



As notícias são coletadas de diversas fontes como TST (Tribunal Superior do Trabalho), STF (Supremo Tribunal Federal), STJ (Superior Tribunal de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho, Federal, Tribunais de Justiça, IOB, Síntese, Conjur, CNJ entre outras.

TRT3 - 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 conseqüências 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 psiquiatra) 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.

(0000319-04.2014.5.03.0184 RO)

