos do INSS e do médico da empresa e relatório de psiquiatria) constou relato de alcoolismo ou de incapacidade mental para avaliar os próprios atos e gerir a própria conduta. Assim, para a julgadora, o autor estava apto para o trabalho e com plena capacidade mental quando praticou os atos que ensejaram a justa causa.

Quanto aos requisitos legais para a aplicação da pena máxima, a juíza concluiu que eles foram atendidos, pois o trabalhador tinha longo histórico de advertências e suspensões, mesmo depois da instauração do processo administrativo, quando agrediu verbalmente alguns colegas de trabalho. Além disso, ela verificou que foi observada a gradação das penas e sempre foi dada ao empregado a oportunidade de se manifestar antes de ser penalizado. No mais, a falta que gerou a justa causa foi fartamente comprovada por testemunhas.

Por esses fundamentos, foram julgados improcedentes os pedidos de nulidade da rescisão contratual e de reintegração ao emprego, bem como o de indenização por danos morais.

Processo: 0000319-04.2014.5.03.0184 RO

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região